



PROSIDING

SEMINAR NASIONAL ADMINISTRASI NEGARA FIS UNP 2017

**“Tantangan Dan Prospek Administrasi Publik
Dalam Mencapai Pembangunan Berkelanjutan
(Sustainable Development Goals /SDGs)
Pada Tahun 2030”**

Padang 7 Oktober 2017

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial**

Universitas Negeri Padang

PROSIDING

SEMINAR NASIONAL ADMINISTRASI NEGARA FIS UNP 2017

Tema:

Tantangan Dan Prospek Administrasi Publik Dalam Mencapai Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals /SDGs) Pada Tahun 2030

Diterbitkan Oleh :

**Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
2017**

PROSIDING

Seminar Nasional Administrasi Negara FIS UNP 2017

Tantangan Dan Prospek Administrasi Publik Dalam Mencapai Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals /SDGs) Pada Tahun 2030

- Editor Ahli** : Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D. Drs. Karjuni, Dt, Maani, M.Si Afriva Khaidir, M.Hum, MAPA, Ph.D Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd, Ph.D Aldri Frinaldi, SH, M.Hum, Ph.D
- Editor Pelaksana** : Adil Mubarak, S.IP, M.Si. Nora Eka Putri, S.IP, M.Si. Siska Sasmita, S.IP, MPA Zikri Alhadi, S.IP, MA
- Diterbitkan oleh** : Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

©2017 Jurusan Ilmu Administrasi Negara FIS UNP

Alamat: Jl Prof Hamka Air Tawar 25131

Telp/ Fax: (0751) 7055671/ (0751) 7055671

Email: semnas.ianunp17@gmail.com

Web: <http://ian.fis.unp.ac.id>

Hak Cipta© 2017 ada pada penulis Artikel pada prosiding ini dapat digunakan, dimodifikasi, dan disebarluaskan secara bebas untuk tujuan bukan komersil (non profit), dengan syarat tidak menghapus atau mengubah atribut penulis. Tidak diperbolehkan melakukan penulisan ulang kecuali mendapatkan izin terlebih dahulu dari penulis.

PROSIDING
SEMINAR NASIONAL
ILMU ADMINISTRASI NEGARA FIS UNP 2017

Penanggung jawab : Prof. Dr. Syafri Anwar, M.Pd. (Dekan FIS UNP)
Wakil Penanggung jawab : Dra. Jumiaty, M.Si
Ketua Pelaksana : Dr. Dasril, M.Ag.
Wk. Ketua : Zikri Alhadi, S.IP., MA.
Sekretaris : Zikri Alhadi, S.IP., MA.
Bendahara : Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd., Ph.D.

Fasilitator Simposium:

1. Reviewer	:	1. Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D. 2. Drs. Yasril Yunus, M.Si. 3. Drs. M. Fachri Adnan, M.Si., Ph.D.
2. Editor	:	1. Prof. Drs. Dasman Lanin, M.Pd., Ph.D. 2. Afriva Khaidir, MAPA, Ph.D. 3. Dr. Dasril, M.Ag. 4. Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd., Ph.D.
3. Layout Prosiding	:	1. Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D. 2. Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si. 3. Lince Magriasti, S.IP., M.Si. 4. Rahmadani Yusran, S.Sos., M.Si. 5. Siska Sasmita, S.IP., MAP. 6. Zikri Alhadi, S.IP., MA. 7. Hasbullah Malau, S.Sos., M.Si.

Sekretariat:

1. Silvia Megazarti, S.Sos.
2. Puja Scunda Permata, SE

Penerbit

Jurusan Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang
2017

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabaraakatuh

Puji syukur kami ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan hidayah dan rizki Nya sehingga Seminar Nasional Ilmu Administrasi Negara FIS UNP 2017 Fakultas Ilmu Sosial (FIS) UNP tahun 2017 terselenggara dengan sukses. Seminar Nasional Ilmu Administrasi Negara FIS UNP 2017 merupakan kegiatan tahunan yang diselenggarakan oleh Jurusan Ilmu Administrasi Negara (IAN) FIS UNP. Seminar ini dikemas dalam tema “Tantangan Dan Prospek Administrasi Publik Dalam Mencapai Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals /SDGs) Pada Tahun 2030”.

Sustainable Development Goals (SDGs) adalah sasaran pembangunan berkelanjutan yang bertujuan untuk mengatasi berbagai masalah kemiskinan, kesenjangan, perubahan iklim dengann memperhatikan keseimbangan antara dimensi lingkungan, sosial dan ekonomi. Untuk itu para pemimpin dunia pada Tahun 2014 berkumpul dan menyepakati harus ada sebuah kesepakatan bersama untuk mencapai tujuan berkelanjutan tersebut pada Tahun 2030. Untuk mencapai semua tujuan tersebut, perlu dukungan kebijakan dan administrasi publik yang kuat, efisien dan mempunyai kapabilitas dan kredibilitas yang tinggi. Perbaikan tata pemerintahan dan reformasi birokrasi menjadi kunci untuk mengoptimalkan tujuan tersebut. Maka atas dasar itu Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang berencana mengadakan kegiatan Seminar Nasional dengan Tema “Tantangan dan Prospek Administrasi Publik dalam mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) pada Tahun 2030.”

Seminar ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi kemajuan bangsa ini di masa mendatang. Dalam seminar ini, alhamdulillah terkumpul 38 makalah dan telah direview oleh tim reviewer serta layak untuk masuk ke dalam prosiding Seminar Nasional Ilmu Administrasi Negara FIS UNP 2017 (ISBN Nomor ...) Pada kesempatan ini kami selaku ketua pelaksana menyampaikan penghargaan dan terimakasih kepada pimpinan Rektor Universitas Negeri Padang, pimpinan Fakultas Ilmu Sosial UNP, segenap pimpinan jurusan dan prodi di lingkungan FIS UNP, tim reviewer dan seluruh panitia pelaksana yang telah berusaha memaksimalkan dan bekerjasama dengan baik hingga terlaksananya acara ini dengan sukses.

Wassalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Padang, 25 September 2017

Ketua Pelaksana

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGELOLA PROSIDING	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
Sub Tema: <i>Kajian Pembangunan</i>	
1. Manajemen strategi pengembangan desa wisata bagak sahwa melalui upaya pemberdayaan masyarakat untuk mendukung Pembangunan pariwisata kota singkawang. <i>Lina sunyata, Ilmu administrasi negara fisip untan</i>	1
2. Dampak modernisasi pembangunan kotaterhadap transportasi publik di kota padang (2003-2016) <i>Juliandry kurniawan junaidi, Livia ersi</i>	13
3. Model inovasi kolaborasi pengelolaan destinasi pariwisata sejarah makam peneleh di surabaya <i>Agus subianto , desiderius chandra kurniawan</i>	22
4. Regulatory impact analysis program nawacita presiden: membangun indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan Melalui kebijakan dana desa <i>Wenny astuti</i>	32
5. Kebijakan hukum islam Dalam mengatur pengelolaan alam dan lingkungan <i>Salma</i>	43
Sub Tema: <i>Kajian Kebijakan Publik</i>	
1. Peran komunikasi dalam implementasi kebijakan tata kelola hutan dan lahan sebagai kabupaten konservasi di kabupaten kapuas hulu <i>Netty herawati</i>	55
2. Dampak kebijakan pemberdayaan pada peningkatan pendapatan nelayan tradisional etnik minangkabau dan nias di kota padang <i>Fitri eriyanti dasril , zikri alhadi</i>	67
3. Analisis dukungan pemerintah dan masyarakat pada kebijakan pemerintah terkait capaian standar emas nutrisi bayi pada wilayah kerja puskesmas alai kota padang <i>Rozidateno putri hanida, misnar sitriwanti</i>	72
4. Penerapan Dimensi Etika Publik dalam Merumuskan Kebijakan Berbasis Gender pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat <i>Wewen Kusumi Rahayu</i>	85
5. Pendekatan Jalur Paralegal Dalam Proses Perubahan Kebijakan <i>Ramaditya Rahardian, Rina Herlina Haryanti</i>	90
6. Implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di kota padang Provinsi sumatera barat <i>aldo ramdhani naserd</i>	96

7.	Analisis Kebijakan Pemerintah Dalam Menetapkan Ibukota Kabupaten Kerinci Di Bukit Tengah <i>Mario dirgantara</i>	107
8.	Implementasi program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri pedesaan (pnpm-mp) di desa keluru kecamatan keliling danau kabupaten kerinci <i>Feri hartanto</i>	115
9.	Relevansi dan implementasi penganggaran alokasi dana nagari di kabupaten pasaman barat pasca uu no. 6 tahun 2014 tentang desa <i>Novi zulfikar</i>	141

Sub Tema: *Kajian Dinamika Pemerintah Lokal*

1.	Dimensi kekuasaan penghulu adat melayu riau dalam pelaksanaan demokrasi lokal <i>Asrinaldi & Azwar</i>	151
2.	Evaluasi faktor yang mempengaruhi penetapan alokasi dana desa (add) di kabupaten banyuasin berdasarkan perbup banyuasin no. 1 dan no.2 tahun 2016 untuk transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa <i>Efva Oktavina Donata Gozali, Riska Tharika</i>	166
3.	Revitalisasi fungsi tradisi <i>marpege-pege</i> masyarakat benteng huraba tapanuli selatan pada era globalisasi <i>Siti aisyah, heri effendi</i>	180
4.	Peran pemerintah adat dalam mensinergikan antar Pemerintahan desa (<i>studi kasus di desa tanjung pauh mudik kabupaten kerinci</i>) <i>Zarmaili</i>	190
5.	Pentingnya pemeriksaan dan pengawasan pengelola dana desa dalam perpektif uu nomor 6 tahun 2014 <i>Asfeni nurullah, fitri dwi lestari</i>	200

Sub Tema: *Kajian Adminitrasi & Manajemen Publik*

1.	Analisis Good Corporate Governance (GCG) dan Faktor Politik dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Sumatera Barat <i>Ilham Aldelano Azre</i>	207
2.	Kebijakan reformasi administrasi melalui pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil <i>Wisber wiryanto</i>	222
3.	Administrasi publik berbasis kearifan lokal (<i>local wisdom</i>) <i>Boni saputra, Yulvia chrisdiana</i>	232
4.	Pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen (studi pada stia-bnm pariaman) <i>andrianti</i>	245
5.	Pelanggaran dan kecelakaan lalulintas dikalangan remaja kota padang <i>Dwiyanti hanandini</i>	255
6.	Pengembangan konsep <i>corporate social responsibility (csr)</i> Melalui pendekatan <i>good governance (gg)</i> <i>Malse yulivestra</i>	264

7.	Analisis kesiapan penerapan <i>e-government</i> dalam mewujudkan “ <i>padang smart city</i> ” tahun 2017 <i>Kusdarini, rozidateno ph, dan ayumi</i>	273
8.	Memfasilitasi kepemimpinan profetik Di birokrasi publik <i>Ihsan rahmat, Netta agusti</i>	284
9.	Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja Pegawai negeri sipil Sekretariat daerah kabupaten kerinci <i>Beni setiawan</i>	295
10.	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten kerinci <i>Riswanto</i>	303
11.	Pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai <i>Adrianto</i>	311
12.	Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin guru di madrasah tsanawiyah al washliyah medan krio kecamatan sunggal Kabupaten deli serdang <i>Muhammad nazhif asy'ari</i>	321
13.	Pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat daerah pemerintah kota padang <i>Wahyu isandi rahmatullah</i>	331
14.	Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah Kota sungai penuh <i>Awal khairi</i>	341

Sub Tema: *Kajian Manajemen Keuangan Daerah*

1.	Analisis faktor yang mempengaruhi penentuan opini pada laporan keuangan pemerintah daerah (lkpd) provinsi sumatra selatan berdasarkan penerapan standar akuntansi pemerintah (sap) <i>Rika henda safitri , bunga aulia</i>	350
2.	Evaluasi laporan keuangan pemerintah berdasarkan peraturan pemerintah nomor 71 tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintahan (studi dinas pengelolaan keuangan dan aset kota padang. <i>Ahmad azhari makhyar</i>	358
3.	Sumber daya manusia kunci menuju pasar global <i>Elsa yena timur</i>	370

Sub Tema: *Kajian Pemberdayaan Masyarakat*

1.	Menanggulangi tindak kekerasan anak di sekolah melalui pemberdayaan pemangku kepentingan pendidikan internal <i>Wahyu pramono</i>	384
2.	Model pemberdayaan masyarakat nelayan di sungai nipah <i>Karjuni dt. Maani ,hidayatul fajri</i>	396

Sub Tema: Kajian Penanggulangan Bencana

1. Peran stakeholder dalam pengelolaan kawasan Konservasi alam (kasus: taman buru gunung masigit kareumbi jawa barat),
Ramadhan pancasilawan, Sawitri b. Utami 404
2. Pengelolaan bantuan bencana/ logistik pasca Banjir bandang di kabupaten garut
Ramadhan pancasilawan , Dwi ayu lestari 413

Sub Tema: Kajian Pelayanan Publik

1. Pengembangan nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik: Studi di puskesmas lapai kota padang
Roza liesmana 421
2. Peningkatan kualitas pelayanan dasar administrasi melalui pelayanan administrasi terpadu kecamatan (paten) keliling di kecamatan talamau kabupaten pasaman barat (studi tentang administrasi kependudukan di tiga nagari : nagari kajai, nagari talu, dan nagari sinuruik)
Widya riza lubis, Taufik hidayat 428
3. Pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada puskesmas pauh kota padang
Putri martisiska rusdi, 448
4. Analisis kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di kantor camat air hangat kabupaten kerinci
Iswan prayoga 479
5. Analisis pengaruh komunikasi terhadap pelayanan publik pada kantor camat air hangat timur
Joni agus putra 487

Sub Tema : Kajian Pembangunan

MANAJEMEN STRATEGI PENGEMBANGAN DESA WISATA BAGAK SAHWA MELALUI UPAYA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT UNTUK MENDUKUNG PEMBANGUNAN PARIWISATA KOTA SINGKAWANG.

Abstract

Lina Sunyata

Ilmu Administrasi Negara Fisip Untan

linatalok@yahoo.com

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu aspek terpenting untuk mendukung pengembangan desa wisata. Karena itu masyarakat yang tidak berdaya (powerless) perlu diberdayakan untuk menciptakan kemandirian dan peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Permasalahan yang dihadapi dalam implementasi kebijakan pengembangan Desa Wisata Bagak Sahwa adalah belum meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa Wisata tersebut pasca ditetapkan sebagai Desa Wisata dan mendapat penghargaan Program Pariwisata Mandiri. Penelitian deskripsi ini bertujuan untuk melakukan evaluasi, membangun dan mengembangkan model pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan Desa Wisata Bagak Sahwa yang berdampak pada lini sosial-budaya maupun peningkatan kesejahteraan masyarakatnya. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan penelitian kualitatif dengan teknik pemilihan informan melalui metode purposif dan dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, pengumpulan dokumen dan FGD. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan Desa Bagak Sahwa belum dilakukan melalui manajemen strategi yang tepat, khususnya dalam proses pemberdayaan masyarakat. Karena itu perlu di buat model/strategi pemberdayaan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa Wisata Bagak Sahwa.

Kata kunci : *Pemberdayaan, masyarakat, pariwisata, kesejahteraan, budaya*

1. PENDAHULUAN

Desa Bagak Sahwa merupakan salah satu Desa Wisata yang terletak di Kecamatan Singkawang Timur yang memiliki berbagai potensi dengan karakteristik khusus yang layak untuk menjadi daerah tujuan wisata. Penduduk desa ini terdiri dari Suku Dayak Salako yang masih hidup dengan corak tradisional. Mereka memiliki keterampilan anyaman khas Dayak Salako. Desa Wisata bagak Sahwa memiliki rumah adat Parauman Lama dan keelokan alamnya yang dipenuhi dengan berbagai flora seperti anggrek hutan, keladi raksasa, bunga raflesia, manggis, tampui, rambai, pohon bambu dan perkebunan buah

durian. Keindahan alam di tempat ini juga di tambah oleh adanya air gunung bebatuan dan sungai Dayoai yang digunakan sebagai area pemandian. Adapun fauna langka yang ada di Desa ini antara lain beruang madu, tupai terbang dan babi hutan. Sedangkan atraksi yang menarik disajikan kepada pengunjung wisata antara lain, penangkaran angrek hitam, ngabayotn (upacara panen) memetik tanaman obat dan buah dan lain sebagainya.

Desa Bagak Sahwa dibentuk sebagai Desa Wisata oleh Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata pada tahun 2011. Kemudian untuk mendukung program tersebut pada

tahun 2013 dan PNPM Mandiri Pariwisata 2013 Kota Singkawang. Melalui kedua program tersebut beberapa kegiatan dan program telah dilakukan dan pada tahun 2014 mengantarkan Desa bagak Sahwa ini berhasil meraih posisi kelima desa Wisata terbaik se Indonesia. Namun demikian keberhasilan desa tersebut sebagai Desa Wisata dinilai belum menggembirakan jika dibandingkan dengan tingkat kesejahteraan masyarakatnya yang masih sangat minim.

Artinya tujuan akhir program PNPM Mandiri pariwisata untuk meningkatkan kapasitas kemampuan berusaha dan berkarya masyarakat di desa wisata dan sekitarnya belum tercapai. Menurut pengamatan tim peneliti salah satu faktor penyebab permasalahan belum meningkatnya kesejahteraan masyarakat berkaitan dengan kapasitas dan budaya masyarakatnya. Karena itu perlu dicarikan model pemberdayaan masyarakat yang tepat untuk mengembangkan pembangunan desa wisata Bagak Sahwa.

Kajian tentang pembangunan Desa Wisata telah cukup banyak dilakukan dan dilihat dari berbagai sudut pandang. Beberapa penelitian terdahulu berikut ini, dapat memberikan penjelasan dan pengetahuan terkait pembangunan desa wisata di Indonesia.

Pertama, penelitian Wijaya tahun 2008 yang berjudul '*Strategi Pengembangan Desa Wisata Tenganan Penggringsingan Tabanan Kecamatan Manggis, Kabupaten Karang Asem*'. Penelitian ini dilatarbelakangi karena adanya masalah kejenuhan terhadap jenis kepariwisataan yang selama ini telah dikembangkan yaitu pariwisata massal, yang merusak lingkungan dan juga sosial masyarakat. Sehingga untuk mengantisipasi dampak negatif dari wisata massal, maka dikembangkanlah pariwisata alternatif pariwisata pedesaan. Penelitian Wijaya ini mengambil lokasi di Desa Tenganan Pegringsingan. Adapun potensi wisata yang dimiliki adalah panorama persawahan, bangunan bersejarah, suasana perkampungan, perumahan penduduk, kesenian tradisional, sistem kelembagaan

dan sistem sosial kemasyarakatan. Hasil penelitian tersebut adalah ditemukannya alternatif dikembangkannya jenis wisata agro dan juga wisata budaya.

Penelitian lainnya pernah dilakukan oleh Puja Astawa, dkk (2002) tentang '*Pola Pengembangan Pariwisata Terpadu Bertumpu Pada Model Pemberdayaan Masyarakat di Wilayah Bali Tengah*'. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa berdasarkan profil wilayah Bali Tengah yang pada dasarnya mencerminkan satu kesatuan sosial budaya dan lingkungan agraris, maka ditetapkan '*Pariwisata Subak*' sebagai model hipotetik bagi pengembangan pariwisata yang berbasiskan potensi sosial budaya dan ekologi pertanian yang dalam pengelolaannya mengutamakan peran serta masyarakat setempat sehingga mampu memberikan manfaat kesejahteraan bagi masyarakat serta pelestarian budaya dan lingkungan setempat. Jenis-jenis potensi yang dapat dikembangkan sebagai daya tarik atau objek wisata meliputi : (1) potensi ekologis yang terdiri dari ekologi persawahan, perkebunan, hutan, sungai, mata air dan pegunungan; (2) potensi sosial budaya dari berbagai aspek kehidupan budaya petani pedesaan; (3) revitalisasi dan konservasi kebudayaan lokal, yang ditandai dengan dibangkitkannya kembali berbagai jenis tradisi yang belakangan ini semakin terancam keadaannya, serta semakin mantap dan terpeliharanya keberadaan lembaga subak yang sangat penting artinya bagi etahanan pangan dan pelestarian lingkungan setempat; (4) meningkatkan perhatian dan kepedulian masyarakat terhadap pemeliharaan dan penyelamatan peninggalan budaya masa lalu; (5) pengelolaan pariwisata subak dilakukan melalui kerjasama terpadu antara masyarakat sebagai pemegang peran sentral, pengusaha pariwisata sebagai mitra usaha dan pemerintah sebagai fasilitator dan sekaligus sebagai kontrol terhadap pengembangan pariwisata setempat. Penelitian yang menggunakan metode kualitatif tersebut menjelaskan potensi, hambatan, pengelolaan desa wisata dan kebijakan pemerintah dalam pengembangan kepariwisataan. Penelitian yang kami

lakukan ini berbeda dengan ketiga penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini bermaksud mengevaluasi program desa wisata dan program PNPM Pariwisata mandiri yang telah di terapkan di Desa Wisata Bagak Sahwa yang memiliki beragam potensi unggulan, namun sampai saat ini masih belum memberikan kontribusi yang signifikan bagi kesejahteraan masyarakat desa setempat. Karena itu penelitian ini berasumsi, perlu mencari strategi program pemberdayaan masyarakat berbasis kearifan lokal yang lebih tepat untuk mendukung pembangunan desa wisata Bagak Sahwa.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di kecamatan Singkawang, tepatnya di Desa Bagak Sahwa yang berjarak sekitar 15 Km dari Kota Singkawang. Desa Bagak Sahwa ini merupakan Desa Wisata yang cukup dikenal, namun sejauh ini prestasi yang dicapai oleh Desa Wisata bagak Sahwa belum memberikan kontribusi yang besar bagi kesejahteraan masyarakatnya. Kegiatan ini merupakan kajian evaluasi kebijakan yang menggunakan pendekatan *eksploratif* (kualitatif) yang dilaksanakan dengan melakukan pekerjaan penelitian *Graunded research* karena penelitian ini berusaha untuk melakukan eksplorasi mendalam terhadap penanganan penanggulangan kemiskinan komunitas masyarakat di kawasan Desa Wisata Bagak Sahwa yang memiliki sumber daya dan kearifan lokal yang memiliki nilai jual dan keunggulan dalam pembangunan kepariwisataan Kota Singkawang.

Subjek penelitian ini adalah para pemuka masyarakat dan masyarakat Desa Bagak Sahwa yang sebagian besar merupakan Suku Dayak Salako. Informan dipilih secara purposif sesuai dengan kriteria data data dan informasi yang dibutuhkan sesuai aspek penelitian ini.

Teknik penelitian dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, pengumpulan dokumen dan FGD. Adapun teknik analisis data dimulai dengan analisis informasi yang dilakukan dalam upaya mencari data secara sistematis dari catatan hasil observasi, hasil wawancara yang ditulis secara lengkap dan teliti di dalam *field notes* untuk meningkatkan pemahaman terhadap kasus yang diteliti. Proses analisis kualitatif ini dilakukan melalui reduksi, pengujian informasi dan penarikan kesimpulan secara bersamaan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum Dan Tradisi Budaya Masyarakat Dayak Yang Memiliki Nilai Jual Desa Wisata Bagak Sahwa

Desa Wisata Bagak Sahwa terletak di Kelurahan Bagak Sahwa, Kecamatan Singkawang Timur, Kota Singkawang, Kalimantan Barat. Jarak dari pusat kota Singkawang ke Desa Wisata Bagak Sahwa sekitar 20 km, diperlukan waktu kurang lebih 20 menit. Jalan ke Desa Wisata Bagak Sahwa merupakan jalan menuju Kota Bengkayang dengan jalan berliku, dengan kontur naik-turun yang moderat, dengan landscape perbukitan dan persawahan di sisinya. Cukup menyenangkan. Suasana alam di Desa Wisata Bagak Sahwa sangat sejuk, udara masih segar karena hutan tropis masih cukup luas. Bebas polusi dan kebisingan kendaraan.

Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia membentuk Desa Wisata ke 2 di Kota Singkawang, tahun 2011 berlokasi di Desa Bagak Sahwa, Kecamatan Singkawang Timur, Kota Singkawang..sekitar 20 menit waktu yang ditempuh dari Kota Singkawang. Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia mengadakan musyawarah warga , untuk memfokuskan keinginan masyarakat terhadap Program PNPM Mandiri Pariwisata yang berupa

bantuan dana dari pemerintah pusat. Maka, warga didasarkan pada keinginan pelestarian budaya dan kemajuan desa menjadi Desa Wisata, disepakati pelaksanaan kegiatannya selama 6 bulan berupa : 1. Pelatihan pembuatan kerajinan anyaman khas Suku Dayak Salako Desa Bagak Sahwa. 2. Pelatihan pembuatan kerajinan pahat/ukir kayu motif khas Suku Dayak Salako. 3. Pelatihan Pembuatan Baju Adat. 4. Pelatihan budidaya tanaman hias/produksi hasil hutan. 5. Pelatihan pemandu wisata lokal 6. Pelatihan tari budaya Suku Dayak Salako

Di Kecamatan Singkawang Timur, tepatnya di Desa Bagaksahwa, terdapat perkampungan adat suku Dayak Salako yang memiliki organisasi adat yang disebut Binuo Garantukng Sakalokng dimana adat budaya suku ini dijaga kelestariannya dan nilai-nilai logikanya, pola pemikiran masyarakat juga dikembangkan dengan dianjurkan mengikuti pendidikan formal setinggi-tingginya.

Sebagaimana suku Dayak Salako, Suku Dayak lainnya juga mengadakan upacara adat Gawai Dayak dan Naik Dango yang menggambarkan ungkapan rasa syukur kepada Maha Pencipta atas limpahan hasil panen padi ditahun ini. Keseluruhan upacara adat ini dirangkaikan dalam perayaan yang biasanya berlangsung selama sepekan.

a. Upacara Ngabayotn

Dayak Salako merupakan suku Dayak yang terdapat di Kota Singkawang, Ritual Suku Dayak Salako adalah upacara ritual padi sebagai persembahan kepada Jubata (Tuhan) dan Awo Pamo (Arwah leluhur) berupa binatang dan berbagai masakan adat sebagai tanda menutup masa panen padi dan akan dimulainya masa untuk berladang. Upacara Ngabayotn diselenggarakan oleh Binuo Garantukng Sakawokng kota Singkawang di Desa Bagaksahwa, Kecamatan Singkawang Timur, biasanya diselenggarakan pada bulan Juni setiap tahunnya. Pelaksanaan

upacara Ngabayotn ini biasanya diikuti oleh beberapa kegiatan lain, seperti: Lomba Sumpit, Lomba Pangkak Gasing, lomba ketepel, lomba Pelepah Kelapa, Stand souvenir dan kuliner tradisional, Lokakarya bertemakan Dayak Salako, Hiburan *kroncong* dan *jonggan* (musik dan tarian tradisional).

Upacara ritual Suku Dayak Salako yang dilaksanakan dalam rumah, dapat berupa upacara biasa dan upacara besar. Ukuran upacara itu tergantung pada binatang kurban yang dipersembahkan (Isangohotn). Upacara biasa dengan binatang kurban berupa 3 (tiga) ekor ayam kampung dan kue-kue adat (bantokng, tumpi', poe' dll). *Upacara besar* dengan binatang persembahannya 1 (satu) ekor babi dan 1 (satu) ekor ayam atau 7 (tujuh) ekor ayam dengan kue-kue adatnya, jenis *masakan adat* untuk kurban yaitu santotn, bamopm, sigoh dan lain-lain. Besar kecilnya upacara ritual itu tergantung dari kemampuan ekonomi masing-masing pelaksana, selain itu niat seseorang juga menentukan ukuran upacara ritual, jika niat seseorang untuk mendapatkan keselamatan dan rezeki yang besar maka dia harus bekerja keras agar dapat mendapat hasil yang besar..maka dengan demikian dia mampu membuat upacara ritual yang besar. Dalam bahasa Dayak Salako, kurban persembahan disebut juga *Buis Bantotn*.¹

Upacara Ngabayotn dikenal juga dengan istilah upacara naik dango. Di dalam kehidupan masyarakat suku Dayak di seluruh Kalimantan Barat, upacara ini merupakan upacara adat tahunan masyarakat Dayak yang dilakukan sebagai ungkapan rasa syukur kepada Maha Pencipta, yang telah memberikan segala anugerah dan karunia berupa berhasilnya panen dari berbagai hasil pertanian. Biasanya Upacara Ngabayotn dilaksanakan beberapa hari (3-4 Hari). Upacara

¹ Wawancara dengan Ipul, Salah seorang masyarakat Bagaksahwa pada tanggal 4 April 2017

Ngabayotn merupakan penutup sekaligus membuka kalender agraris.

Selama ini ada hal yang perlu diperhatikan dari penyelenggaraan peristiwa budaya semacam upacara Naik Dango. Jadwal berlangsungnya acara tersebut tidak bisa dipastikan dan sering berubah ubah. Bagi wisatawan yang ingin menyaksikan perayaan tersebut dan membuat perencanaan kunjungan, waktu upacara yang sering berubah menjadi persoalan tersendiri. Karena itu, sudah waktunya untuk menetapkan kalender upacara Naik Dango ke dalam tanggal pasti agar wisatawan dari luar dapat merencanakan perjalanan lebih baik. Selain itu, masalah reservasi, akomodasi dan transportasi (udara dan lokal) yang terkesan tidak profesional juga menjadikan perencanaan kunjungan oleh wisatawan manca negara dan regional masih dianggap menyulitkan. Para pihak yang terlibat dalam pengaturan itu hendaknya dapat menemukan solusi bagi memudahkan wisatawan melakukan kunjungan ke Kota Singkawang

-Festival Sumpit

Sumpit merupakan senjata tradisional masyarakat suku Dayak Kalimantan Barat untuk berburu. Singkawang mengadakan Festival Internasional Sumpit dengan tujuan untuk mempromosikan Kalimantan Barat umumnya dan Singkawang khususnya ke Negara Tetangga, seperti Malaysia Brun Festival Sumpit Internasional 2011 digelar di Singkawang, Kalimantan Barat pada 18-20 November 2011. Sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan festival sumpit tersebut Direktur Promosi Dalam Negeri Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif (Kemenparekraf), Muhammad Faried, 9 Nopember 2011, mengatakan bahwa Festival Sumpit Internasional 2011 akan segera digelar sebagai bentuk upaya pengembangan promosi wisata di wilayah perbatasan. Sumpit yang merupakan senjata tradisional khas Kalimantan diharapkan mampu menjadi sarana

promosi wisata sekaligus menumbuhkan kegiatan-kegiatan budaya di daerah.(Ghiboo, 18 Nopember 2011).

Festival sumpit ini melibatkan peserta dari negara tetangga yang memiliki kesamaan budaya meliputi Malaysia(Sarawak dan Sabah) dan Brunai Darussalam. Singkawang dipilih menjadi lokasi festival dengan sejumlah pertimbangan di antaranya sudah mulai memadainya akomodasi yang diperlukan, banyaknya obyek daya tarik wisata yang bisa ditawarkan, sekaligus akses transportasi yang cukup memadai. Uniknya, Peserta diwajibkan untuk menggunakan pakaian adat Dayak. "Tercatat ada 153 peserta dari Kalimantan Barat, Kalimantan Timur, dan Negara Bagian Sarawak, Malaysia

b. Hasil Evaluasi Pelaksanaan Program PNPM Mandiri Pariwisata dan Program Desa Wisata Bagak Sahwa.

3.3.1.Pelaksanaan Program PNPM Pariwisata Kota Singkawang Tahun 2013

PNPM Mandiri Pariwisata merupakan salah satu program penanggulangan kemiskinan yang melibatkan berbagai pihak, yaitu pemerintah dan masyarakat luas. Dalam pelaksanaannya, PNPM Mandiri Pariwisata menggunakan pola pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan masyarakat sebagai subjek pembangunan. Dalam rangka membangun kesadaran masyarakat sehingga diharapkan masyarakat dapat menjadi pelaku yang handal dalam usaha kepariwisataan di Indonesia. PNPM Mandiri Pariwisata Tahun 2013 dikoordinir langsung oleh Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. PNPM Mandiri Pariwisata dilaksanakan berdasarkan prinsip *transparansi* untuk memberikan akses kepada semua pihak yang membutuhkan informasi. PNPM Mandiri Pariwisata juga dilaksanakan berdasarkan prinsip *akuntabilitas* dengan

membuat perencanaan dan pelaporan anggaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara teknis maupun administratif. Adapun maksud dan tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini diantaranya adalah :

2. Meningkatkan keberdayaan, kemandirian dan keswadayaan masyarakat setempat dalam menanggulangi kemiskinan di wilayahnya melalui usaha kepariwisataan;
3. Meningkatkan kemampuan kreatifitas masyarakat seperti kesadaran kritis, potensi sosial dan budaya serta kearifan lokal untuk memberdayakan dirinya sendiri;
4. Meningkatkan kapasitas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat terutama masyarakat miskin melalui kebijakan pembangunan kepariwisataan yang terintegrasi berbasis masyarakat; dan
5. Membangun kemitraan lintas sektor untuk melakukan akselerasi pembangunan kepariwisataan di wilayah binaan.

Kota Singkawang keempat kalinya menerima bantuan dana PNPM Mandiri Pariwisata dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. Kelurahan penerima bantuan dana PNPM Mandiri Pariwisata tahun 2013 Kota Singkawang adalah:

1. Kelurahan Bagak Sahwa, Kecamatan Singkawang Timur
2. Kelurahan Setapok Kecamatan Singkawang Utara

Adapun kegiatan-kegiatan yang di fasilitasi oleh dana PNPM Mandiri Pariwisata Tahun 2013 dimanfaatkan untuk mendanai kegiatan antara lain:

1. Peningkatan kapasitas masyarakat dalam menggerakkan kepariwisataan di Desa/Kelurahan/Kampung penerima PNPM Mandiri Pariwisata.
2. Pengadaan sarana dan prasarana pendukung kegiatan kepariwisataan antara lain fasilitasi peralatan dan bahan

baku kuliner, fasilitasi homestay, fasilitasi peralatan pemandu wisata, , fasilitasi gerai cinderamata dan fasilitasi penyewaan fasilitas wisata.

3. Peningkatan apresiasi seni budaya, fasilitasi sarana dan prasarana pendukung antara lain :
 - Fasilitasi alat-alat kesenian
 - Fasilitasi kostum kesenian
 - Fasilitasi alat dan bahan baku kerajinan
 - Fasilitasi sanggar kesenian

4. Biaya Operasional Program (BOP)

Maksud dan tujuan akhir program PNPM Mandiri Pariwisata Kota Singkawang Tahun 2013 diharapkan kapasitas kemampuan berusaha dan berkarya masyarakat di desa wisata dan sekitarnya, yang mencakup wilayah pedesaan atau komunitas masyarakat memiliki hubungan atau keterkaitan fungsi dan peran, bisa berperan aktif dalam perkembangan pariwisata di daerahnya masing-masing.

3.3.2 Pelaksanaan Program Desa Wisata Bagak Sahwa

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mengembangkan program Desa Wisata Bagak Sahwa sejak tahun 2011. Ada beberapa paket wisata dan kegiatan kegiatan budaya yang dilakukan “dijual” kepada wisatawan. Adapun Paket Tour ke desa wisata Bagak Sahwa dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 1,
Paket Tour Ke desa bagak Sahwa

N o.	Hari/ tgl	Tempat	Waktu	Acara
1.		Gerban g Desa	08.00	Penjelasan motif pada gerbang Desa Wisata
2.		Menyus uri Desa 1	08.15- 08.30	Dari gerbang menuju lokasi Rumah Parauman Adat (RPA)Lama

3.		Atraksi wisata Pater	08.30-09.00	Wisatawan ikut dalam mencoba membidik sasaran menggunakan pater (katapel)
4.		Menyusuri Desa 2	09.00-09.30	Dari RPA menuju sungai Dayoaie'
5.		Bersantai di Dayoaie' & menyempit	09.30-10.00	Mandi di air gunung bebatuan, sambil mencoba menyempit dengan bamboo tumiang
6.		Ke Rumah Budaya Desa	10.00-10.10	Kembali menuju rumah budaya desa
7.		Atraksi Wisata Tumbuk Padi serta kuliner kue tradisional dan minum air bamboo	10.10-11.10	Wisatawan ikut mencoba menumbuk padi hingga menjadi beras sambil menikmati air mineral yang telah tersimpan di bamboo dan menikmati kue tumpi' dan cucur

Tabel 2
Biaya paket Tour Desa Bagak Sahwa

No	Keterangan		Jumlah (Rp)
1.	Guide	1 orang	50.000,-
2.	Jasa Atraksi Pater	1 paket	50.000,-
3.	Bersantai di Dayoaie'	1 paket	10.000,-
		Nyempit 1 paket	15.000,-
4.	Jasa Atraksi Rumah Budaya	Tumbuk Padi	20.000,-
5.	Minum dan kue tradisional		5.000,-
	Jumlah		150.000,-

Tabel 3
Paket Tour hutan bagak Sahwa

No.	Har i/ tgl	Tempat	Waktu	Acara
1.		Gerbang Desa	08.00 (bisa lebih awal)	Penjelasan motif pada gerbang Desa Wisata
2.		Ke Rumah Budaya	08.15-08.30	menuju rumah budaya desa,koordinasi

		Desa		akhir sebelum keberangkatan ke hutan desa bagak. mengecek bahan makanan, sambil disajikan air mineral bamboo, kue-kue tradisional
3.		Menuju Dayoaie	08.30-08.10	
4.		Bersantai di Dayoaie	08.10-08.20	Mandi/membasahi diri di air gunung bebatuan
5.		Menuju target 1 (dari dayoaie')	± 2 jam 30 menit	- Lokasi Keladi Raksasa - Lokasi Bunga Raflessia Tuan Mudae
6.		Menuju target 2 (dari dayoaie')	± 1 jam 30 menit	- Lokasi Perkebunan Durian - Lokasi Air Terjun Mineral Water
7.		Menuju Target 3 (dari dayoaie)	± 5 jam	- Lokasi Aliran Air Mancar Siat
8.		Kembali ke rumah budaya		air mineral bamboo, kue-kue tradisional

Tabel 4
Biaya Paket Dalam Desa utk setiap 1 orang:

No	Keterangan		Jumlah (Rp)
1.	- Guide ke target 1 - Guide ke target 2 - Guide ke target 3	2 orang guide 2 orang guide 2 orang guide	200.000,- 200.000,- 400.000,-
2.	Koordinasi di rumah budaya (minum dan kue tradisional)	1 paket	5.000,-
3.	Bersantai di Dayoaie'	1 paket	10.000,-
4.	Kembali ke rumah budaya (minum dan kue tradisional)	1 paket	5.000,-

Untuk group wisatawan, setiap wisatawan tambahan dikenakan cost Rup, 80.000,- untuk jasa guide, yang lain Selain Paket tour tersebut di atas, terdapat tempat penangkaran anggrek hutan , dan hasil kerajinan tangan penduduk setempat , Anyaman masyarakat setempat berupa bakul, taqin, juga seni pahat berupa Sape,(alat music), perisai, tanda adat dan lain-lain. Kalau Musim durian juga dapat dinikmati , karena durian di desa ini, sangat terkenal enak, seperti yang dapat dilihat melalui gambar dibawah ini.



Gambar 1. Potensi wisata Desa Bagak Sahwa

Berbagai potensi sebagaimana yang dikemukakan diatas tentunya dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan Desa Wisata Bagak Sahwa, jika dapat dikelola dengan baik. Selain itu peranserta masyarakat dalam mengelola sumberdaya yang ada tentu saja sangat menentukan keberhasilan berbagai program yang ditujukan untuk mengembangkan Desa Bagak Sahwa.

Saat ini implementasi kedua program pengembangan Desa Wisata Bagak Sahwa ini belum berdampak pada kesejahteraan. Karena itu pembahasan selanjutnya di fokuskan untuk melihat penerapan kedua program tersebut pasca program tersebut berakhir.

3.3.3 Dampak Implementasi Program Desa wisata Bagak Sahwa

Suatu program dikatakan berhasil apabila seluruh langkah langkah pelaksanaan program dapat terlaksana dengan baik dan tujuan program tercapai. Namun sering kali didapati suatu program dapat berjalan dengan baik, dalam arti semua tahapan dapat terselesaikan namun capaian tujuan tidak seperti yang

diharapkan. Seperti halnya yang terjadi di Desa Bagak Sahwa, sampai berakhirnya pelaksanaan Program PNPM Mandiri Pariwisata yang dilaksanakan tahun 2013 dan Program desa wisata yang dimulai tahun 2011, boleh dikata dampak nya jauh dari yang diharapkan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian dapat diketahui bagaimana dampak dari kedua program tersebut bagi masyarakat dan desa wisata Bagak Sahwa.

-Dampak Peningkatan Kapasitas Masyarakat Dalam Menggerakkan Kepariwisata di Desa.

Program Pariwisata Mandiri maupun Program Desa Wisata adalah program penanggulangan kemiskinan yang melibatkan berbagai pihak, yaitu pemerintah dan masyarakat luas. Dalam pelaksanaanya, PNPM Mandiri Pariwisata maupun program desa wisata menggunakan pola pemberdayaan masyarakat dengan menempatkan masyarakat sebagai subjek pembangunan. Karena itu dampak keberhasilan pelaksanaan kedua program tersebut haruslah tercermin dari adanya peningkatan kapasitas masyarakat.

Secara umum setelah berakhirnya program PNPM Mandiri pariwisata Tahun 2013 dan masih berlangsungnya Program desa Wisata, belum memperlihatkan adanya peningkatan kapasitas masyarakat, apalagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Hal ini terlihat dari kondisi dan situasi masyarakat di desa Wisata bagak sahwa yang belum meperlihatkan adanya peningkatan keberdayaan, kemandirian dan keswadayaan masyarakat setempat dalam menanggulangi kemiskinan di desa nya melalui usaha kepariwisataan. Disamping itu belum juga terlihat adanya. peningkatan kemampuan kreatifitas masyarakat seperti kesadaran kritis, potensi sosial dan budaya serta kearifan lokal untuk memberdayakan dirinya sendiri;

- Dampak sarana dan prasarana pendukung kegiatan kepariwisataan

Mengenai dampak pembangunan berupa sarana sarana fisik cukup menggembirakan. Hal mana dapat dilihat adanya pembangunan pintu gerbang desa wisata Bagak Sahwa, jalan desa yang bisa dilewati mobil, pembangunan rumah adat, dan bangunan sederhana khas adat dayak yang diperuntukkan menyimpan benda seni milik desa. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tampak sarana dan prasarana yang dibangun melalui program PNPM Mandiri Pariwisata ini belum dapat digunakan secara optimal dengan baik. Faktor kebersihan tampak tidak menjadi perhatian warga. Hal ini terlihat dari banyaknya sampah di sisi jalan, anjing yang berkeliaran di warung-warung yang rata-rata kotor dan juga ada bangunan tempat menyimpan alat musik yang kurang terawat. Artinya sarana dan prasarana tanpa ditunjang kesadaran masyarakat untuk memelihara dan mengelolanya dengan baik tentunya tidak akan berdampak signifikan dalam mengembangkan pembangunan desa wisata Bagak Sahwa.

- Peningkatan apresiasi seni budaya, fasilitasi sarana dan prasarana pendukung. Program PNPM Mandiri sendiri sudah memberikan bantuan berupa fasilitasi alat-alat kesenian, fasilitasi kostum kesenian, fasilitasi alat dan bahan baku kerajinan dan Fasilitasi sanggar kesenian. Sanggar Pabayo gagas yang merupakan Pokdarwis Desa bagak Sahwa pun sudah dapat memanfaatkannya dengan baik. Hanya sayangnya masyarakat desa secara umum belum merasakan manfaatnya (hanya sebatas anggota sanggar). Masyarakat menganggap bahwa program desa wisata hanya berkaitan dengan sanggar saja. Karena itu masyarakat hanya dilibatkan untuk menggunakan fasilitas kesenian yang ada hanya pada saat dilakukan upacara adat dan adanya kegiatan yang dimotori oleh pihak luar. Karena itu keterlibatan masyarakat lebih bersifat mobilisasi ketimbang partisipasi.

Berdasarkan gambaran dampak pelaksanaan program yang menjelaskan fakta yang terjadi terkait program desa wisata Bagak Sahwa yang belum berdampak pada peningkatan kapasitas dan kesejahteraan masyarakat, maka faktor utama yang mempengaruhi hal tersebut adalah belum adanya pemahaman dan kesadaran yang memadai mengenai konsep desa wisata dan konsep sapta pesona baik dari masyarakat maupun kelompok sadar wisata "Pabayo Gagas"

Berdasarkan kelemahan yang ada tersebut, maka selanjutnya dibuat model pemberdayaan masyarakat yang menggunakan pendekatan mentalistik dan pendekatan kondisional. Kedua pendekatan ini digunakan dengan maksud untuk merubah mindset masyarakat dan untuk memperbaiki kondisi fisik lingkungan desa guna menunjang program Desa Wisata Bagak Sahwa.

c. Model Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kearifan Lokal Untuk mengembangkan Desa Wisata Bagak Sahwa

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh serta hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, maka disusun model pemberdayaan masyarakat yang selanjutnya akan dikembangkan guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa Bagak Sahwa. Model Pemberdayaan masyarakat ini disusun berdasarkan analisis sebagai evaluasi dari kedua program Desa Wisata yang telah diterapkan sebelumnya dan belum menimbulkan dampak perbaikan kesejahteraan bagi masyarakat desa wisata tersebut.

Model Pemberdayaan masyarakat ini terbagi ke dalam dua sub model berdasarkan pendekatan yang dilakukan untuk melaksanakan program pemberdayaan yakni pendekatan mentalistik yang bertujuan untuk merubah mindset masyarakat dan pendekatan kondisional yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi-kondisi fisik untuk menunjang pelaksanaan suatu program pembangunan.

A. Model Pemberdayaan Untuk Memberikan dan Mengembangkan Kesadaran Masyarakat Untuk Menjadi Masyarakat Sadar Wisata.

Model yang dikembangkan adalah melaksanakan program pelibatan masyarakat yang terdiri dari kelompok generasi muda, kelompok perempuan, kelompok pekerja dan kelompok Sadar Wisata Pabayo Gagas untuk memberikan pengetahuan dan peningkatan wawasan tentang konsep desa wisata dan sapta pesona yang bertujuan untuk merubah mindset masyarakat yang selama ini belum paham sepenuhnya mengenai konsep dan tujuan Desa wisata.

Model A.1: Peningkatan Pengetahuan dan Kesadaran Masyarakat tentang Konsep Desa Wisata dan Sapta Pesona. *Mekanisme dan Desain:*

- Berdasarkan hasil evaluasi dan observasi mengenai persepsi dan sikap masyarakat yang rata-rata belum memiliki pengetahuan dan sikap sadar wisata yang memadai, maka ditentukan strategi komunikasi untuk melaksanakan komunikasi partisipatif dengan berbagai kelompok masyarakat (Kelompok Remaja, ibu ibu dan para pekerja, anggota sanggar dan Pokdarwis Pabayo Gagas)
- Bersama masyarakat dari masing masing kelompok, selanjutnya ditentukan jadwal, tempat dan setting kegiatan Focus Group Discussion yang akan dilaksanakan sesuai kesempatan dan waktu senggang yang ditentukan oleh tiap tiap kelompok.
- Tim peneliti mempersiapkan semua bahan/materi yang akan didiskusikan, menyederhanakan pesan-pesan sesuai daya tangkap dan kapasitas masyarakat yang sebagian besar berpendidikan rendah sebagai upaya untuk menjamin efektifitas FGD agar kegiatan komunikasi musyawarah tersebut dipastikan berdampak pada perubahan mindset masyarakat.

- Tim Peneliti melakukan kesepakatan kerjasama dengan mitra kegiatan yang dalam Hal ini Kelompok Sadar Wisata Pabayo Gagas untuk melaksanakan kegiatan komunikasi guna merubah mindset masyarakat termasuk didalamnya anggota organisasi mitra.
- Melaksanakan FGD sesuai dengan rencana dan strategi yang telah disepakati dengan semua pihak.

B. Model Pemberdayaan Untuk Meningkatkan kesejahteraan Masyarakat Desa Wisata Bagak Sahwa.

Model yang dikembangkan adalah melaksanakan serangkaian program pelibatan masyarakat yang terdiri dari kelompok generasi muda, kelompok perempuan, kelompok pekerja dan kelompok Sadar Wisata Pabayo Gagas untuk memberikan melakukan upaya perbaikan bagi kondisi fisik yang ada di desa Bagak Sahwa yng bertujuan untuk meningkatkan kinerja implementasi program Desa Wisata Bagak Sahwa yang sekaligus berdampak peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat.

Model 2.1 Program Perbaikan Kondisi Fisik Lingkungan Desa Untuk Meningkatkan Daya Tarik Desa Wisata Bagak Sahwa. *Mekanisme dan Desain:*

- Membuat program gotong royong secara rutin untuk membersihkan berbagai arena/fasilitas umum yang berada di Desa Bagak Sahwa seperti ; jalan desa, rumah adat, warung-warung, jalan menuju tempat permandian, WC Umum, plang informasi dll.
- Jalan desa yang bersih disertai papan petunjuk/informasi menuju tempat permandian, penangkaran anggrek hutan, dan rumah adat yang berfungsi sebagai pusat informasi budaya dan tempat penyimpanan sekaligus pameran alat musik dan atribut budaya yang

sering digunakan pada saat pesta adat/budaya.

Model 2.2 Program Perluasan dan Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Berbagai Even Budaya yang Rutin dilakukan Sebagai Agenda Tahunan di Desa Wisata Bagak Sahwa

Mekanisme dan Desain:

- Melibatkan seluruh unsur masyarakat melalui pembagian peran dan pendekatan partisipatif agar semua masyarakat mengambil bagian dan ikut serta secara aktif dalam kegiatan ritual budaya seperti Upacara Ngabayothn, Festival sumpit sumpit, pameran dll .
- Masyarakat yang sebelumnya hanya ikut serta karena dimobilisasi untuk kegiatan yang sifatnya formalitas dan tidak merasa menjadi bagian dari masyarakat sadar wisata karena kegiatan/program yang dilaksanakan selama ini hanya didominasi mereka yang ikut dalam sanggar. Dengan dukungan partisipatif dari seluruh masyarakat Desa, diharapkan situasi dan kondisi Desa Bagak Sahwa menjadi lebih memadai untuk dikategorikan sebagai Desa Wisata.

Model 2.3 Program Pelatihan Keterampilan Pengolahan Makanan Tradisional, Manajemen Pemasaran Anggrek Hutan Untuk Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Desa Wisata Bagak Sahwa

Mekanisme dan Desain:

- Memberikan pelatihan untuk pengolahan dan pengemasan makanan kecil khas Bagak Sahwa yang terbuat dari cempedak dan durian lokal

berkualitas yang dapat menambah pemasukan kaum perempuan. Dan memberikan pelatihan manajemen pemasaran anggrek hutan untuk menambah penghasilan petani dan penoreh karet di desa Bagak Sahwa .

- Adanya produk makanan dan tanaman khas hutan setempat yang bisa menambah daya tarik pengunjung Desa Wisata Bagak Sahwa Yang sekaligus dapat meningkatkan ekonomi masyarakat setempat.

Model 2.4 Program Promosi Desa Wisata Bagak Sahwa melalui Keikutsertaan dalam Pameran Budaya Yang Diinisiasi Oleh Kantor Dinas Pariwisata dan Budaya Kota Singkawang.

Mekanisme dan Desain:

- Masyarakat Bagak Sahwa melalui kelompok Sadar Wisata perlu melakukan upaya promosi desa Wisata dengan ikut serta dalam kegiatan pameran pariwisata yang di gagas oleh Kantor Dinas Pariwisata dan Budaya Kota Singkawang..
- Menampilkan beragam produk hasil keterampilan khas dan produk budaya seperti anyaman dan tarian untuk memperkenalkan berbagai potensi wisata alam dan budaya Desa Wisata bagak Sahwa.

Model pemberdayaan masyarakat ini tentu saja memiliki tujuan. Tujuan dari penerapan model ini adalah untuk mengoptimalkan sumberdaya yang dimiliki baik berupa sumber daya alam maupun Sumber Daya manusia berupa keterampilan dan budaya tradisional yang dimiliki masyarakat untuk menambah nilai jual pariwisata alam dan budaya Desa Wisata Bagak Sahwa, sekaligus memperbaiki pengelolaan kemitraan berbagai program yang masih berjalan dalam mengembangkan Desa Wisata Bagak Sahwa.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Implementasi Program Desa Wisata dan Program PNPM Mandiri pariwisata di desa Bagak Sahwa belum memberikan dampak kesejahteraan bagi masyarakat dikarenakan pelaksanaan program belum mampu meningkatkan keberdayaan, keswadayaan dan kemandirian masyarakat.
2. Potensi alam, budaya serta dukungan sarana dan prasarana pariwisata tidak dapat bersinergi untuk pengembangan desa wisata apabila tidak ditunjang oleh partisipasi masyarakat yang terus berusaha meningkatkan kapasitasnya.
3. Diperlukan model pemberdayaan masyarakat yang mampu merubah mindset sekaligus memperbaiki kondisi fisik untuk meningkatkan pembangunan desa wisata yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya.

4.2. Rekomendasi:

1. Guna meningkatkan kinerja kebijakan desa wisata, diperlukan partisipasi masyarakat yang diupayakan melalui program pemberdayaan masyarakat untuk merubah mindset dan perbaikan kondisi-kondisi fisik lingkungan Desa.
2. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa wisata Bagak Sahwa diperlukan pembinaan dan pelatihan kepada berbagai kelompok masyarakat untuk mengemas dan menjual berbagai potensi lokal guna meningkatkan pengunjung dan daya tarik desa wisata.
3. Perlunya membangun kerjasama sinergis antara Pokdarwis dan

berbagai kelompok masyarakat untuk memanfaatkan berbagai sarana prasarana yang ada guna meningkatkan manfaat ekonomi masyarakat desa wisata.

5. DAFTAR PUSTAKA

Makalah jurnal:

Jamal, Salamiah A. , Nor'Ain Othman and Nik Maheran Nik Muhammad, 2011, *Tourist perceived value in a community-based homestay visit: An investigation into the functional and experiential Aspect of Value*, diakses: <http://jvm.sageub.com/>

Wilson, Suzanne, Daniel R. Fesenmaier, Julie Fesenmaier, dan John C. Van Es. 2001 *"Factor for Succes in Rural Touris Development"* dalam *Journal of Travel Research*, Vol 40, November, 132 - 138 diakses dari <http://www.jtr.sagepub.com>

Zhang, Qiu Hangin, King Chong dan C. L. Jenkins. 2002. *"Tourism Policy Implementation in Minland China: an Enterprise Perspective"* dalam *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. No. 14/1:38 - 42.

Buku :

Hidayat, Acep 2003, Implementasi Kebijakan Pariwisata Dalam Perfektif General Agreement On Trade In Services (GATS) Suatu Studi Di Kota Bandung, Unpad, Bandung.

Suwarna H Endang, 2010, Pengaruh Lingkungan, Nilai, Sumber Daya Kepariwisata Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tasikmalaya, Unpad Bandung.

DAMPAK MODERNISASI PEMBANGUNAN KOTATERHADAP TRANSPORTASI PUBLIK DI KOTA PADANG (2003-2016)

Juliandry Kurniawan Junaidi

Program Studi Pendidikan Sejarah STKIP PGRI Sumatera Barat

juliandry.junaidi@gmail.com

Livia Ersi

Program Studi Pendidikan Sejarah STKIP PGRI Sumatera Barat

Ersy.via@gmail.com

Abstract

This research on public transportation problem in Padang City, which doesn't have station. City's modernisation had transformed two main station in Padang. Lintas Andalas Station and public transportation station that already changed becoming market center, it caused several traffic jam spots. Solutions is needed to solve this problem, in this research the writer tries to elaborate the public transportation in Padang by using historical approach. Build upon the research, the writer finds several problem, since the station has been vanish it reflect to the public transportation system, there is no exact place to spot the passenger, it harms the transportation user, due to the place where they have to wait for the public transportation. Another problem is traffic jam happened in very stance of Padang city. To sum up the research, the writer finds a less precise plan of public transportation by government, the station which has been build is not attract the interest of public transportation users and perpetrators, become useless to develop the replacement of public transportation station.

Keywords : Transportation, development policy, public

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan transportasi publik di Kota Padang, yaitu ketiadaan terminal. Modernisasi kota yang menyulap dua terminal di Kota Padang yaitu Terminal Lintas Andalas dan Terminal Angkot/bus kota menjadi pusat perbelanjaan berdampak terhadap jaringan transportasi publik di Kota Padang beberapa titik kemacetan dengan mudah dapat ditemukan akibat muncul beberapa terminal bayangan. Untuk mengatasi permasalahan ini tentu harus dicarikan solusi yang tepat, dalam makalah ini peneliti mencoba menguraikan permasalahan transportasi publik di Kota Padang dengan menggunakan pendekatan sejarah. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan beberapa permasalahan bahwa semenjak tidak adanya terminal berpengaruh terhadap jaringan transportasi publik di Kota Padang, yaitu tidak ada tempat yang jelas dimana lokasi angkutan umum menaiki dan menurunkan penumpang, kemudian berdampak terhadap pengguna jasa transportasi khususnya pengguna angkutan umum bingung dimana tempat untuk naik angkot, permasalahan lainnya adalah kemacetan di beberapa sudut kota Padang. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah adanya perencanaan transportasi yang kurang tepat dari pemerintah kota, beberapa terminal yang sudah dibangun tidak begitu diminati oleh para pelaku usaha jasa transportasi, sehingga pembangunan terminal pengganti oleh pemerintah kota terasa percuma.

Kata kunci: Transportasi, Kebijakan pembangunan, publik.

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penulisan makalah ini bermula dari permasalahan pembangunan kota Padang yang melakukan modernisasi tata kota dengan merubah beberapa ruang publik yaitu terminal Lintas Andalas dan terminal angkutan kota yang dirubah menjadi pusat perbelanjaan, terminal Lintas Andalas dialihfungsikan menjadi Plaza Andalas dan Terminal Goan Hoat nama lain dari terminal Angkutan Kota dialihkan menjadi Sentra Pasar Raya (SPR).

Setelah pembangunan dua pusat perbelanjaan yang berlokasi di kawasan Pasar Raya sistem transportasi umum di Padang menjadi *semrawut*, tidak adanya tempat pemberhentian untuk menaiki dan menurunkan penumpang menimbulkan masalah bagi tata kelola transportasi umum serta pelayanan transportasi masyarakat di Padang. Setelah pemerintah kota Padang memberi izin untuk membangun dua pusat perbelanjaan, pemerintah kota memindahkan dua terminal tersebut. Terminal Lintas Andalas dipindahkan ke Terminal Regional Bingkuang Aie Pacah yang berlokasi di jalan by pas, sedangkan untuk terminal angkot lebih memprihatinkan berada di kawasan di sekitar mesjid Muhammadiyah dan dijadikan “terminal” untuk sementara waktu.

Jika kita amati dengan adanya dua terminal ini sebelumnya mampu menghidupkan denyut perekonomian masyarakat, ini dikarenakan Padang diuntungkan karena berposisi sebagai ibukota provinsi Sumatera Barat sehingga menjadi simpul penting dalam perekonomian masyarakat Sumatera Barat pada umumnya dan Padang secara khusus.

Aktivitas jual beli barang maupun jasa cukup berjalan dengan baik dan mampu menopang perekonomian masyarakat kota Padang terutama masyarakat yang menggantungkan hidupnya disepertaran terminal. Salah satu

yang terkena efek dari alih fungsi terminal ini adalah pengusaha-pengusaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa transportasi, seperti perusahaan oto bus (PO). Pada saat terminal Lintas Andalas masih ada banyak bus-bus yang berdatangan dari luar Sumatera Barat. Penumpang yang menggunakan jasa dan jumlah perusahaan bus juga menunjukkan kuantitas yang mengembirakan. Selain terminal lintas Padang juga memiliki Terminal Goan Hoat. Terminal Goan Hoat adalah terminal yang memiliki sejarah panjang dalam pembangunan ruang publik di Kota Padang, terminal angkot lama sudah tidak dapat dilihat lagi, karena pemerintah kota telah merubah bentuk terminal menjadi pusat perbelanjaan. Sebelum dibangun Sentral Pasar Raya (SPR) skema transportasi umum di Padang cukup tertata rapi, penumpang naik dan turun pada tempatnya.

Keadaannya berubah ketika pemerintah kota Padang pada tahun 2003 melakukan tata ulang ruang kota, salah satu penantaannya adalah pada ruang publik. Pemerintah kota Padang mengeluarkan kebijakan untuk memindahkan terminal baru di pinggir kota Padang. Pembangunan terminal baru ini didirikan bukan tanpa alasan, Walikota Padang menjelaskan bahwa pemindahan terminal dari jalan Pemuda ke Aia Pacah merupakan bagian dari rencana menjadikan kawasan Aia pacah sebagai pusat pertumbuhan kota baru.

Permasalahan lain yang dapat diperhatikan dari implementasi kebijakan pemkot Padang dalam “meniadakan” terminal adalah kacaunya jaringan transportasi di Padang khususnya angkutan umum. Ketidadaan terminal mengakibatkan kemacetan jalan menuju Pasar Raya. Walaupun pemerintah Padang pada tahun 2014 telah membuka terminal baru angkot yang berlokasi di samping balai kota lama, para sopir angkot enggan untuk berhenti

disana karena sepi penumpang jika dibandingkan menaiki penumpang di terminal bayangan, tidak hanya angkot yang tidak memiliki terminal, bus kota pun bernasib sama dengan angkutan lainnya. Pasca disulap terminal oleh pemerintah kota kawasan disepertikan jalan Imam bonjol, tepatnya di jalan Bagindo Azis Chan dijadikan tempat pemberhentian terakhir bus Kota. Kesalahan pemkot Padang dalam kebijakan tata ruang menjadikan kota bengkang sebagai kota yang tidak memiliki terminal.

Menarik untuk melihat bagaimana kebijakan salah urus pemerintah kota Padang dalam melakukan modernisasi kota, karena berdampak terhadap jaringan transportasi.

B. Kajian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu dari makalah ini tulisan dari Muhamad Kadarisman dengan dengan judul artikel Kebijakan Manajemen Transportasi Darat dan Dampaknya Terhadap Perekonomian Masyarakat di Kota Depok, artikel ini dimuat dalam, jurnal Manajemen Transportasi & Logistik. Temuan dari penelitian ini adalah Pembangunan jaringan transportasi darat yang memadai di Kota Depok adalah mampu meningkatkan pertumbuhan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah dalam makalah ini adalah.

1. Bagaimana kebijakan pemerintah kota padang pada saat itu ?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan termasuk penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Menurut Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan,

dll. Moleong (2005:6) dalam penelitian kualitatif masalah dipandang secara holistik, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Rencana Awal Transportasi Kota Padang

Permasalahan transportasi di Kota tentu sangat berkaitan dengan kebijakan publik yang dikeluarkan oleh pemerintah kota, kebijakan publik yang baik tentu harus mempunyai tujuan untuk mengatur, mengelola, dan memecahkan suatu masalah publik tertentu untuk kepentingan bersama (Mulyadi, 2016 : 45). Begitupun dengan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan transportasi, tentu harus bermula dari kebijakan publik yang terencana dengan baik dan matang karena ini bertalian sekali dengan aktivitas manusia sehari-hari.

Kebutuhan manusia akan alat transportasi akan selalu bertambah seiring dengan mobilitas manusia yang semakin tinggi pula, tentu secara kuantitas kebutuhan manusia untuk memiliki atau sekedar menyewa alat transportasi secara otomatis juga semakin meningkat. Segera ini menjadi permasalahan karena ketika jalan raya sudah semakin sempit karena penambahan transportasi berdasarkan secara deret ukur, sedangkan penambahan jalan secara deret hukum akibatnya adalah macet menjadi pemandangan umum di perkotaan (Damsar, 2017: 221). Fenomena seperti ini nyata di Padang dan dapat kita amati karena ketidakseimbangan kuantitas kendaraan dan jalan yang tidak sebanding, ditambah lagi dengan pemerintah kota tidak menyediakan terminal yang representatif untuk memperbaiki kualitas layanan transportasi publik, permasalahan ini persis seperti yang dikatakan oleh Damsar sebenarnya persoalan kota di Indonesia adalah ruang publik digantikan atau diktukargulingkan

oleh ruang pribadi seperti Mall, supermarket atau lapangan golf.

Pasar Raya Kota Padang merupakan zona pusat transportasi di Kota Padang, semua pergerakan transportasi di Kota Padang bermuara disini.

Upaya untuk membangun Kota Padang agar terlihat lebih modern sudah dimulai sejak tahun 1996 di Era Walikota Padang Zulyen Rais, ketika itu sebuah perusahaan kontraktor PT Bumi Agung Jaya Semesta mengajukan proposal pembangunan pusat perdagangan di area Terminal Lintas Andalas namun proposal ini ditolak untuk sementara waktu sampai tahun 2003. Penolakan ini dilakukan atas pertimbangan :

- a. Lokasi Terminal Lintas Andalas sangat tidak memadai, karena ruang yang tersedia sekarang arah bagian depan sudah terlalu dekat dengan jalan Pemuda, begitupun arah bagian belakang sudah terlalu dekat dengan dengan komplek pertokoan masyarakat yang sudah ada. Sedangkan untuk pembangunan komplek pertokoan, terminal, bioskop dan Hotel tersebut jelas membutuhkan lahan dan ruang yang cukup memadai sebagai lokasi parkir, taman
- b. Rencana umum kota Padang tahun 1983-2002, berdasarkan perencanaan tersebut di area ini telah sejumlah pertokoan dan pemerintah kota akan merehabilitasi beberapa jalan di Bandar Olo dan Jalan Belakang Lintas Andalas merupakan daerah pengembangan dari Pasar Raya.
- c. Berdasarkan pertimbangan sosial ekonomi pedagang-pedagang yang ada disekitaran Lintas Andalas sampai ke Pasar Raya tahap I merupakan pedagang kecil dengan modal terbatas sehingga dapat digolongkan pengusaha ekonomi lemah. Jika tetap juga akan dibangun pusat perbelanjaan maka kemungkinan berdampak terhadap ekonomi masyarakat pengusaha lemah.

- d. Rencana dari pembangunan pusat perdagangan di area terminal Lintas Andalas akan berbenturan dengan rencana pemerintah Kota Padang yang akan membangun pusat pertokoan di baru di Air Pacah yang jumlahnya cukup banyak dengan modal tertanam cukup besar dan direncanakan dengan sistem “turn key project”²

Penolakan rencana pembangunan oleh pengembang ini juga diperkuat oleh surat Walikota Padang Zulyen Rais kepada PT. Bumi Agung Jaya Semesta, dalam surat tersebut walikota menyampaikan beberapa poin kepada pihak pengembang diantaranya adalah

- a. Sesuai dengan Rencana Umum Tata Kota 1983-2003 pembangunan prasarana kota madya Padang diarahkan ke bagian utara kota atau wilayah Kecamatan Koto Tangah. Dimana saat ini sedang dibangun Terminal Bis Regional secara terpadu.
- b. Sedangkan Terminal Lintas Andalas sekarang (tahun 1996) akan dijadikan sebagai Terminal Angkutan Kota yang didukung oleh fasilitas perdagangan yang dapat mendorong berkembangnya wilayah Pasar Raya Tahap II untuk perdagangan Kecil dan Menengah dengan tetap menjaga atau mempertahankan bangunan dan aset yang ada sekarang.
- c. Sementara melihat perkembangan dan pertumbuhan ekonomi serta perdagangan saat ini, kami berpendapat keadaan fasilitas perdagangan yang ada sekarang masih dapat dipertahankan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin tanpa harus membangun fasilitas baru.
- d. Berkenaan dengan hal tersebut dapat kami sampaikan, bahwa sementara ini permohonan saudara belum dapat

² Keterangan ini berdasarkan nota dinas Nomor : Nota-ADM.2/XI-96 kepada Walikota KDH Tk.II

kami kabulkan, namun apabila dalam beberapa waktu mendatang dirasa telah sangat dibutuhkan, kami dapat memberikan kemungkinan kerjasama dengan pihak perusahaan saudara.³

Berdasarkan keterangan-keterangan pada poin-poin penolakan sementara dari Pemerintah Kota Padang tergambar dengan jelas bahwa dalam rencana awal belum terlihat akan diadakan rencana pembangunan pusat perbelanjaan. Pertimbangan ini didasarkan atas kondisi di Padang ketika itu, misalnya di seputaran Terminal Lintas Andalas merupakan titik vital perekonomian karena aktivitas jual beli masyarakat Kota Padang berada pada satu titik yaitu Pasar Raya, pertimbangan selanjutnya adalah hasil dari evaluasi pemerintahan Kota Padang bahwa para pedagang yang ada di seputaran Terminal Lintas Andalas merupakan pengusaha kecil menengah, yang tidak kalah penting adalah adanya rencana panjang dari pemerintah kota bahwa aktivitas perdagangan secara bertahap akan dipindahkan ke pinggiran Kota Padang yaitu Koto Tangah dan selanjutnya akan dibangun lokasi terpadu.

a. Pembangunan Aie Pacah dan Pemindahan Terminal

Pembangunan terminal terpadu menjadi proyek jangka panjang pemerintah Kota Padang dimasa kepemimpinan walikota Zuiyen Rais yang sudah mulai direncanakan pada tanggal 29 November 1998 berdasarkan keputusan Walikotamadya Padang No 08.A Tahun 1998 tentang pembentukan Badan Pelaksana Pembangunan Kawasan Terminal Aie Pacah Kotamadya daerah Tingkat II Padang pada tanggal 19 April 1998 sempat diadakan uji coba terminal namun hanya bertahan sekitar satu bulan karena banyak pengusaha yang menuntut kembali ke terminal Lintas Andalas. Pembangunan terminal ini dilatar belakangi oleh perkembangan Kota Padang

sebagai ibukota Sumatera Barat sampai tahun pertama Pelita VI diberbagai sektor pembangunan sudah menunjukkan hasil yang optimal terutama diarahkan kepada bidang industri, perdagangan dan pariwisata yang secara bertahap telah dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kota Padang. Namun tidak dapat dihindari bahwa perkembangan pembangunan tersebut juga membawa dampak pada kondisi permasalahan perkotaan yang menuntut penanganan serius.

- a) Kepadatan arus lalu lintas dipusat kota yang cenderung semakin meningkat akibat terkonsentrasinya kegiatan di pusat kota.
- b) Lokasi terminal regional Andalas yang berada dipusat kota dengan akses jalan utama yang minimal, tidak mampu lagi menampung kapasitas arus lalu lintas angkutan kota baik AKAP maupun AKDP secara optimal. Akibatnya adalah kemacetan di jalan-jalan utama sulit untuk dihindari, dan dapat mendorong terjadinya kecelakaan lalu lintas, sehingga menimbulkan rasa tidak aman dan nyaman bagi masyarakat yang memanfaatkan sarana akunt perkotaan.

Upaya pembangunan terminal baru juga didasari pada Rencanan Tata Ruang Kota (RUTRK) Kotamadya Padang tahun 1983-2003 yang ditetapkan dengan Perda Nomor 4 Tahun 1992, dalam upaya pemerataan pembangunan sudah ditetapkan empat sub pusat pertumbuhan kota baru, yaitu sub pusat pengembangan Lubuk Buaya di Utara, Aie Pacah, Bandar Buat di Timur dan Bungus Teluk Kabung di Selatan. Berdasarkan pertimbangan – pertimbangan inilah maka muncul keinginan dari Pemerintah Kota Padang merealisasikan suatu pusat pertumbuhan wilayah baru di Kota Padang untuk mengurangi konsentrasi massa di pusat kota.⁴

³ Surat walikota Padang tanpa nomor kepada PT Bumi Agung Jaya Semesta.

⁴ Penjelasan walikota atas pandangan Anggota Dewan tanggal 2 Oktober 2000

Untuk mewujudkan pembagunan proyek terminal sebagai pengganti Terminal Lintas maka disepakati bahwa kawasan Aie Pacah dijadikan lokasi pembangunan terminal sekaligus sebagai pusat pertumbuhan wilayah baru yang telah menjadi jangka panjang pembagunan kota Padang. Dipilihnya Aie Pacah sebagai pusat pembagunan didasarkan atas berbagai pertimbangan antara lain adalah :

- 1) Kawasan berada pada jalur jalan “Padang By Pass” yang membentang dari utara ke selatan kota Padang. Yang dimulai dari Simpang Duku memotong jalan Padang Bukittinggi sampai ke Teluk Bayur, dengan daerah milik jalan 40 M. Jalan ini dibangun seluruhnya diatas lahan masyarakat dan diperoleh melalui partisipasi aktif masyarakat setempat yang menyumbangkan tanah tanpa ganti rugi dengan kompensasi penataan tanah melalui konsolidasi tanah.
 - 2) Pembangunan jalan Padang By Pass dari awal memang direncanakan untuk mengurangi kepadatan arus lalu lintas menuju Pusat Kota dengan cara memisahkan pergerakan moda transportasi dari dan menuju Teluk Bayur terutama angkutan barang hasil kerajinan, industri, pertanian, perkebunan, pertambangan dan komoditi lainnya dari Provinsi Sumatera Barat dan jika pembangunan Bandara Ketaping diwujudkan maka jalu Ketaping – By Pass – Teluk Bayur akan sangat strategis sekali.
 - 3) Tingkat pendapatan masyarakat dikawasan Aie Pacah Koto Tangah dan Sungai Sapih di Kecamatan Kuranji masih rendah dan termasuk daerah IDT Kota Padang. Kondisi Tanahnya kurang produktif untuk dibangun sebagai lahan pertanian.
- Rencana pembagunan kawasan terminal terpadu ditandai dengan

penandata tangan kerjasama (MoU) antara perintah Kota Padang dengan DPD REI Provinsi Sumatera Barat Nomor 17/SP-II/2000 dan Nomor 10/DPD-06/II/2000 pada Tanggal 8 Februari 2000. Penjajakan lokasipun dilakukan survei lapangan di sepanjang jalur jalan By Pass terdapat beberapa lokasi yang akan dibangun diantaranya adalah Balai Baru, Aie Pacah, dan Koto Panjang. Ketiga lokasi tersebut dipilih berdasarkan berbagai macam pertimbangan dan pada akhirnya dipilih pada batas kelurahan Aie Pacah dengan Sungai Sapih dengan pertimbangan.

- a. Tidak bersinggungan langsung dengan persimpangan jalan ke Pusat Kota untuk mengantisipasi kemungkinan kemacetan yang akan terjadi.
- b. Lahan yang dipilih tidak merupakan lahan yang produktif untuk penggunaan lain.
- c. Lahan dimaksud relatif kosong dari bangunan, sehingga diperkirakan pembebasan lahannya tidak sulit.
- d. Adanya aliran sungai Laras disisi selatan dapat dimanfaatkan untuk pengendalian banjir dan normalisasi limbah kawasan terminal.

Pembagunan terminal yang sudah direncanakan pada tahun 1995 akhirnya selesai pada tahun 2002 dan diresmikan oleh Gubernur Sumatera Barat pada tanggal 30 September 2002 yang kemudian berubah nama menjadi Terminal Regional Bingkuang Aie Pacah Kota Padang. Ditahun 2003 Terminal Regional mulai digunakan berdasarkan surat keputusan Walikota Padang Nomor 196 Tahun 2003 Tentang Penetapan Terminal Regional Bingkuang Sebagai Terminal Bus Antar Kota Dalam Provinsi, Terminal Lintas Andalas Sebagai Terminal Angkutan Kota dan Terminal Pasar Raya Sebagai Pangkalan Angkutan Kota.

Pemindahan terminal ini tidak secara otomatis diterima oleh masyarakat

Kota Padang, terutama masyarakat yang menggantungkan hidupnya di kawasan terminal Lintas Andalas. Permasalahan ini dapat terlihat dari surat yang dibuat oleh sebuah organisasi masyarakat yaitu Aliansi Masyarakat Tertindas yang diketuai oleh Zahirwan Tanjung, melalui surat bernomor 001/B/Aliansi-ADV/10/2003 tanggal 11 November 2003 yang ditujukan kepada Walikota Padang, didalam surat tersebut terdapat beberapa pandangan masyarakat mengenai dampak pemindahan Terminal ke Aie Pacah dari hasil obeservasi ditemukan beberapa permasalahan yang diprediksi secara perlahan akan berdampak terhadap kehidupan masyarakat Kota Padang, diantaranya adalah :

1. Sektor Ekonomi

Kebijakan pemindahan terminal telah menyebabkan putusnya jembatan ekonomi rakyat oleh karena terjadi pemutusan hubungan antara konsumen dengan produsen, penyebabnya adalah belum siapnya secara optimal sarana dan prasarana pendukung Terminal Regional Bingkuang.

2. Sektor Sosial Budaya

Adanya saling klaim masyarakat yang menganggap bahwa terminal harus dikelola oleh masyarakat setempat, padahal masyarakat Kota Padang memiliki hak yang sama dalam memanfaatkan dan mendapatkan nilai ekonomi dari keberadaan terminal tersebut,

Pemerintah Kota Padang tidak hanya mendapat serangan dari sebagian masyarakat Kota Padang beberapa media massa di Kota Padang pun ikut menyoroti keberadaan terminal ini. Misalnya dari pemberitaan dari Padang Ekspres edisi Jumat tanggal 11 Juni 2004 dengan judul Padang Bangun Empat Terminal.

b. Kebijakan Pembangunan Transportasi Padang

Dalam membuat sebuah kebijakan yang akan menguntungkan semua pihak tentu sangat diperlukan sebuah perencanaan yang matang, perencanaan yang dilaksanakan secara berkelanjutan dengan melibatkan keputusan tentang bagaimana pemanfaatan lahan.

Kebijakan pemerintah Kota Padang dalam membangun sarana transportasi dapat dilihat dari rencana pembangunan beberapa terminal di beberapa sudut kota. Terminal bus Tipe A yang melayani penumpang Antar Kota Antar Propinsi (AKAP) dan Antar Kota Dalam Propinsi (AKDP) yaitu Terminal Regional Bingkuang (TRB) yaitu berada di Kawasan Air Pacah Kecamatan Koto Tangah. Sejalan dengan kebijakan rehabilitasi dan rekonstruksi Kota Padang pasca bencana, maka TRB di Air Pacah ini akan dikembangkan sebagai kawasan pusat pemerintahan Kota Padang. Dengan demikian akan dikembangkan terminal regional dengan klasifikasi tipe A di lokasi baru, dimana berdasarkan persyaratan teknis pengembangan terminal regional dan kesesuaian dengan rencana struktur ruang serta rencana pola ruang kota, maka terminal regional akan dikembangkan di kawasan Lubuk Buaya.

Disamping itu terminal Tipe B juga akan dikembangkan pada 2 lokasi yaitu Bandar Buat yang akan melayani Sub Pusat Kota di Bandar Buat dan sekitarnya, selanjutnya Bungus/Gaung untuk mendukung pengembangan Sub Pusat Kota di Bungus. Terminal C yang akan melayani angkutan umum perkotaan akan dikembangkan terminal di Pusat Kota yang berlokasi di Kecamatan Padang Barat (Terminal Goan Hoat/SPR). Terminal ini melayani angkutan perkotaan yang menghubungkan pusat kota dengan sub-sub pusat kota.

Kemudian di Air Pacah yang dikembangkan untuk mendukung

pengembangan kegiatan pusat pemerintahan dan pendidikan tinggi di Air Pacah. Selain terminal dalam kota, dalam upaya untuk mendukung pengembangan koridor *busway* sebagai sarana angkutan umum massal juga akan dikembangkan halte-halte *busway* pada masing-masing koridor. Selain terminal angkutan penumpang, dalam rangka mendukung Kota Padang sebagai simpul distribusi barang di Provinsi Sumatera Barat pada umumnya dan simpul distribusi dan koleksi barang di Kota Padang pada khususnya, maka akan dikembangkan terminal angkutan barang. Rencana pengembangan Terminal Angkutan Barang di Kota Padang adalah : Terminal Angkutan Barang Lubuk Buaya, Terminal Angkutan Barang Bandar Buat dan Terminal Angkutan Barang Bungus.

Kebijakan pembangunan jaringan transportasi Kota Padang didasarkan kepada untuk penciptaan sistem transportasi yang terpusat dan terencana dengan baik agar pelayanan angkutan penumpang, barang dan jasa menjadi lancar dan efisien serta dapat melibatkan peran serta swasta dan Badan. Kebijakan pembangunan transportasi kota Padang sudah ditetapkan dalam Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) sebagai pangkal dari seluruh pemanfaatan lahan untuk pembangunan.

4.PENUTUP

Dapat disimpulkan dari hasil pembahasan **Pertama**, kebijakan pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah Kota didasarkan atas pertimbangan meningkatnya jumlah kendaraan di dalam perkotaan sehingga dibutuhkan kebijakan yang mampu memecah konsentrasi ke arah pusat kota **Kedua**, sebagai solusi pemecahan masalah tadi maka pemerintah berencana melakukan pembangunan kota ke arah pinggiran kota agar tidak terjadi penumpukan jumlah kendaraan karena dilokasi pasar, maka pemerintah kota

membangun terminal terpadu yang dilengkapi dengan pusat perbelanjaan. **Ketiga**, pembangunan yang telah dilakukan oleh pemerintah kota tidak maksimal masih banyak masyarakat enggan untuk pindah ke terminal baru hingga akhirnya terminal baru yang sudah dibangun tidak terpakai dan diganti dengan pusat perkantoran. ketiadaan terminal berpengaruh terhadap tata ruang kota Padang dan menyebabkan muncul terminal bayangan di beberapa sudut kota padang, seperti di depan kampus UNP (Universitas Negeri Padang) dan di simpang empat lampu merah by pass dan jalan – jalan di pasar raya menjadi macet karena angkot tidak memiliki terminal. Padahal keberadaan terminal telah diamanatkan dalam undang – undang dalam Pasal 36 UU No.22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan disebutkan “bahwa setiap kendaraan bermotor umum dalam trayek wajib singgah di terminal yang sudah ditentukan, kecuali ditetapkan lain dalam izin trayek”,

5.DAFTAR PUSTAKA

- Damsar. (2017). *Pengantar Sosiologi Perkotaan*. Jakarta : Kencana
- Dwiyanto Indiahono. (2017). *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Public Analysis*. Yogyakarta : Gava Media.
- Colombijn, Freek. (2006). *Paco-paco (kota) Padang; Sejarah Sebuah Kota di Indonesia Pada Abad ke-20 dan Penggunaan Ruang Kota*. Yogyakarta : Penerbit Ombak.
- Deddy, Mulyadi. (2016). *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik : Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Publik Berbasis Analisis Bukti untuk Pelayanan Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Kementrian Perhubungan Indonesia. (2014). *Memperbarui Kebijakan Sektor Perhubungan*. Jakarta : Kementrian Perhubungan Indonesia

Suryo Budi dan Herni Justiana. (2015).
“Kajian Rute Angkutan Umum Di Kota Padang Terkait Transportasi Yang Berkelanjutan” “The 18th FSTPT International Symposium, Unila, Bandar Lampung, 28 Agustus, 2015. Universitas Bung Hatta.

MODEL INOVASI KOLABORASI PENGELOLAAN DESTINASI PARIWISATA SEJARAH MAKAM PENELEH DI SURABAYA

Agus Subianto ¹, Desiderius Chandra Kurniawan ²

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hang Tuah Surabaya

e-mail : agussubianto1961@gmail.com¹, desideriuschandra12@gmail.com²

Abstract

Managing local assets to become a tourism is an innovation of Surabaya City Government, which owns buildings and historical monuments such as De Begraafplaats Peneleh Soerabaja. It was built in 1814 ND and has 5117 tombs, which based on data registers, people buried there came from more than ten countries with 100 prominent figures of the Dutch East Indies era. the management has not changed. The purpose of the study is to describe and analyze the collaboration of management of tourism history icon of Peneleh Cemetery in Surabaya. The result of the research shows that collaboration of management between government, the private sector, and educational institution has not been able to develop Peneleh Cemetery into historical tourism of Surabaya City, as the analysis of Huxham-Vangen approach (1996). It is due to the unfulfilled ideas of democracy and equality, power and trust, and determination commitment and stamina.

Keyword : *Innovation, Collaboration, Asset Of Tourism History*

Abstrak

Pengelolaan aset daerah menjadi destinasi pariwisata merupakan inovasi Pemerintah Kota Surabaya, yang memiliki aset bangunan dan monumen bersejarah diantaranya Makam Peneleh (De Begraafplaats Peneleh Soerabaja) dibangun tahun 1814 memiliki 5117 bangunan makam, beregister lebih dari 10 negara dengan 100 tokoh penting era Hindia Belanda. Pengelolaan Makam Peneleh belum menunjukkan perubahan. Penelitian menggunakan analisis prespektif Huxham-Vangen secara deskriptif kualitatif melalui teknik observasi, in-depth interview, dan dokumentasi serta verifikasi data dengan triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kolaborasi Pemerintah, Swasta dan Institusi Pendidikan dalam pengelolaan destinasi pariwisata sejarah belum dapat menjadikan Makam Peneleh sebagai destinasi pariwisata Kota Surabaya dalam prespektif Huxham-Vangen (1996) dikarenakan belum terpenuhinya aspek Democracy and equality, Power and Trust, dan Determination commitment and stamina.

Kata Kunci: Inovasi, Kolaborasi, Aset Pariwisata Sejarah

1. PENDAHULUAN

Kota Surabaya dituntut memiliki kemandirian dalam pengelolaan aset yang dimiliki serta membiayai anggaran pembangunannya, dengan tidak meninggalkan keberlanjutan dari karakter Surabaya sebagai kota tua dengan sejarah panjang selama 724 tahun. Pengelolaan aset daerah menjadi destinasi pariwisata, merupakan salah satu strategi memaksimalkan pendapatan asli daerah (PAD), serta guna menjaga warisan sejarah berupa bangunan dan monumen yang potensial untuk dikembangkan sehingga pemerintah Kota Surabaya memerlukan optimalisasi sumber penerimaan dengan memanfaatkan aset yang ada.

Kewenangan Pemerintah Kota Surabaya dalam pengelolaan aset sesuai Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bagian Kelima Pendapatan, Belanja, dan Pembiayaan Paragraf 1 Pendapatan Pasal 285. Aset-aset berupa makam merupakan potensi sumber pendapatan Pemerintah Kota Surabaya yang dapat dimaksimalkan karena memiliki nilai estetika dan keindahan lingkungan untuk pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development*), namun pengelolaan aset daerah tersebut belum optimal. Diantaranya berupa Makam Peneleh atau *De Begraafplaats Peneleh Soerabaja* dibangun sejak 1814 (tabel 1).

Tabel 1. Profil Makam Peneleh (*De Begraafplaats Peneleh Soerabaja*)

No	Jenis	Keterangan
2.	Tahun Berdiri	1814 (Abad 18) Masa Pemerintahan Hindia-Belanda
3.	Luas Area	4,5 Hektare
4.	Lokasi	Jl. Makam Peneleh 35A, Kel. Peneleh, Genteng, Kota Surabaya
5.	Batas Kawasan	Utara: Jl. Makam Peneleh; Timur: Jl. Grogol Kalimir; Selatan: Jl. Plampitan Gang XI dan Barat: Peneleh Gang III.

No	Jenis	Keterangan
7.	Pengelola	SKPD Dinas Kebersihan dan Ruang Terbuka Hijau Kota Surabaya
8.	Pengelolaan	Kebersihan dan Perawatan Lingkungan
	Potensi	Makam khas peninggalan Hindia-Belanda

Sumber: Diolah oleh Penulis dari Berbagai Sumber, 2017.

Tabel 1 menunjukkan profil Makam Peneleh yang berdiri tahun 1814 (Abad XIX) Masa Pemerintahan Hindia-Belanda, pengelolaannya masih terbatas pada kebersihan dan perawatan lingkungan makam serta potensi pariwisata sebagai wisata sejarah yang memiliki arsitektur bangunan khas Hindia-Belanda. Pada *De Begraafplaats Peneleh Soerabaja* dimakamkan banyak tokoh penting yang memiliki kontribusi terhadap perkembangan Kota Surabaya khususnya dan Indonesia pada umumnya. Makam Peneleh merupakan makam lama sesuai Peraturan Daerah (Perda) Kota Surabaya Nomor 7 Tahun 2012 dan makam khusus sesuai Perda Kota Surabaya Nomor 13 Tahun 2003 sebagai peninggalan Belanda.

Pemerintah Kota Surabaya melakukan inovasi dalam pengelolaan destinasi pariwisata sejarah Makam Peneleh secara Kolaborasi. Menurut Huxham-Vangen (1996) kolaborasi dapat ditinjau dengan 3 pendekatan yaitu: (1) bergerak dari bentuk independen ke strategi kolaborasi, (2) dari organisasi hirarkis ke organisasi *networks*, (3) dari model partisipasi ke budaya kolaboratif. Kolaborasi, Huxham-Vangen (1996), mengemukakan 6 faktor meliputi : (a) *Managing aims*, (b) *Compromise*, (c) *Communication*, (d) *Democracy and equality*, (e) *Power and Trust*, (f) *Determination commitment and stamina*. Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis model inovasi kolaborasi pengelolaan *icon* destinasi pariwisata sejarah Makam Peneleh Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian deskriptif kualitatif melalui pendekatan Huxham-Vangen (1996) dengan teknik observasi, *in-depth interview*, dan dokumentasi serta verifikasi data melalui *triangulasi*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Pengelolaan Aset Daerah Sebagai Destinasi Pariwisata

Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan ruang terhadap otonomi daerah dan desentralisasi dalam sektor pengelolaan aset daerah yang dimiliki guna meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD), baik urusan pemerintahan wajib, pilihan maupun konkuren. Dalam Pasal 12 ayat (3) perihal urusan pemerintahan pilihan butir (b) adalah Pariwisata. Dalam Undang-Undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, Pasal 5 huruf (d) memelihara kelestarian alam dan lingkungan hidup, (e) memberdayakan masyarakat setempat dan (f) menjamin keterpaduan antarsektor, antardaerah, antara pusat dan daerah yang merupakan satu kesatuan yang sistemik dalam kerangka otonomi daerah, serta keterpaduan antar pemangku kepentingan. Selanjutnya Pasal 30, Pemerintah Kabupaten/Kota berwenang (a) menyusun dan menetapkan rencana induk pembangunan kepariwisataan kabupaten/kota, (b) menetapkan destinasi pariwisata kabupaten/kota, (c) menetapkan daya tarik wisata kabupaten/kota, (e) mengatur penyelenggaraan dan pengelolaan kepariwisataan di wilayahnya, (g) memfasilitasi pengembangan daya tarik wisata baru, (i) memelihara dan melestarikan daya tarik wisata yang berada di wilayahnya, dan ditindaklanjuti Pemerintah Kota Surabaya (tabel 2).

Tabel 2. Perkembangan Kebijakan Pengelolaan Makam Peneleh

NO	Peraturan	Substansi
2	Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2014	Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Surabaya Tahun 2014-2034, alenia Kelima Kawasan Pariwisata Pasal 53 ayat 2 (b) Kawasan Wisata Sejarah yaitu Kawasan Peneleh masuk dalam wisata sejarah dan berada dalam Unit Pengembangan VI Tunjungan.

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Potensi Destinasi Pariwisata Sejarah Makam Peneleh

Tokoh-tokoh penting dari berbagai negara yang di makamkan sebagai bukti keberadaan Hindia-Belanda di Kota Surabaya (tabel 3).

Tabel 3. Tokoh pada Era Pemerintah Hindia-Belanda di Makam Peneleh

Nama Alm	Jabatan	Dimakamkan	Bidang Tugas
Kurkdjian	<i>Hoffotograf van</i>	1903.06.11	Fotografer
Ohannes	<i>H.M. Koningin Wilhelmina der Nederlanden</i>		Ratu Wilhemina
Lloyd James	<i>Shipmaster & shipwright of this port</i>	1851.04.22	Shipmaster

Sumber: Diolah Penulis, 2017 berdasarkan data-peneleh-dodenakkers,nl

James yang memiliki profesi sebagai *shipmaster* dan *shipwright port* dan Ohhanies Profesi sebagai fotografi Ratu Inggris Wilhemina serta beberapa tokoh dari berbagai kebangsaan yang menduduki jabatan strategis di era Pemerintah Hindia-Belanda di makamkan di Makam Peneleh (tabel 4).

Tabel 4. Tokoh penting menurut Asal Kebangsaan di Makam Peneleh

Nama Alm	Kebangsaan	Keterangan	Dimakamkan
Takano	Japans	Echtgen	1910.04.

Hanasehi		ote van Sayo Takano	14
Jepsen Jacob Heinrich	Duits	Kapitein van de bark Zephyros	1866.09.17
Keasberry Catharina	Chineses	Geboren William	1901.03.07

Sumber: Diolah Penulis, 2017 berdasarkan data-peneleh-dodenakkers,nl

Tabel 4 menunjukkan beberapa data register berasal dari berbagai kebangsaan diantaranya Italiaans, Canadees, Belgisch, Zwitser, Luxemburg, Inlandse. Adapun banyaknya kunjungan masyarakat ke Makam Peneleh sebagai bukti potensi pariwisata sejarah dengan berbagai aktivitas meliputi : kegiatan foto pada bangunan monumen berarsitektur Hindia Belanda, kunjungan family, penelitian makam, kajian arsitektur bangunan maupun kunjungan wisatawan mancanegara.

Kondisi Eksisting Pengelolaan Makam Peneleh

Kondisi eksisting pengelolaan Makam Peneleh yang dilakukan dalam bentuk kolaborasi yakni *workshop* desain pengembangan untuk Kampung dan Makam Peneleh Tahun 2011 (tabel 5).

Tabel 5. Pihak terlibat pengelolaan Makam Peneleh Surabaya Tahun 2011-2013

Pihak Terkait	Tugas Pokok dan Fungsi	Kontribusi	Hasil	Perkembangan
Bappeko	<i>Leading</i> sektor <i>workshop</i> rencana revitalisasi Makam Peneleh	Kerangka Wisata Sejarah Kampung dan Makam Peneleh	Kebijakan Pemanfaatan Wisata Sejarah	Tertua dalam Perda RTRW 2014
ITS Jurusan	Gagasan dalam desain	Desain Kampung dan	Perluasan pasar,	-

Arsitektur	pengembangan Kampung dan Makam Peneleh	Makam dengan menggunkan fitur sejarah	areal rekreasi dan aktivitas wisata pendukung lainnya

Leon Book	Sebagai Pihak yang menyediakn Data-data tentang Sejarah (<i>databa se register</i>), dan Data pendukung tentang Makam Peneleh secara rinci dan lengkap . perwakilan	Pembahasan <i>Databa se</i> Makam Peneleh	<i>Databa se</i> Maka Peneleh yang lebih lengkap	<i>Databa se</i> Terbaru dan Penye rahan Propo sal bentuk dukun gan.

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Lebih lanjut perkembangan Pengelolaan Makam Peneleh ditindaklanjuti dalam agenda Koordinasi Tingkat Assisten tahun 2011-2013 (tabel 6).

Tabel 6. Pengelolaan Makam Peneleh Melalui Koordinasi Tingkat Assisten 2011-2013

Pihak Terkait	Tugas Pokok dan Fungsi	Kontribusi	Hasil	Perkembangan
DKP(Dinas Kebersihan dan Pertamanan), Disbudpar, Bappe	SKPD yang terkait dalam Pengolaan Makam Peneleh	Pemetaan Pelanggaran aktifitas dalam kawasan: Retribu	Perubahan Sistem Perijinan	Pengunjung Harus melalui prosedur berupa surat Ijin dari

ko, Satpol PP, Linma s.	h, dan gelanda ngan	si liar dan mengisi Buku absen penguju ng	DKP, serta mengisi Buku absen penguju ng

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Kolaborasi Pengelolaan Makam Peneleh Sebagai Destinasi Pariwisata

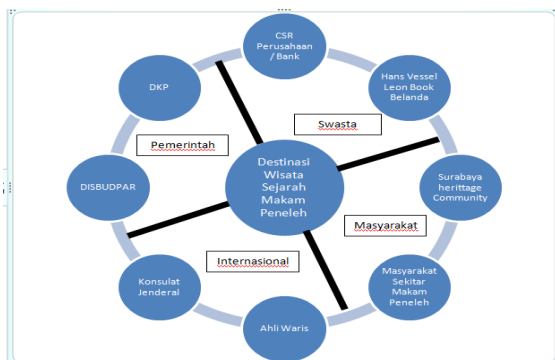
Menurut Tajudin (2000), Kolaborasi merupakan tindakan para pihak untuk menghasilkan kepuasan bersama atas dasar “menang-menang”, dan mengelola sumberdaya yang sama, yang sulit dicapai secara individual. Riley (2002) mengemukakan kolaborasi sebagai model *shared power*, dimana kapabilitas dan kapasitas mitra merupakan “bahan” dalam memecahkan masalah bersama, dimana mitra dianggap memiliki kapasitas yang bila dirangkaikan dengan kapasitas mitra lain dapat menanggung beban bersama atas masalah yang dihadapi. Kolaborasi merupakan proses kompleks yang membutuhkan *sharing* pengetahuan yang direncanakan yang disengaja, dan menjadi tanggung jawab (Lindeke dan Sieckert, 2005). Kukulska-Hulme menjelaskan *explains that collaboration is a “philosophy of interaction” in which there is an underlying premise of consensus building* (2004: 264). *Although there has been an emphasis on collaboration for the past fifty years* (Elliot 2001), *there is a lack of consensus as to its definition and a limited understanding of the process of collaboration* (Jenni and Mauriel 2004)

Berdasarkan pola *public private partnership* (PPP), pemerintah daerah tidak harus menggantungkan diri pada volume anggaran setinggi-tingginya untuk pengadaan infrastruktur dan atau kegiatan pelayanan publik yang menjadi urusannya, karena yang terpenting bagi pemerintah daerah adalah upaya mensejahterakan masyarakat melalui berbagai upaya pelayanan publik yang efisien dan efektif. Dalam pola (PPP), pemerintah daerah

dituntut untuk selalu mendorong partisipasi masyarakat yang lebih besar dalam pembangunan daerah, mendorong berkembangnya sektor swasta serta menciptakan iklim investasi yang kondusif bagi investor dalam pembangunan daerah. Ini berarti, melalui pola (PPP) dapat meningkatkan kemandirian perekonomian daerah, perbaikan infrastruktur pelayanan publik, meningkatnya kesejahteraan masyarakat, dan masyarakat yang mandiri (*self help community*) (Mahmudi, 2007)

Kerjasama antar pemerintahan dimaksud menurut Angga (2006) serta Arganoff, Robert and Michael Mc Guire (2003 : 68) dilakukan baik secara vertikal atau secara horisontal, tanpa melibatkan pihak swasta. Menurut (Bernbom, Lippincott, and Eaton 1999) *Communication is most effective when collaborators work out in advance a “shared language”, particularly when they are from different fields. Collaboration can be investigated from an interpersonal, intraorganizational, or interorganizational level. Of these three levels, the most has been written about interorganizational and intergroup collaborations* (Gray & Wood, 1991; Ring & Van De Ven, 1994; Thomson & Perry, 2006; Wood & Gray, 1991).

Kolaboratif sebagai organisasi bentuk baru yakni : bergerak dari bentuk independen ke strategi kolaborasi, dari organisasi hirarkis ke organisasi *networks*, serta dari model partisipasi ke budaya kolaboratif, yang dikenal sebagai bentuk organisasi *network-organization* dengan inti *kolaborasi* (Limerick-Cunnington, 1993). Untuk mewujudkan kolaborasi, dibutuhkan 6 aspek yaitu (1) *Managing aims*, (2) *Compromise*, (3) *Communication*, (4) *Democracy and equality*, (5) *Power and Trust*, (6) *Determination commitment and stamina*. (Huxham-Vangen, 1996).



Gambar 1. Model Kolaborasi Pengelolaan Makam Peneleh

Sumber: Diolah Penulis Berdasar Teori Triple Helix (Etzkowitz and Leydesdorff, 2000)

Analisis Inovasi Kolaborasi Pengelolaan Destinasi Pariwisata Sejarah Makam Peneleh dalam perspektif Kolaborasi, Huxham-Vangen (1996) menunjukkan:

a. *Managing aims* (Menetapkan Maksud, Tujuan dan Sasaran) ada tiga level tujuan yang diusulkan oleh Huxham-Vangen (1996) yaitu : (1)“*meta goals*” pada top level suatu pernyataan eksplisit tentang tujuan yang ingin dicapai; (2) penjabaran kepentingan yang ingin dicapai tiap organisasi yang terlibat. (3) Penjabaran tujuan individu dari masing-masing organisasi. Tujuan: Inovasi Pengelolaan *Icon* Destinasi Pariwisata Sejarah Makam Peneleh Surabaya (tabel 7).

Tabel 7. Kepentingan dan tujuan Masing-masing Organisasi Yang harus Dicapai

Organisasi Terkait	Maksud dan Tujuan	Bentuk Sasaran
Disbudpar	Sebagai leading sector dalam membuat Paket wisata sejarah dan akomodasi bagi wisatawan Nusantara dan Mancanegara.	Paket Wisata:
DKP	Sebagai sektor pengelola Makam Peneleh, Kebersihan dan perawatan lingkungan, Sarana dan	Pembuatan Taman dan Track

	Prasarana Penunjuang untuk keg. Pariwisata.	
CSR	Bantuan Dana untuk perbaikan Makam Peneleh yang rusak dan penataan lingkungan Makam.	Pengecatan dan Pemugaran
Leon Book	Sebagai Pihak yang menyediakan Data-data tentang Sejarah (database register), dan Data pendukung tentang Makam Peneleh secara rinci dan lengkap.	Data Register Lengkap, Buku Panduan Wisatawan,
Surabaya heritage Community	Sebagai Komunitas pencinta sejarah dan mengenalkan Destinasi Wisata Makam Peneleh melalui informasi media sosial atau website	Pemandu Wisatawan (Multi Language)
Masyarakat Sekitar Makam Peneleh	Sebagai penyedia souvenir bagi wisatawan, penyediaan lahan parkir bagi kendaraan, dan sebagai penjaga makam yang turut mengelola baik jam kerja dan diluar jam kerja.	UMKM, Kelompok Sadar Wisata dan Kelompok Peduli Makam Peneleh
Ahli Waris	Sebagai pemilik dari nama-nama yang ada di Makam Peneleh sumbangsih data informasi untuk melengkapi database yang ada. Serta dukungan untuk perbaikan dan perawatan fisik Makam	Data Register Tambahan (Team Support Pemkot)
Netherland Cultural Heritage Agency	Sebagai Perwakilan Negara-negara yang mendukung Pengembangan Makam Peneleh dengan melibatkan sektor Internasional.	linkages kerjasama Khususnya Pemerintah Belanda dan negara-negara lain.

Peran membangun link atau jaringan Negara-negara yang tercantum dalam data register. Mempertajam nilai-nilai sejarah dari Makam Peneleh

Sumber: Diolah Penulis, 2017

b. *Compromise* (dalam cara dan gaya kerja, norma dan kultur) kompromi dilakukan dengan cara menciptakan jalan tengah yang mengakomodasikan pihak lain dan menghilangkan persepsi *stereotype* terhadap pihak lain. Bentuk Kompromi sebagai Jalan tengah dilakukan melalui koordinasi dengan pihak-pihak terkait. tugas dan fungsi yang telah ada di wujudkan dalam bentuk konkret, masing-masing *stakeholder* terkait mengkombinasikan peran yang saling melengkapi dan sebagai langkah menghilangkan persepsi *stereotype* terhadap pihak lain. Adanya keterlibatan Jurusan ITS, *Netherland Cultural Heritage Agency*, Bappeko Surabaya dengan hasil Rencana pembangunan kota dengan menggunakan fitur sejarah berupa kampung dan Makam Peneleh

c. *Communication* (Komunikasi untuk menumbuhkan pemahaman yang sama serta menghindari *Tragedy of Commons*). Bahasa merupakan isu utama komunikasi dalam kolaborasi yang harus disesuaikan dengan konteks; profesi; etnik dan bahasa resmi. Komunikasi dua bahasa melalui koordinasi dipandang sebagai langkah yang tepat, mengingat obyek yang diwujudkan sebagai *Icon Destinasi Pariwisata* memiliki latar belakang sejarah dari Hindia-Belanda. Pemerintah Belanda dan Indonesia memiliki keterkaitan latar belakang sejarah dengan konteks: profesi; etnik dan bahasa resmi yang berbeda.

d. *Democracy and equality* (memperjelas siapa yang terlibat, kesetaraan dalam proses keputusan serta pertanggungjawaban) 3 aspek didalamnya

yaitu : pertama, siapa yang harus dilibatkan dalam kolaborasi. Kedua, proses kolaborasi yaitu kesejajaran dan penghargaan atas setiap orang. Ketiga, akuntabilitas dan keterwakilan dalam bentuk pertanggungjawaban terhadap organisasi dan konstituennya (tabel 8).

Tabel 8. Kesetaraan dalam Kolaborasi Pengelolaan Makam Peneleh

Sektor	Pihak Terlibat	Kesejajaran dan Penghargaan	Akuntabilitas dan Keterwakilan
Pemerintah	Disbudpar	Pelaksana Paket Pariwisata (<i>Edutourism Heritage</i>)	Keterwakilan Aktor Pelaksana dari
	DKP	Pengelolaan Makam Peneleh: Tata Kelola <i>Icon Destinasi Pariwisata Sejarah</i>	Pemerintah Kota Surabaya
Swasta	<i>Corporate Social Responsibility/ CSR</i>	Bentuk Kepedulian Sektor Swasta dalam mendukung pengelolaan pariwisata melalui CSR	Keterwakilan Aktor Pelaksana Swasta” CSR dalam wujud perbaikan bangunan dan monumen makam sejarah dan Pemberdayaan Masyarakat: UMKM serta Masyarakat Sadar wisata
	Leon Book	Berperan dalam Pembuatan Buku Sejarah <i>multi language</i>	Keterwakilan Aktor Pelaksana Swasta “Buku Saku yang

Sektor	Pihak Terlibat	Kesejajaran dan Penghargaan	Akuntabilitas dan Keterwakilan
		(yang disediakan bagi wisatawan), pembuatan video dan publikasi tentang Makam Peneleh.	memudahkan wisatawan (panduan dari aspek sejarah dan pendidikan)
Masyarakat	<i>Surabaya Herittage Community</i>	Berperan dalam mempublikasikan melalui media online: Website, blog, artikel dan tulisan tentang Makam Peneleh.	Keterwakilan Masyarakat /komunitas guna mempublikasikan <i>Icon</i> Destinasi Pariwisata Makam Peneleh Surabaya
	Masyarakat Sekitar Makam Peneleh	Terwujudnya Produk2 UMKM, Kelompok Sadar Wisata dan Kelompok Peduli Makam Peneleh	Keterwakilan Masyarakat /komunitas berupa <i>souvenir</i> khas Makam Peneleh
Internasional	Ahli Waris	Perperan dalam kepemilikan dan persetujuan (ahli waris) Makam dalam Register Makam Peneleh	Keterwakilan Aktor Internasional melalui ahli waris pemilik Makam Peneleh. Kontribusi perawatan dan perbaikan, pemutakhiran <i>database</i> Makam Peneleh

Sektor	Pihak Terlibat	Kesejajaran dan Penghargaan	Akuntabilitas dan Keterwakilan
	<i>Netherland Cultural Heritage Agency</i>	Peran membangun link atau jaringan Negara-negara yang tercantum dalam data register. Mempertajam nilai-nilai sejarah dari Makam Peneleh	Keterwakilan Aktor Internasional melalui “ <i>Netherland Cultural Heritage Agency</i> ” sebagai linkages kerjasamanya Pemerintah Belanda dan negara-negara lain.

Sumber: Diolah Penulis, 2017

e. *Power and Trust* (kesejajaran dan kontribusi sesuai dengan kapasitas serta pengendalian diri). *Power dan trust* digunakan untuk mengatasi perasaan “rendah diri” komunitas lokal dan sekaligus menekan perasaan “tinggi hati” lembaga pemerintah dan institusi global. *Power dan trust* digambarkan dengan ilustrasi “ sebuah organisasi pemerintah menjadi penyandang dana dan tenaga ahli dalam kolaborasi, kelompok kecil suatu komunitas menyumbangkan keahlian penting dalam bentuk pengetahuan lokal (tabel 9).

Tabel 9. Kontribusi Aktor Kolaborasi Pengelolaan Makam Peneleh

Power and Trust	Kontribusi
Pemerintah	Leading Sector melalui Dinas Kebudayaan dan Pariwisata: Sebagai pelaksana Pariwisata dan Dinas Kebersihan dan Pertamanan: Sebagai Pengelola Makam.
Swasta	Sektor Pendukung melalui CSR Perusahaan dan Leon Book: Buku Panduan Wisata <i>multi language</i> .
Masyarakat	Sektor Pendukung tingkat Lokal: UMKM,

Power and Trust	Kontribusi
	POKDARWIS, dan Surabaya Heritige Community
Internasional	Sektor Pendukung tingkat Internasional: Dukungan Ahli waris dan <i>linkages</i> jaringan Negara-negara yang tercantum dalam data register. Mempertajam nilai-nilai sejarah dari Makam Peneleh

Sumber: Diolah Penulis, 2017

f. *Determination commitment and stamina* (komitmen untuk bekerjasama dan keteguhan hati untuk melanjutkan kesepakatan) komitmen yang tergantung kepada seberapa dekat agenda mereka “*matching*” dalam program kolaborasi *determination* (manfaat keberlanjutan kerjasama) dan keteguhan hati (*stamina*) untuk berkolaborasi.

Komitmen dalam pengelolaan *Icon* Destinasi Pariwisata Sejarah Makam Peneleh Surabaya sebagai bentuk kesepakatan yang dilakukan melalui kolaborasi antar aktor: Pemerintah, Swasta, Masyarakat dan Internasional. Bentuk program yang dilakukan melalui model kolaborasi yang terprogram dan terencana melalui kerangka acuan kerja yang rinci dan jelas. Setiap periode dilakukan “*matching*” melalui koordinasi dan dipetakan mengenai dorongan dan hambatan bagi masing-masing sektor. Sehingga manfaat keberlanjutan dari kolaborasi ini bisa terus diakomodasi untuk mewujudkan inovasi pengelolaan yang diharapkan bagi Makam Peneleh

4. PENUTUP

Model inovasi pengelolaan Makam Peneleh sebagai destinasi pariwisata sejarah dengan pendekatan kolaborasi Pemerintah, Swasta dan Institusi Pendidikan belum dapat menjadikan Makam Peneleh sebagai *icon* pariwisata Kota Surabaya dalam perspektif Huxham-Vangen (1996) dikarenakan belum terpenuhinya aspek *Democracy and equality*, *Power and Trust*, dan

Determination commitment and stamina. Lebih lanjut analisis pengembangan berdasar Triple Helix (Etzkowitz and Leydesdorff, 2000) diperlukan pengembangan model inovasi kolaborasi yang memerlukan lebih luas keterlibatan antar organisasi : Pemerintah, Swasta, Masyarakat dan Internasional, sebagai langkah pengembangan pengelolaan destinasi pariwisata sejarah Makam Peneleh Surabaya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Jurnal :

- Bernbom, G., J. Lippincott, and F. Eaton. 1999. Working together: New collaborations among information professionals. *Cause/Effect Journal* 22, no. 2. Accessed Oct. 25, 2004, www.cni.org/staff/joan_publications.html.
- Dade Angga, 2006, Kemitraan Pemerintah, Masyarakat dan Swasta dalam Pembangunan (Suatu Studi tentang Kasus Kemitraan Sektor Kehutanan di Kabupaten Pasuruan), dalam *Jurnal APLIKASI MANAJEMEN*, Vol. 4, No.3, Desember 2006, hal 395.
- Gray, B., & Wood, D. (1991). Collaborative alliances: Moving from practice to theory. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27 (2), 3-22.
- Huxham, Chris and Siv Vangen. 1996. “Working together : Key themes in the management of relationships between public and non profit organization”. In *The International Journal of Management, Public and Voluntary Organizations* Vol.9 No. 7, p. 5-17
- Jenni, R., and J. Mauriel. 2004. *Cooperation and collaboration: Reality or rhetoric? International*

- Journal of Leadership in Education* 7, no. 2 (Apr.–June): 181–95.
- Mahmudi, 2007, *Kemitraan Pemerintah Daerah dan Efektivitas Pelayanan Publik*, dalam *Jurnal SINERGI-Kajian Bisnis dan Manajemen*, Vol. 9, No. 1, Januari 2009.
- Ring, P. S., & Van de Ven, A. H. (1994). *Development processes of cooperative interorganizational relationships*. *Academy of Management Review*, 19(1), 90–118.
- Tadjudin, Djuhendy. 2000. *Manajemen Kolaborasi*. Penerbit Latin, Bogor.
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). *Collaboration processes: Inside the black box*. *Public Administration Review*, 66 (s1), 20-32.
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991). *Toward a comprehensive theory of collaboration*. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27 (2), 139-162.
- Buku:
- Arganoff, Robert and Michael Mc Guire. 2003. *Collaborative Public Management: New Local Government*. Georgetown University Press, Washington.
- Book, Leon. 2013. *Surabaya-Peneleh, Makam Belanda (BI)*. Gepost in Asia. Sticking Dodenakkers.nl
- Elliot, A. 2001. Introduction. In *Collaboration uncovered: The forgotten, the assumed, and the unexamined in collaborative education*. Eds. Merle Richards, Anne Elliott, Vera Woloshyn, and Coral Mitchell. Westport, Conn.: Bergin & Garvey.
- Kukulska-Hulme, A. 2004. *Do online collaborative groups need leaders? In Online collaborative learning: Theory and practice*. Ed. Tim Roberts. Hershey, Pa.: Information Science Pub.
- Riley, Jhon M. 2002. *Stakeholder in Rural Development : Critical Collaboration in state NGO Partnership*, Sage Publication, London.
- Triple Helix Theory Etzkowitz dan Leydesdorff (2000) from http://triplehelix.stanford.edu/3helix_concept
http://www.krancher.com/wp-content/uploads/2014/07/Data-Peneleh-Dodenakkers.nl_xlsx
<http://www.dodenakkers.nl/artikelen/buite-nland/796-surabaya%E2%80%93peneleh-makam-belanda-nl.html>
- Peraturan:
- Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Undang No 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata
- Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Tempat Pemakaman Pemakaman dan penyelenggaraan Pemakaman Jenazah.
- Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 7 Tahun 2012 tentang Retribusi Pemakaman dan Pengabuan Mayat.
- Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2014 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Surabaya Tahun 2014-2034.

REGULATORY IMPACT ANALYSIS PROGRAM NAWACITA PRESIDEN: MEMBANGUN INDONESIA DARI PINGGIRAN DENGAN MEMPERKUAT DAERAH-DAERAH DAN DESA DALAM KERANGKA NEGARA KESATUAN MELALUI KEBIJAKAN DANA DESA

Wenny Astuti

Mahasiswa Magister Administrasi Publik Universitas Negeri Padang, Indonesia

Berbagai kebijakan perencanaan pembangunan masih terpusat di Kota-Kota besar khususnya Ibu Kota Negara Indonesia. Akibatnya daerah desa dan pinggiran masih statis dalam hal pembangunan sehingga kesejahteraan masyarakat desa pinggiran masih terpinggirkan. Implikasi dari tidak sempurnanya manajemen pemerintahan setengah hati ini membuat pemerintahan tingkat paling bawah yaitu desa tidak memiliki peran dan tidak mempunyai posisi dalam menjalankan pembangunan pemerintah. Untuk menuntaskan masalah ketimpangan pembangunan secara nasional, program dana desa merupakan upaya dari pengaplikasian misi pemerintah dan agenda prioritas pembangunan nasional yang kerap kali disebut sebagai NAWACITA. Berdasarkan latar belakang kebijakan pemerintah yang penulis jabarkan sebelumnya, maka sangatlah penting menganalisis kesesuaian kebijakan pemerintah Dana Desa dilihat dari analisis RIA (Regulatory Impact Analysis). Metode penulisan ialah content analysis, dengan menggunakan metode elaborasi dari berbagai sumber tertulis lalu menuangkannya dalam bentuk gagasan dengan menggunakan pisau analisis RIA (Regulatory Impact Analysis). Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa kebijakan pemerintah Indonesia saat ini dikatakan cukup baik dan pro terhadap kesejahteraan masyarakat. Berbagai aturan dan kebijakan terprogram dalam Nawacita yang bernafaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hal ini menggambarkan pemerintah cukup serius melakukan percepatan pembangunan. Jika program ini dilakukan dengan serius, maka tidak ada istilah tidak mungkin untuk majunya perekonomian dan pasar domestik telah dimasuki oleh kreativitas masyarakat desa.

Keywords: *Regulatory Impact Analysis (RIA), Kebijakan Pemerintah, Nawacita, Dana Desa*

1. PENDAHULUAN

Semangat otonomi daerah masih gencar berupaya diwujudkan oleh Pemerintah terhadap model dan sistem birokrasi Indonesia. Otonomi Daerah dengan melimpahkan sebagian kewenangan pada pemerintah daerah belum sepenuhnya dapat mewujudkan pemerataan pembangunan dan pemerataan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Berbagai kebijakan perencanaan pembangunan masih terpusat di Kota-Kota besar khususnya Ibu Kota Negara Indonesia. Akibatnya daerah desa dan

pinggiran masih statis dalam hal pembangunan sehingga kesejahteraan masyarakat desa pinggiran masih terpinggirkan. Implikasi dari tidak sempurnanya manajemen pemerintahan setengah hati ini membuat pemerintahan tingkat paling bawah yaitu desa tidak memiliki peran dan tidak mempunyai posisi dalam menjalankan pembangunan pemerintah.

Fenomena yang terjadi saat ini seperti belum adanya kebijakan pemerintah yang *concern* memperhatikan pembangunan khususnya dari daerah terpinggir,

terbelakang, sehingga daerah tersebut tetap terisolir. Daerah yang tidak tersentuh oleh tingginya kualitas pendidikan, kesulitan mengakses informasi dan minimnya infrastruktur. Seiringan dengan fenomena sosial dan perekonomian masyarakat Indonesia yang belum diperhatikan dan untuk mendukung pembangunan dan pengembangan kawasan perdesaan, pemerintah telah mencoba memperkuat dua point penting yaitu instrumen pembangunan mengenai Dana Alokasi Desa yang bersumber dari Desa dan Sumber Pendapatan Desa.

Seolah menjawab permasalahan tentang desa, pemimpin Republik Indonesia Jokowi dan Jusuf Kalla memiliki visi merestrukturisasi kembali birokrasi Indonesia dengan menghapus sistem tambal sulam dengan kebijakan nawacita yang salah satunya yaitu Membangun Indonesia Dari Pinggiran Dengan Memperkuat Daerah-Daerah Dan Desa Dalam Kerangka Negara Kesatuan. Lahirnya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa berimplikasi pada perubahan kedudukan desa dalam bangunan tata negara Indonesia dan relasinya dengan negara

Undang-Undang Desa yang baru menegaskan bahwa paradigma atau asas yang mengkonstruksi hubungan negara dan desa berdasarkan pada prinsip rekognisi dan subsidiaritas. Konstruksi mengenai kedudukan dan relasi baru ini tentunya sangat berbeda dengan konstruksi sebelumnya. Dalam konstruksi awal, sebagaimana dijelaskan dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Peraturan Pemerintah (PP) No. 72 Tahun 2005 tentang Desa, kedudukan desa merupakan bagian dari daerah, sebab desentralisasi hanya berhenti di kabupaten/kota. Dengan konstruksi residualitas yang menempatkannya sebagai bagian dari daerah tersebut, desa hanya menerima pelimpahan sebagian kewenangan dari kabupaten/kota. Konstruksi serupa ini bersifat residualitas

karena hanya menempatkan desa sebagai penerima “sisasisanya” kewenangan daerah, baik sisa kewenangan maupun sisa keuangan dalam bentuk alokasi dana desa (Sutoro Eko, 2014: 23).

Berdasarkan latar belakang kebijakan pemerintah yang penulis jabarkan sebelumnya, maka sangatlah penting menganalisis kesesuaian kebijakan pemerintah Dana Desa telah dengan visi dan misi Pemerintah/Trisakti dilihat dari analisis RIA (Regulatory Impact Analysis). Metode yang penulis gunakan ialah content analysis, dengan menggunakan metode elaborasi dari berbagai sumber tertulis lalu menuangkannya dalam bentuk gagasan dengan menggunakan pisau analisis RIA (Regulatory Impact Analysis)

2. METODE PENELITIAN

Korelasi Kebijakan Pemerintah tentang Dana Desa dengan Visi dan Misi Pemerintah

Perubahan paradigma pembangunan desa tersebut digandrungi oleh penguatan identitas desa yang tertuang dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Tertulis bahwa tujuan UU No.6 Tahun 2014 adalah sebagai berikut: 1. memberikan pengakuan dan penghormatan atas Desa yang sudah ada dengan keberagamannya sebelum dan sesudah terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia; 2. memberikan kejelasan status dan kepastian hukum atas Desa dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia demi mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia; 3. melestarikan dan memajukan adat, tradisi, dan budaya masyarakat Desa; 4. mendorong prakarsa, gerakan, dan partisipasi masyarakat Desa untuk pengembangan potensi dan Aset Desa guna kesejahteraan bersama; 5. membentuk Pemerintahan Desa yang profesional, efisien dan efektif, terbuka, serta bertanggung jawab; 6. meningkatkan pelayanan publik bagi warga masyarakat Desa guna mempercepat perwujudan

kesejahteraan umum; 7. meningkatkan ketahanan sosial budaya masyarakat Desa guna mewujudkan masyarakat Desa yang mampu memelihara kesatuan sosial sebagai bagian dari ketahanan nasional; 8. memajukan perekonomian masyarakat Desa serta mengatasi kesenjangan pembangunan nasional; dan 9. memperkuat masyarakat Desa sebagai subjek pembangunan.

Jika nawacita merupakan program inti atau tujuan dari pemerintahan Jokowi, maka Revolusi Mental adalah paradigma berpikir atau cara berpikir dan cara bertindak pemerintahan Jokowi. Adapun Visi dari pemerintahan kita dewasa ini yaitu: “Terwujudnya Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong”

Berangkat dari Undang Undang No 6 Tahun 2014 tentang desa yang memberikan kekuatan dan kemunculan desa sebagai aspek penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka dijelaskan bahwa dana desa bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara. Hal ini membuktikan perhatian yang sangat besar bagi pemerintah pusat mengotonomikan daerah desa dalam mengelola desa secara mandiri.

Kemandirian yang diharapkan dengan adanya undang-undang ini juga dituangkan dalam kebijakan dana desa oleh pemerintah. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 yang merupakan perubahan kedua atas peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang dana desa yang bersumber dari APBN. Dana Desa merupakan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Alokasi Dana Desa yang

menjadi dana pembangunan berasal dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh Kabupaten/ Kota untuk Desa paling sedikit 10 persen, yang pembagiannya untuk setiap Desa secara proporsional. Artinya porsi keuangan yang diterima oleh desa dari dana perimbangan pusat telah ditentukan besarnya.

Tuntutan kemandirian melalui dana desa memberikan kewenangan pengelolaan sumber-sumber pendapatan desa melalui BUMDes dengan harapan dengan dana yang lebih besar tersebut pemerintah desa dapat mewujudkan penyelenggaraan program pengembangan kapasitas dan pembangunan di desa, hal ini akan berdampak pada penguatan basis perekonomian. Sedikitnya kewenangan pemerintah desa telah diberikan melalui dana desa yang nantinya dapat dimanfaatkan oleh perangkat desa sesuai dengan kebutuhan anggaran dan dukungan dana dari APBD dan perimbangan keuangan pusat dan daerah yang sebelumnya juga telah ditetapkan.

Jadi secara normatif pemerintah telah membuat kebijakan yang sejalan dengan Visi dan Misi pemerintahan yang mulai melakukan percepatan pembangunan melalui salah satunya kebijakan pengalokasian dana desa. Menurut hemat penulis misi pemerintah dalam mewujudkan kualitas hidup manusia Indonesia yang tinggi, maju dan sejahtera dan didukung dengan misi mewujudkan masyarakat maju, berkeadilan, dan demokratis berlandaskan negara hukum juga tergambar dari kebijakan alokasi dana desa.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kebijakan Dana Desa Ini Dilihat Dari Analisis RIA (Regulatory Impact Analysis)

Pemerintahan pada masa kepemimpinan Presiden Jokowi dengan Wakil Presiden Jusuf Kalla membawa

perubahan besar pada paradigma pemerintahan secara koheren. Hal tersebut tertuang dari Program Nawa Cita yang digadangkan pada era percepatan pembangunan ini. Nawacita berasal dari bahasa Sansekerta berarti sembilan dan cita adalah tujuan. Nawacita secara harfiah adalah sembilan tujuan dan cita adalah asa atau impian yang terencana serta terlaksana, maka nawa cita merupakan rujukan dari kinerja pemerintahan Jokowi dalam mengisi kemerdekaan, membangun bangsa yang berdaulat, berdikari dan berbudaya Indonesia.

Adapun program dana desa merupakan upaya dari pengaplikasian misi pemerintah kedua guna mewujudkan masyarakat maju,berkeseimbangan, dan demokratis berlandaskan negara hukum dan merupakan agenda prioritas pembangunan nasional yang kerap kali disebut sebagai NAWACITA: a) menghadirkan kembali negara untuk melindungi segenap bangsa dan memberikan rasa aman pada seluruh warga negara, b) Membangun tata kelola Pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya, c) membangun Indonesia dari Pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan, d) memperkuat kehadiran negara dalam melakukan reformasi sistem dan penegakan hukum yang bebas korupsi, bermartabat dan terpercaya, e) meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia, f) meningkatkan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional, g) mewujudkan kemandirian ekonomi dengan menggerakkan sektor-sektor strategis ekonomi domestik, h) melakukan revolusi karakter bangsa, i) memperteguh kebhinekaan dan memperkuat restorasi sosial Indonesia melalui kebijakan memperkuat pendidikan kebhinekaan dan menciptakan ruang-ruang dialog antar warga.

Regulatory Impact Assessment (kadang disebut juga Regulatory Impact Analysis) atau disingkat menjadi RIA, merupakan suatu metode yang digunakan dalam penyusunan suatu aturan yang secara prinsip dapat mengakomodasi langkah-langkah yang harus dijalankan dalam penyusunan suatu aturan. Metode ini mulaipopular di awal tahun 2000-an, dan banyak digunakan di negara-negara maju.

Dalam salah satu panduan yang diterbitkan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), RIA dijelaskan sebagai suatu proses yang secara sistematis mengidentifikasi dan menilai dampak yang diinginkan dari suatu pengajuan undang-undang dengan metode analisis yang konsisten seperti benefit-cost analysis. RIA merupakan proses komparasi yang didasarkan tujuan pengaturan yang telah ditetapkan dan mengidentifikasi semua kemungkinan kebijakan yang mmempengaruhi dalam mencapai tujuan kebijakan. Semua alternatif yang tersedia harus dinilai dengan metode yang sama dalam rangka menginformasikan pengambil keputusan akan pilihan-pilihan yang efektif dan efisien sehingga dapat memilih secara sistematis pilihan yang paling efektif dan efisien. Definisi RIA menurut OECD: "...RIA's most important contribution to the quality of decisions is not the precision of the calculations used, but the action of analyzing– questioning, understanding real-world impacts and exploring assumptions".

Tahapan RIA sesuai OECD adalah: 1. Mendefinisikan konteks kebijakan dan tujuan khususnya mengidentifikasi secara sistemik masalah yang menyebabkan diperlukannya pengaturan oleh pemerintah; 2. Mengidentifikasi dan mendefinisikan semua opsi peraturan dan kebijakan lain untuk mencapai tujuan kebijakan yang akan ditetapkan; 3. Mengidentifikasi dan mengkuantifikasi dampak dari opsi yang dipertimbangkan, termasuk efek

biaya, manfaat dan pendistribusian;4.Membangun strategi penegakan hukum dan kepatuhan dari setiap opsi,termasuk mengevaluasi efektivitas dan efisisensi tiap pilihan;5.Membangun mekanisme monitoring untuk mengevaluasi keberhasilankebijakan yang dipilih dan member masukan informasi untuk responpengaturan di masa mendatang;6. Konsultasi public secara sistematis untuk member kesempatan kepadasemua pemangku kepentingan untuk berpartisipasi dalam prosespenyusunan peraturan. Tahap ini memberikan informasi yang pentingakan biaya dan manfaat dari semua alternatif termasuk efektifitasnya.

Sementara menurut Kirkpatric dan Parker, secara tipikal, tahapan RIA melibatkan beberapa tugas yang dilakukan dalam setiap tahap yaitu: a) Deskripsi masalah dan tujuan dari proposal kebijakan,b) Deskripsi dari pilihan peraturan dan non-peraturan untuk mencapaitujuan,c)Penilaian terhadap dampak positif dan negatif yang signifikantermasuk penilaian terhadap manfaat dan biaya terhadap dunia bisnisdan yang berkepentingan lainnya,d)Proses konsultasi dengan pemangku kepentingan dan pihak lain yangberkepentingan,e)Opsinya yang direkomendasikan dengan penjelasan mengapa opsi itudipilih.

Sementara itu di Indonesia, Metode Regulatory Impact Assessment/analysis di Indonesia dikembangkan terutama oleh Badan Perencana Pembangunan Nasional (Bappenas). Sejak tahun 2003 , bersama dengan beberapa kementerian/lembaga lain, 4 Biro Hukum Kementerian PPN/Bappenas, “Kajian Ringkas Pengembangan dan Implementasi Metode Regulatory Impact Analysis (RIA) Untuk Menilai Kebijakan (Peraturan Dan Non Peraturan) Di Kementerian PPN/Bappenas”, Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas, 2011. Kementerian Perencanaan

Nasional/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Kementerian PPN/Bappenas) telah berperan aktif dalam mengembangkan dan mensosialisasikan metode RIA. Salah satulangkah paling penting yang dilakukan adalah menyusun dan meluncurkan buku panduan pelaksanaan metode RIA pada tahun 2009 dengan dukunganbeberapa lembaga donor melalui The Asia Foundation. Dengan adanya buku panduan tersebut, berbagai pihak (khususnya: instansi pemerintah baik pusat maupun daerah) dapat mengenal lebih jauh metode RIA. Meskipun demikian, hingga saat ini secara kelembagaan metode RIA belum diterapkan di lingkungan Kementerian PPN/Bappenas. Di kementerian/lembaga lain juga demikian, penggunaan metode RIA baru sebatas uji coba yang tidak berkelanjutan

Proses yang dilakukan dengan Analisis RIA terhadap Program Pemerintah terkait Dana Desa yaitu:

1. Identifikasi dan analisis masalah terkait kebijakan.

Langkah ini dilakukan agar semua pihak, khususnya pengambil kebijakan, dapat melihat denganjelas masalah apa sebenarnya yang dihadapi dan hendak dipecahkandengankebijakan tersebut. Pada tahap ini, sangat penting untuk membedakanantara masalah (problem) dengan gejala (symptom), karena yang hendakdipecahkan adalah masalah, bukan gejalanya.

Kesimpulannya secara prinsipil agenda pemerintah yang terdapat dalam trisakti yaitu berdaulat dalam politik, berdikari dalam bidang ekonomi, berkepribadian dalam bidang kebudayaan telah tertuang dalam kebijakan “Membangun Indonesia Dari Pinggiran “ dengan memperkuat daerah-daerah desa, salah satunya yang menjadi fokus analisis penulis yaitu tentang realisasi dana desa sebagai barometer penting, meskipun dalam kenyataannya masih terdapat

beberapa kendala, seperti kurang tepat sasaran dana desa yang diaplikasikan oleh birokrasi ditingkat desa. Bahwa masih perlu dilakukannya perealisasi dana yang lebih terarah dan adanya pengawasan yang ketat terhadap pendistribusian dana desa. Hal yang menjadi apresiasi disini ialah upaya pemerintah dalam memberikan motivasi bagi aparatur perangkat desa yang dinilai lebih berhasil menyelenggarakan pembangunan di desa yang dikelolanya. Bahwa masalah utama yang ingin dipecahkan pemerintah yaitu dimulainya pembangunan dari pinggiran, berdasarkan kenyataan yang ada di negara Indonesia, pembangunan hanya gencar dilakukan pada tingkat pusat dan masing-masing ibu kota disetiap provinsi.

2. Penetapan tujuan.

Setelah masalah teridentifikasi, selanjutnya perlu ditetapkan apa sebenarnya tujuan kebijakan yang hendak diambil. Tujuan ini menjadi satu komponen yang sangat penting, karena ketika suatu saat dilakukan penilaian terhadap efektivitas sebuah kebijakan, maka yang dimaksud dengan “efektivitas” adalah apakah tujuan kebijakan tersebut tercapai atau tidak.

Berdasarkan fokus analisis penulis mengenai kebijakan tentang desa dan alokasi dana desa yang merupakan bentuk nyata dari penerapan program *nawacita* yang ketiga yaitu membangun Indonesia dari Pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka negara kesatuan. Hal tersebut juga terjabarkan lagi dengan aksi mengimplementasikan Undang-Undang Desa sehingga terjadi pemerataan pembangunan antara wilayah terutama desa, kawasan timur desa dan kawasan perbatasan.

Merujuk kepada konstitusi Undang-Undang Dasar 1945 masih terdapat kekonsistenan pemerintah dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia melalui pemerataan pembangunan seperti kebijakan dana

alokasi terutama yang tercantum dalam bab VI Pemerintah Daerah pada pasal 18 yang memberikan kewenangan otonomi seluas-luasnya kepada pemerintah daerah dan didukung dengan pasal 18 A nomor 2 yaitu hubungan keuangan, pelayanan umum, pemanfaatan sumber daya alam dan sumber daya lainnya antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah diatur dan dilaksanakan secara adil dan selaras berdasarkan Undang-Undang.

Secara umum realisasi dana desa merupakan perwujudan dari amanah konstitusi tentang pemerintah daerah dan upaya pemerataan pembangunan. Kebijakan pemerintah tentang desa juga terkonstruksi dalam amanat Undang-Undang 1945 Bab XIV tentang perekonomian nasional dan kesejahteraan masyarakat dalam pasal 33 diantaranya yaitu ayat (1) perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan ayat (4) perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional.

3. Pengembangan berbagai pilihan/alternatif kebijakan untuk mencapai tujuan.

Setelah masalah yang hendak dipecahkan dan tujuan kebijakannya sudah jelas, langkah berikutnya adalah melihat pilihan apa saja yang ada atau bisa diambil untuk memecahkan masalah tersebut. Dalam metode RIA, pilihan atau alternatif pertama adalah “do nothing” atau tidak melakukan apa-apa, yang pada tahap berikutnya akan dianggap sebagai kondisi awal (*baseline*) untuk dibandingkan dengan berbagai opsi/pilihan yang ada. Pada tahap ini, penting untuk melibatkan *stakeholders* dari berbagai latar belakang dan kepentingan guna mendapatkan gambaran

seluas-luasnya tentang opsi/pilihan apa saja yang tersedia.

Konsistensi antara amanat UUD 1945 khususnya mengenai pemerintah daerah serta perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial selaras dengan kebijakan pemerintah tentang desa dan pengalokasian dana desa. Menurut hemat penulis pemerintah telah menetapkan perangkat desa, kejelasan tata cara pengangkatan aparatur desa, pengalokasian dana untuk desa, proses pembuatan rencana anggaran desa yang disepakati bersama oleh pihak perangkat desa melalui RPJMdes, APBDes dan RKPDdes yang ditetapkan dengan musrenbangdes. Hal yang terlihat jelas disini adalah penguatan peran pemerintah desa dalam upaya pemerataan pembangunan dan musyawarah mufakat sebagai indikator penguatan budaya dan identitas bangsa di daerah.

Dalam penyelenggaraan otonomi desa yang masih menjadi kendalanya adalah penerapan di desa itu sendiri, dimana distribusi uang yang belum terealisasi dengan baik, alokasi anggaran yang belum tepat sasaran, seperti masih adanya pembangunan yang belum sesuai dengan prioritas pembangunan, meskipun secara kontekstual telah merujuk kepada amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan merupakan salah satu program nawacita. Kesimpulannya pemerintah telah memberikan otoritas khusus kepada desa untuk mengelola dan melakukan pembangunan terhadap desa sehingga pemerintah berperan sebagai fasilitator dan koordinator di tingkat desa.

4. Penilaian terhadap pilihan alternatif kebijakan, baik dari sisi legalitas maupun biaya (cost) dan manfaat (benefit)-nya.

Setelah berbagai opsi/pilihan untuk memecahkan masalah teridentifikasi, langkah berikutnya adalah melakukan seleksi terhadap berbagai pilihan tersebut. Proses seleksi diawali dengan penilaian dari

aspek legalitas, karena setiap opsi/pilihan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk pilihan-pilihan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dilakukan analisis terhadap biaya (cost) dan manfaat (benefit) pada masing-masing pilihan. Secara sederhana, "biaya" adalah hal-hal negatif atau merugikan suatu pihak jika pilihan tersebut diambil, sedangkan "manfaat" adalah hal-hal positif atau menguntungkan suatu pihak. Biaya atau manfaat dalam hal ini tidak selalu diartikan "uang". Oleh karena itu, dalam konteks identifikasi biaya dan manfaat sebuah kebijakan, perlu dilakukan identifikasi tentang siapa saja yang terkena dampak dan siapa saja yang mendapatkan manfaat akibat adanya suatu pilihan kebijakan (termasuk kalau kebijakan yang diambil adalah tidak melakukan apa-apa atau do nothing).

Prioritas penggunaan dana desa tersebut adalah untuk program dan kegiatan:

1. Pembangunan Desa

Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup manusia serta penanggulangan kemiskinan, prioritas penggunaan dana desa diarahkan untuk pelaksanaan program dan kegiatan Pembangunan Desa, meliputi:

- a. pembangunan, pengembangan, dan pemeliharaan infrastruktur atau sarana dan prasarana fisik untuk penghidupan, termasuk ketahanan pangan dan permukiman;
- b. pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kesehatan masyarakat;
- c. pembangunan, pengembangan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan, sosial dan kebudayaan;
- d. pengembangan usaha ekonomi masyarakat, meliputi pembangunan dan pemeliharaan sarana prasarana produksi dan distribusi; atau

e.pembangunan dan pengembangan sarana-prasarana energi terbarukan serta kegiatan pelestarian lingkungan hidup.

2. Pemberdayaan Masyarakat

Prioritas penggunaan dana desa untuk program dan kegiatan bidang pemberdayaan masyarakat desa, dialokasikan untuk mendanai kegiatan mendanai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kapasitas warga atau masyarakat desa dalam pengembangan wirausaha, peningkatan pendapatan, serta perluasan skala ekonomi individu warga atau kelompok masyarakat dan desa. Antara lain : a. peningkatan investasi ekonomi desa melalui pengadaan, pengembangan atau bantuan alat-alat produksi, permodalan, dan peningkatan kapasitas melalui pelatihan dan pemagangan; b. dukungan kegiatan ekonomi baik yang dikembangkan oleh BUM Desa atau BUM Desa Bersama, maupun oleh kelompok dan atau lembaga ekonomi masyarakat Desa lainnya; c. bantuan peningkatan kapasitas untuk program dan kegiatan ketahanan pangan Desa; d. pengorganisasian masyarakat, fasilitasi dan pelatihan paralegal dan bantuan hukum masyarakat Desa, termasuk pembentukan Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa (KPMD) dan pengembangan kapasitas Ruang Belajar Masyarakat di Desa (Community Centre); e. promosi dan edukasi kesehatan masyarakat serta gerakan hidup bersih dan sehat, termasuk peningkatan kapasitas pengelolaan Posyandu, Poskesdes, Polindes dan ketersediaan atau keberfungsian tenaga medis/swamedikasi di Desa; f. dukungan terhadap kegiatan pengelolaan Hutan/Pantai Desa dan Hutan/Pantai Kemasyarakatan; g. peningkatan kapasitas kelompok masyarakat untuk energi terbarukan dan pelestarian lingkungan hidup; h. bidang kegiatan pemberdayaan ekonomi lainnya yang sesuai dengan analisa kebutuhan desa dan telah ditetapkan dalam Musyawarah Desa.

5. Pemilihan kebijakan terbaik.

Analisis Biaya-Manfaat kemudian dijadikan dasar untuk mengambil keputusan tentang opsi/pilihan apa yang akan diambil. Opsi/pilihan yang diambil adalah yang mempunyai manfaat bersih (net benefit), yaitu jumlah semua manfaat dikurangi dengan jumlah semua biaya, terbesar. Dengan berlakunya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa bahwa adanya kucuran dana milyaran rupiah langsung ke desa yang bersumber dari alokasi dana Desa yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima Kabupaten/Kota. Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang bersumber dari APBN, Pasal 1, ayat 2 Dana Desa adalah Dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi Desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Tujuan dari dana desa pada dasarnya adalah mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dengan lebih pemerataan pendapatan⁵

Pembagian kerja dalam sistem pemerintahan Indonesia saat ini adalah asas desentralisasi dan dekonsentrasi. Kebijakan tentang dana desa memberikan otonomi pada desa untuk menyelenggarakan basic pemerintahannya melalui alokasi dana pembangunan yang telah dibagi per triwulan yang telah diotorisasi mulai tahun 2015.

Badan Anggaran DPR RI menyatakan, tahun ini pemerintah mengalokasikan dana sebesar Rp60 triliun untuk dana desa di seluruh Indonesia. "Pencairan dana desa ini dua kali dan langsung ditransfer ke rekening

masing-masing desa," kata Wakil Ketua Badan Anggaran DPR RI MH Said Abdullah di Pamekasan, Madura, Jatim, Rabu (2 Maret 2016). Tujuan dari penambahan anggaran untuk desa ini melainkan untuk pembangunan yang merata di Indonesia, disini terlihat bahwa terdapat pembagian teknis secara teritorial kepada desa, namun pemerintah memberikan kewenangan yang besar dengan pertanggung jawaban yang jelas kepada struktur pemerintahan daerah dan pemerintah pusat. Disini pemerintah berperan sebagai regulator dan fasilitator kepada perangkat desa. Pemerintah tidak memproteksi perdagangan luar negeri, akan tetapi mendorong produksi domestik dengan membina masyarakat desa.

6. Penyusunan strategi implementasi.

Produk hukum Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa yang merupakan awal perubahan kedudukan desa dalam bangunan tata negara Indonesia. Undang-Undang tentang Desa ini merupakan barometer awal kebijakan tentang dana desa. Penggunaan Dana Desa pada Pemerintahan Desa diprioritaskan untuk membiayai pembangunan dan pemberdayaan masyarakat. Prioritas penggunaan Dana Desa diatur oleh Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi yang dituangkan pada Permendes Nomor 5 Tahun 2015 Tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2015. Disini terlihat jelas bahwa pemerintah serius dalam mewujudkan pembangunan.

Langkah ini diambil berdasarkan kesadaran bahwa sebuah kebijakan tidak bisa berjalan secara otomatis. Siklus pengelolaan keuangan desa meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban, dengan periodisasi 1 (satu) tahun anggaran, terhitung mulai tanggal 1 Januari sampai dengan 31 Desember. Bahwa pemerintah desa juga

memiliki buku petunjuk pelaksanaan agar penyelenggaraan keuangan dapat berjalan sesuai dengan sistem dan aturan yang berlaku.

Juklak Bimkon ini diharapkan dapat membantu pemerintah desa dalam menyusun Laporan Realisasi Pelaksanaan APB Desa dan Laporan Pertanggungjawaban Realisasi Pelaksanaan APB Desa, yang dihasilkan dari suatu siklus pengelolaan keuangan desa, yang dimulai dari tahapan perencanaan dan penganggaran; pelaksanaan dan penatausahaan; hingga pelaporan dan pertanggungjawaban pengelolaan keuangan desa, dan dilaksanakan secara tertib, transparan, dan akuntabel. Pada akhirnya, Pelaksanaan Pengelolaan Keuangan Desa tetap harus mengacu pada Peraturan Bupati/Walikota. Juklak ini bisa dijadikan referensi penyusunan Peraturan Bupati/Walikota tersebut dengan pengembangan-pengembangan yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan daerah masing-masing⁶. Dengan adanya pertanggungjawaban dan petunjuk pelaksanaan APB desa memperlihatkan bahwa kebijakan tentang dana desa menerapkan prinsip akuntabilitas, sehingga negara dan pemerintah berperan serta termasuk masyarakat secara paralel. Dalam pengaplikasiannya aparatur desa juga memiliki tanggungjawab penuh terhadap masyarakat sebagai objek yang akan disejahterakan.

7. Partisipasi masyarakat di semua proses.

Semua tahapan tersebut di atas harus dilakukan dengan melibatkan berbagai komponen yang terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung, dengan kebijakan yang disusun. Komponen masyarakat yang mutlak harus didengar suaranya adalah mereka yang akan

menerima dampak adanya kebijakan tersebut(key stakeholder).

Meninjau dari perspektif ini, dalam kebijakan pemerintah tentang desa tidak lagi melibatkan peran pemerintah yang dominan sesuai dengan maksud dan tujuan dibentuknya kebijakan pembangunan dari daerah pinggiran membuat daerah desa mandiri dan memiliki peran dalam pemerintahan. Adapun peran pemerintah pusat adalah sebagai penyalur dana, karena dana aliran APBN merupakan kas utama dana desa, dan nanti didukung dengan dana APBD, perimbangan pusat dan daerah juga termasuk APBDes yang dikelola dan dibangun sendiri oleh masyarakat desa dengan pilot project melalui pembentukan BUMDes.

Model kebijakan dana desa bersumber dari dana pemerintah, baik pusat dan daerah yang diperoleh dari biaya pajak, dan sumber kekayaan daerah. Sehingga terlihat jelas bahwa, sumber anggaran pembangunan adalah dari rakyat untuk rakyat dan dijalankan bersama secara gotong royong oleh masyarakat. Sumber dan pertanggung jawaban dana desa jelas, dan dipertanggungjawabkan secara sistematis kepada negara.

Berdasarkan analisis RIA (Regulatory Impact Analysis) dengan mengambil gambaran dari model pemerintahan kita sebelumnya dengan sistem tambal sulamnya, melanjutkan yang sudah ada lalu memperbaiki sekedarnya membuat penulis mengapresiasi usaha besar pemerintah pada masa sekarang ini. Program nawa cita yang berkiblat pada konstitusi Undang-Undang, memperbaiki paradigma pembangunan melalui daerah pinggir juga patut diteladani bersama oleh seluruh stakeholders yang merupakan bagian pembangunan dan harapan cita-cita bangsa.

Program pemerintah mengenai pembangunan desa dari pinggiran ini sebaiknya dilanjutkan oleh pemerintah pada masa yang akan datang, sehingga peningkatan kesejahteraan dapat berjalan

dengan prinsip keadilan. Dalam Hal pembangunan desa yang paling utama harus diselesaikan oleh pemerintah adalah infrastruktur dan saluran irigasi. Fenomena tentang penggunaan dana desa yang belum sesuai dengan Permendes No.5 tahun 2015 seperti adanya indikasi penyelewengan aparaturnya penyeleggara yang penulis jadikan rujukan diawal paper ini mengenai pengalokasian dana yang digunakan oleh aparaturnya desa dalam pendirian gedung baru, pembuatan pagar dan pengalokasian yang tidak sesuai dengan prioritas pembangunan desa.

Pembangunan dari desa menurut hemat penulis tidak harus melakukan gebrakan besar sehingga mengenyampingkan kebutuhan dasar yang menjadi basic untuk kelancaran aktivitas pembangunan dibidang lainnya. Pemerintah harus lebih memperhatikan pembangunan infrastruktur seperti pembuatan drainase, jembatan, saluran irigasi, pembuatan MCK, fasilitasi air bersih. Jika hal-hal mendasar ini sudah terpenuhi, dana desa dapat dimanfaatkan untuk membangun pasar desa, embung desa, dan berbagai pengembangan ekonomi kreatif desa.

4. PENUTUP

Dari segi aspek pembangunan kualitas sumber daya aparaturnya desa, penulis berpandangan bahwa anggaran dana desa dapat digulirkan pada peningkatan kualitas aparaturnya desa seperti kepala desa, wakil kepala desa, sekretaris, kepala divisi dan staf pemerintah desa dapat memperoleh pendidikan dan pelatihan secara berkala. Hal ini akan sangat bermanfaat jika ditinjau ulang mengenai prosedur pengangkatan perangkat desa dengan persyaratan sebagai warga desa dengan tingkat pendidikan minimal sekolah lanjutan tingkat lanjutan dan tingkat atas. Idealnya pendidikan akan berpengaruh pada pola pikir seseorang dan bagaimana cara seseorang bertindak, sehingga paling tidak alokasi dana yang ditujukan bagi

kegiatan diklat dapat meningkatkan kualitas aparatur.

Penulis menyimpulkan bahwa kebijakan pemerintah Indonesia saat ini dikatakan cukup baik dan pro terhadap kesejahteraan masyarakat. Berbagai aturan dan kebijakan terprogram dalam Nawacita yang bernafaskan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2016 yang merupakan perubahan kedua atas peraturan pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang dana desa, disempurnakan lagi dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2016 menggambarkan pemerintah cukup serius melakukan percepatan pembangunan. Jika program ini dilakukan dengan serius, maka tidak ada istilah tidak mungkin untuk majunya perekonomian dan pasar domestik telah dimasuki oleh kreativitas masyarakat desa.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Erani Yustika. Buku Teknis Sarana dan Prasarana Pendukung Ekonomi

Desa. Direktur Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia. 2016

Suska. Prinsip Regulatory Impact Assesment dalam Proses Penyusunan Perppu

Sesuai Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011. Jurnal Konstitusi Volume 9. Nomor 2 Juni 2012

Watson, Matthew. Theoretical Traditions in Global Political Economy, dalam John Ravenhill. Global Political Economy. Oxford: Oxford University Press
Jurnal Liberalisme dan Komunitarianisme: Konsep tentang Individu dan Komunitas. Ridha Aida. Demokrasi. Vol IV No.2. 2005

Sumber Lain

Buku Petunjuk Pelaksanaan Bimbingan dan Konsultasi Pengelolaan Keuangan Desa, Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Deputi Bidang Pengawasan Penyelenggaraan Keuangan Daerah, 2015

Bahan Ajar Mata Kuliah Ekonomi Politik, Dr. Afriva Khaidir, S.H., M.Hum, MAPA, Program Pasca Sarjana, Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang, 2015

Dana Desa 2016 Rp.60 Triliun untuk pemerataan pembangunan, dikutip dari tempo.com melalui <https://m.tempo.co/read/news/2016/03/03/090750514/dana-desa-2016-rp60-triliun-untuk-pemerataan-pembangunan>

KEBIJAKAN HUKUM ISLAM DALAM MENGATUR PENGELOLAAN ALAM DAN LINGKUNGAN

Salma

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang
Email: salma_nathia@yahoo.com Phone: +6281266738628

Abstrak: Alam semesta diciptakan oleh Allah s.w.t untuk dimanfaatkan oleh manusia dalam upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Seringkali pemanfaatan itu terjadi secara berlebihan dan melampaui batas, sehingga memberi akibat buruk untuk manusia itu sendiri. Tidak mengejutkan lagi ketika tanah, air dan udara tercemar sebagai akibat perbuatan manusia. Flora dan fauna hidup dalam kondisi kritis dan diambang kepunahan karena hutan sebagai habitat mereka dibabat habis untuk kepentingan-kepentingan manusia tertentu. Kesadaran akan pentingnya menjaga alam dan lingkungan semakin menipis baik di benak para pemimpin negeri maupun masyarakat yang berbagi hidup dalam lingkungannya. Padahal, sebagai orang yang beragama, khususnya Islam, masyarakat seharusnya memahami bahwa ajaran Islam telah sedemikian rupa mengajarkan umatnya untuk berperilaku baik, memelihara kebersihan, mengelola dan memanfaatkan alam sekitar dengan bijaksana, tidak berlebihan dan bahkan menghukum mereka yang membuat kerusakan di bumi dengan hukuman yang berat.

Kata kunci: Alam semesta, lingkungan, *al-fasâd*, hukum Islam

1. Pendahuluan

Dalam al-Qur`an digambarkan bahwa alam dan lingkungan di bumi ini telah diciptakan sebelum Nabi Adam a.s. diutus untuk mendiaminya. Hal itu menunjukkan bahwa alam dan lingkungan bumi ini tidak membutuhkan keberadaan manusia untuk menjaga kelangsungannya. Sedangkan manusia sangat bergantung kepada alam dan lingkungan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, idealnya nilai dasar kemanusiaan seorang manusia (*akhlaq al-karimah*) memegang peranan penting dalam memelihara, memanfaatkan dan mengelola alam dan lingkungan agar kelangsungan hidup mereka bisa terjaga di bumi ini. Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan kenyataan yang berbeda. Alam dan lingkungan di sekitar hidup manusia telah rusak, tercemar dan berbahaya tidak hanya untuk masyarakat yang hidup di zaman ini tetapi lebih berbahaya bagi generasi yang akan datang.

Indonesia adalah salah satu negara di Asia Tenggara dengan tingkat kerusakan lingkungan yang relatif tinggi dan sudah berlangsung lama. Aiken menjelaskan, kebakaran hutan di pulau Sumatera dan Kalimantan telah menghanguskan ribuan hektar hutan hujan tropis. Kekeringan ikut memperparah penyebaran api. Akan tetapi hal itu tidak hanya disebabkan oleh kebakaran tetapi lebih kepada pemanfaatan lahan hutan yang tidak tepat dan regulasi lingkungan yang lemah. Kebakaran telah menghasilkan asap yang sangat tebal dan secara periodik menyelimuti kawasan Asia Tenggara, menghalangi penglihatan, mengganggu jadwal transportasi, aktivitas ekonomi dan ancaman gangguan kesehatan yang angat serius.⁷ Kabut asap ini telah memengaruhi kualitas kesehatan masyarakat terdampak terutama pada masyarakat dengan gejala gangguan

⁷ S.Robert Aiken, "Runaway Fires, Smoke-Haze Pollution and Unnatural Disasters in Indonesia", *Geographical Review*, 2004, h. 55

pernafasan, asma dan warga lanjut usia.⁸ Tidak hanya itu, kebakaran ini berlangsung lama dan berdampak luas pada kesehatan masyarakat di negara tetangga seperti Malaysia.⁹ Selain memberi dampak pada manusia, kabut asap kebakaran lahan ini memberi akibat lain terhadap lingkungan. Di antaranya adalah terjadinya penurunan produktivitas, menghancurkan hutan, menurunkan zat hara tanah, sehingga flora dan fauna tidak mampu bertahan, beberapa species hewan liar pasti mengalami penderitaan karena kehilangan habitat dan tempat berburunya, orang utan (yang hanya ada di pulau Sumatera dan Kalimantan), gajah, harimau dan hewan-hewan liar lainnya keluar dari habitatnya dan terancam oleh manusia.¹⁰

Kebakaran hutan dan pembakaran lahan yang digambarkan di atas belum menjadi masalah utama kerusakan alam dan lingkungan di Indonesia. Tipe eksploitasi sumber daya alam yang memberi akibat sangat besar pada lingkungan adalah mengubah hutan menjadi lahan perkebunan seperti sawit atau karet. Sejak tahun 1990 telah terjadi alih fungsi hutan di Indonesia sekitar 0.6 sampai dengan 1.3 juta hektar pertahun.¹¹ Fakta ini belum memasukkan penebangan hutan secara liar (*illegal logging*) yang dilakukan masyarakat di seluruh kawasan hutan di Indonesia.

Perusakan hutan dan kebakaran lahan hanyalah sebagian dari problem alam dan lingkungan di Indonesia. Masih ada masalah lain yang juga belum bisa

diselesaikan secara maksimal seperti polusi udara, air dan tanah. Di kawasan DKI Jakarta misalnya, polusi udara utamanya disebabkan oleh asap kendaraan bermotor. Peningkatan pencemaran udara di wilayah ini mencapai 15% pertahun.¹² Masalah yang sama juga terjadi di kota-kota besar lain di seluruh Indonesia. Penggunaan kendaraan bermotor terus meningkat seiring dengan penambahan jumlah penduduk dan peningkatan perekonomian di tengah masyarakat. Pada akhirnya polusi udara tidak bisa dihindari. Sebagaimana halnya polusi udara, sumber daya alam air juga telah terancam oleh berbagai bentuk pencemaran sebagai akibat perbuatan manusia dalam memenuhi kebutuhannya. Air merupakan sumber daya alam yang terbatas menurut waktu dan tempat.¹³ Pada satu wilayah, air bisa melimpah, bersih dan tidak tercemar tetapi hal yang sama belum tentu ada di wilayah lain yang kering dan tandus. Oleh karena itu, pengolahan dan pelestariannya merupakan hal yang mutlak harus dilakukan karena air menjadi kebutuhan dasar semua makhluk hidup. Tidak hanya air, sumber daya alam lain seperti hutan, tanah dan udara juga perlu dijaga, dikelola dan dimanfaatkan secara bijaksana. Dalam hal ini, ajaran Islam memberikan panduan yang sangat mendasar untuk membantu setiap orang khususnya umat Islam untuk memanfaatkan alam menurut cara yang diajarkan dalam al-Qur`an dan Sunnah.

Alam Semesta Diperuntukkan Untuk Manusia

Tidak ada yang memungkirkan bahwa alam semesta diciptakan oleh Tuhan untuk manusia. Allah s.w.t menjelaskan dalam al-Qur`an bahwa alam semesta dan segala isinya diperuntukkan untuk kepentingan

⁸ Osamu Kunii, dkk., "The 1997 Haze Disaster in Indonesia: Its Air Quality and Health Effects", *Archives of Environmental Health*, Vol. 57, No. 1, 2002, h. 15-16

⁹ Narayan Sastry, "Fores Fires, Air Pollution and Mortality in South East Asia", *Demography*, Vol. 39, No. 1, 2002, h. 1

¹⁰ Ding Li Yong dan Kelvin S.H.Peh, "South East Asia's Fores Fires: Blazing the Policy Trial", *Oryx, Flora and Fauna International*, Vol. 50, No. 2, 2016, h. 208

¹¹ Freek Colombijn, "Global and Local Perspectives on Indonesia's Environmental Problems and the Role of NGOs", *Bijdragen tot de Taal*, Vol. 154, No. 2, 1998, h. 310

¹² Ning Purnomohadi, "Green Open Space to Improve Air Quality in Metropolitan Jakarta", *Ekistics*, Januari-April 1994, h. 51

¹³ Thomas Triadi Putranto dan Kristi Indra Kusuma, "Permasalahan Air Tanah pada Daerah Urban", *Teknik*, Vol. 30, Nomor 1, 2009, h. 48

manusia. Hal ini diungkapkan dalam banyak ayat misalnya dalam surat al-Baqarah (2) ayat 29.¹⁴ Pada ayat ini Allah s.w.t menjelaskan bahwa Dia-lah Allah, yang menjadikan segala yang ada di bumi untuk manusia. Di bumi ini Allah s.w.t menumbuhkan segala jenis tumbuhan untuk dimanfaatkan oleh umat manusia (Yunus (36): 36). Pada surat asy-Syura (42) ayat 29 Allah s.w.t menyebutkan bahwa Dia juga menciptakan hewan-hewan di bumi ini untuk dimanfaatkan oleh umat manusia. Keadaan ini merupakan salah satu di antara (ayat-ayat) tanda-tanda-Nya yaitu adanya penciptaan langit dan bumi dan makhluk-makhluk yang melata yang disebarkan oleh Allah s.w.t pada keduanya. Selain itu, Allah s.w.t menyediakan barang-barang tambang seperti biji besi, emas dan perak di bumi ini untuk dikelola oleh manusia. Hal ini di antaranya dijelaskan dalam surat al-Hadid (57) ayat 25. Pada ayat ini Allah s.w.t mengatakan bahwa sesungguhnya Dia telah menciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya manusia mempergunakan besi itu). Pada surat Ali Imran (3) ayat 14 Allah s.w.t menegaskan bahwa dijadikan indah pada (pandangan) manusia kecintaan kepada apa-apa yang diingini seperti harta yang banyak dari jenis emas, perak, kuda pilihan, binatang-binatang ternak dan sawah ladang. Itulah alam dan lingkungan yang diciptakan Tuhan untuk kesenangan hidup manusia di dunia.

Manusia Sebagai Khalifah di Bumi

Allah s.w.t menjelaskan dalam surat al-Baqarah (2) ayat 30 bahwa manusia diamanahkan untuk menjadi *khalifah* di bumi ini. Ulama tafsir menjelaskan latar belakang dijadikannya

¹⁴ Dalam tulisan ini dirujuk ayat-ayat al-Qur'an dari Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Saudi Arabia: Khadim al-Haramain al-Syarifain, 1971

manusia sebagai *khalifah*. Dalam bahasa Arab, *khalifah* berasal dari kata *kha la fa* dengan makna mengganti.¹⁵ At-Thabariy mengatakan, Hasan Bashri memaknai *khalifah* dalam ayat di atas yaitu saling menggantikan di antara mereka. Mereka itu adalah anak cucu Adam yang menggantikan bapak mereka Adam a.s. dan setiap masa menggantikan masa yang sebelumnya.¹⁶ Makna ini sejalan dengan pernyataan Allah s.w.t dalam ayat yang sama bahwa *khalifah* ini adalah pengganti Nabi Adam a.s. dan keturunannya sampai saat ini yang cenderung membuat kerusakan dan saling menumpahkan darah di antara mereka. Ayat ini menjadi dasar adanya pengangkatan *khalifah* yang menggantikan Nabi Muhammad s.a.w sebagai pemimpin dan bukan sebagai Nabi. Mereka dikenal dengan nama *al-khulafâ' al-râsyidûn*.¹⁷

Shihab menjelaskan bahwa kata *khalifah* pada mulanya berarti yang menggantikan atau yang datang sesudah siapa yang datang sebelumnya. Berdasarkan hal itu, ada yang memahami kata *khalifah* dalam ayat ini dengan makna yang menggantikan Allah s.w.t dalam menegakkan kehendak-Nya dan melaksanakan segala ketentuan-Nya. Tidak berarti bahwa Allah tidak mampu atau menjadikan manusia berkedudukan sebagai Tuhan tetapi karena Allah s.w.t bermaksud menguji manusia dan memberinya penghormatan untuk mengelola alam.¹⁸ Berdasarkan pengertian di atas dapat dipahami bahwa penunjukan manusia sebagai *khalifah* merupakan wewenang yang diberikan oleh Allah s.w.t, sehingga kewenangan itu ada di tangan manusia

¹⁵ A.W.Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, Yogyakarta: Pustaka Progressif, 1997, h. 361

¹⁶ At-Thabariy, *Jami' al-Bayan 'an Ta'wil Ayy al-Qur'an*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 2005, h. 263

¹⁷ Al-Qurthubiy, *al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 1993, h. 251

¹⁸ M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, Volume 1, Jakarta: Lentera Hati, 2009, h. 172-173

yang bisa menggunakannya untuk tujuan baik atau buruk dalam memanfaatkan dan mengelola bumi sebagai wadah pelaksanaan tugasnya. Ke-*khalifah*-an mengharuskan pemilik kewenangan untuk melaksanakan kewajibannya sesuai dengan petunjuk Allah s.w.t sebagai pemberi kewenangan. Jika setiap orang yang telah diberi kewenangan tetapi menyalahgunakan kewenangannya, maka dia telah melakukan pelanggaran terhadap makna dan kewajiban ke-*khalifah*-annya yaitu menjadi pengelola alam secara baik dan benar dan menghindari perusakan.

Batas Pemanfaatan Alam dalam Hukum Islam

Banyak orang memahami, ketika alam semesta diciptakan untuk manusia, maka mereka seolah-olah boleh memanfaatkan, menggunakan dan melakukan eksploitasi alam dan lingkungan tanpa batas dan sesuai dengan keinginannya masing-masing. Pada dasarnya pemikiran seperti ini sangat keliru. Memang benar alam ini diperuntukkan Tuhan untuk manusia tetapi pemanfaatan dan pengelolaannya harus tetap mengacu pada koridor dan ketentuan dasar yang ditetapkan dalam al-Qur'an, Sunnah dan peraturan perundangan tentang lingkungan yang ditetapkan oleh pemerintah. Di sisi lain, setiap orang sebagai pengelola alam memainkan peranan penting dalam memastikan alam dan lingkungan ini terpelihara atau hancur binasa dengan memperhatikan panduan dan aturan yang telah ada.

Pertama, ajaran Islam untuk menjaga kebersihan. Agama Islam sangat mementingkan kebersihan sehingga ketika seorang muslim bangun di setiap subuh, maka agama menuntunnya untuk membersihkan diri (bersuci/thaharah) dan kemudian mendirikan shalat. Demikian juga ketika seseorang *junub*, pasca melahirkan, kering haid/nifas, dan rutinitas lainnya, dia wajib bersuci sebelum shalat. Banyak ayat al-Qur'an dan hadis Nabi

s.a.w yang menjelaskan tentang pentingnya bersuci dan hidup dalam keadaan suci di antaranya dalam surat al-Baqarah (2): 222 dan at-Taubah (9): ayat 108. Media utama untuk bersuci adalah air dan tanah/debu. Tidak semua air bisa digunakan untuk bersuci tetapi hanya air yang suci dan menyucikan.¹⁹ Konsep air yang suci dan menyucikan mengacu pada air hujan yang turun dan mengendap di laut, danau, sungai dan sumur. Hal ini dikemukakan oleh Allah s.w.t di antaranya dalam surat al-Furqan (25): 48. Di samping itu, hadis menjelaskan kriteria lain untuk mengukur air yang suci dan menyucikan ini di antaranya adalah tidak berubah warna, rasa dan baunya.²⁰ Ketika terjadi perubahan warna, rasa dan bau air, maka air itu telah tercemar dan tidak bisa digunakan untuk bersuci/thaharah. Oleh karena itu, setiap muslim dituntut untuk memelihara kualitas air agar tidak tercemar sehingga bisa digunakan untuk memenuhi syarat beribadah khususnya shalat, berpuasa dan berhaji. Ibadah shalat wajib dilakukan lima waktu setiap harinya sepanjang minggu, bulan dan tahun sampai akhir hidupnya. Atas dasar ini setiap muslim dituntut untuk memelihara kualitas air agar tidak tercemar dan dia bisa beribadah dengan aman. Dalam hukum Islam hal ini dikenal dengan pedoman bahwa sesuatu yang diperlukan untuk mewujudkan sesuatu yang wajib, maka sesuatu itu pun wajib untuk dilakukan. Hal ini dikenal dengan istilah mukadimah wajib.²¹ Dalam hal ini, air adalah media untuk mewujudkan kewajiban shalat, maka mengadakan air yang tidak tercemar (suci dan menyucikan) juga wajib hukumnya. Oleh karena itu setiap muslim diwajibkan untuk memelihara dan menjaga agar air tidak

¹⁹ Wahbah al-Zuhailiy, *al-Fiqh al-Islamiyy wa Adillatuh*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 1997, h. 136

²⁰ Al-Said Sabiq, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 2004, h. 17-18

²¹ Amir Syarifuddin, *Ushul Fiqh I*, Jakarta: Kencana, 2008, h. 358

dicemari oleh sesuatu apapun sehingga bisa tetap ada untuk memelihara eksistensi ibadahnya. Ketika setiap muslim mengetahui dan melaksanakan pedoman ini yang dimulai dari dirinya sendiri, maka bisa dipastikan pencemaran air dapat diminimalisasi.

Kedua, Allah s.w.t mengingatkan agar setiap orang tidak berlebih-lebihan (*al-isrâf*) dan tidak melampaui batas (*al-i'tâd*) dalam al-Qur'an ketika memanfaatkan alam. Hal yang sama juga dikemukakan dalam hadis-hadis Rasulullah s.a.w.²² Larangan pada sikap berlebih-lebihan dalam hukum Islam mulai dari tindakan terkecil seperti boleh memakan makanan halal yang disenangi tetapi dilarang berlebih-lebihan yang dijelaskan di antaranya dalam surat al-A'raf (7): 31 dan larangan berlebih-lebihan ketika mengeluarkan zahat pertanian pada hari panen dalam surat al-An'am (6): ayat 141. Dalam konsep yang lebih umum, larangan berlebih-lebihan mengacu pada setiap tindakan yang tidak mematuhi Allah s.w.t dan Rasul-Nya. Pada surat al-Mukmin (40) ayat 43 Allah s.w.t mengatakan bahwa orang-orang yang suka berlebih-lebihan itu termasuk pada kelompok penghuni neraka. Adapun konsep larangan melampaui batas (*al-i'tâd*) lebih keras dan tegas dibanding konsep larangan berlebih-lebihan. Konsep melampaui batas ini lebih mengacu pada setiap tindakan yang menunjukkan ketidakpatuhan kepada perintah dan larangan Allah s.w.t. Misalnya Allah s.w.t melarang umat Islam melampaui batasan-batasan yang diberikan-Nya ketika bersikap terhadap hewan-hewan sebagai salah satu sumber daya alam di antaranya dalam surat al-An'am (6) ayat 119.

Hewan adalah bagian dari alam dan lingkungan yang diciptakan oleh Allah s.w.t untuk kepentingan manusia. Meskipun demikian, hewan memiliki hak untuk diperlakukan oleh manusia secara baik. Dalam hukum Islam, hewan

utamanya berkaitan dengan faktor pemenuhan kebutuhan akan makanan. Hewan-hewan baik di darat maupun di air tidak terbatas jumlahnya tetapi hanya sebagian kecil yang bisa dikonsumsi oleh manusia. Hewan-hewan darat bisa dikonsumsi dengan kriteria tertentu di antaranya disembelih dengan menyebut nama Allah s.w.t seperti yang dijelaskan dalam surat al-Maidah (5): ayat 3 dan dalam penyembelihan itu dilakukan secara baik (*ahsinû al-zibhah*). Kriteria lain adalah larangan untuk memakan hewan-hewan tertentu seperti hewan-hewan yang bertaring dan berkuku tajam.²³ Artinya, ketika dilarang memakan hewan bertaring dan berkuku tajam, maka dilarang pula untuk membunuhnya karena untuk boleh memakan hewan darat harus dimatikan dengan cara disembelih terlebih dahulu. Berdasarkan hal ini, hukum Islam secara langsung telah menyediakan pedoman dasar pemeliharaan dan konservasi hewan-hewan liar yang umumnya bertaring dan berkuku tajam.

Selain konsep *al-isrâf* dan *al-i'tâd* sebagai pedoman dalam pemeliharaan dan pengelolaan alam/lingkungan, dalam hukum Islam dikenal konsep lain yang maknanya hampir sama secara substansi yaitu larangan melakukan tindakan mubazir. Allah s.w.t melarang umat Islam dengan larangan yang sangat keras agar mereka tidak bersikap mubazir (membuang-buang) harta kekayaan yang telah dihasilkan dari pemanfaatan alam. Allah s.w.t mengutuk orang yang membuang-buang setiap rezeki yang telah diberikan-Nya dan menggolongkan orang seperti ini pada kelompok syaitan seperti dikemukakan dalam surat al-Isra' (17) ayat 26. Pada ayat ini Allah s.w.t melarang setiap orang untuk menghambur-hamburkan (harganya) secara boros. Boros adalah sikap yang dibenci semua orang. Dalam hadis Rasulullah s.a.w ditemukan larangan Rasulullah s.a.w membuang-

²² Ibnu Majah, *Sunan ibn Majah*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 1999, h. 147

²³ Abu Daud, *Sunan Abi Daud*, Juz III, Beirut: Dar al-Fikr, 2003, h. 367

buang air ketika mandi dan berwudhuk.²⁴ Dalam ayat al-Qur'an digambarkan betapa air memegang peranan penting dalam kehidupan. Allah s.w.t mengatakan dalam al-Qur'an surat al-Baqarah (2) ayat 22 dan 164 bahwa air diturunkan dari langit dan dengan air itu ditumbuhkan di bumi segala sesuatu yang pada awalnya mati dan dalam dengan air itu pula tumbuh dan berkembang segala macam tumbuhan sebagai rezeki dari Allah s.w.t.

Ketiga, perintah Allah s.w.t untuk mengeluarkan zakat hasil pertambangan.²⁵ Banyak ayat al-Qur'an mengingatkan kewajiban umat Islam untuk menunaikan shalat dan membayar zakat. Perintah shalat dan mengeluarkan zakat banyak disejajarkan oleh Allah s.w.t dalam al-Qur'an seperti dalam surat al-Baqarah (2) ayat 43 dan 277. Zakat menurut bahasa artinya adalah tumbuh dan berkembang dan menurut istilah maknanya adalah mengeluarkan sebagian dari harta tertentu dengan cara yang telah ditentukan ketika telah sampai nisabnya dan diserahkan kepada orang yang berhak menerimanya.²⁶ Membayar zakat termasuk salah satu dari rukun Islam seperti dikemukakan dalam hadis Rasulullah s.a.w.²⁷ Zakat memiliki dua tujuan yaitu untuk membersihkan harta hasil pengelolaan alam dan untuk menyucikan jiwa si pemilik harta sebagaimana dijelaskan oleh Allah s.w.t dalam surat at-Taubah (9) ayat 103.²⁸ Zakat hasil pertambangan wajib dikeluarkan sebanyak 20%. Barang tambang ini agak istimewa dari harta-harta

lainnya, karena barang tambang adalah ciptaan Allah yang tidak semua orang mampu menggali dan mendapatkannya. Kewajiban mengeluarkan zakat barang tambang ini bisa dilihat dalam surat al-Baqarah (2) ayat 267. Pada ayat ini Allah s.w.t memerintahkan agar setiap orang yang beriman dapat menafkahkan (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahanya yang baik-baik (*thayyibât*) dan sebagian dari apa yang dikeluarkannya dari perut bumi untuk mereka. Barang tambang termasuk sesuatu yang telah disiapkan oleh Allah s.w.t di bumi untuk dieksploitasi oleh manusia. Zakat mengajarkan umat Islam untuk bisa hidup berbagi sebagaimana setiap orang berbagi tempat untuk mendiami bumi yang sama di mana harta itu didapat, berbagi oksigen yang dihasilkan tumbuhan yang sama. Berbagi dengan membayar zakat dapat mengurangi kesenjangan sosial sebagai salah satu penyebab kerusakan alam dalam rangka pemenuhan kebutuhan.

Keempat, menata, memperbaiki dan mempertebal akhlak mulia. Salah satu cara untuk mengatasi kerusakan alam dan lingkungan di Indonesia adalah dengan penataan moral, akhlak dan kesantunan masyarakat sebagai warga negara. Masyarakat sebagai bagian dari negara memiliki peranan yang penting dalam membantu negara mewujudkan pemeliharaan alam dan lingkungan. Para pakar hukum Islam di Indonesia banyak yang apatis terhadap perilaku umat Islam Indonesia dalam mengelola dan mengeksploitasi alam. Kerusakan alam dan lingkungan adalah masalah serius yang terjadi di banyak negara utamanya negara-negara berkembang termasuk negara dengan penduduk muslim seperti Indonesia. Azra mengatakan, kadang seperti terlihat jika ajaran Islam (yang melarang untuk merusak lingkungan) tidak berfungsi (dapat) mencegah orang Islam dari melakukan hal-hal yang salah.²⁹

²⁴ Rasulullah s.a.w menggunakan lafal *al-i'tâd* dan (*al-isrâf*) ketika melarang sahabat membuang-buang air ketika berwudhuk. Lihat Ibnu Majah, *Sunan...*, h. 146-147

²⁵ Nasrun Haroen, "Kewajiban Berzakat bagi Umat Islam", *Ruhama*, Vol. 1, Nomor 1, 2012, h. 8-9

²⁶ Wahbah al-Zuhailiy, *al-Fiqh...*, Jilid V, h. 730

²⁷ Al-Bukhariy, *Sahih al-Bukhariy*, Jilid I, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2009, h. 19

²⁸ Ahmad al-Kubaisy, *Ahkam al-Sariqah*, Bagdad: Mathba'ah al-Irsyad, 1971, h. 19

²⁹ Azyumardi Azra, "Islam, Corruption, Good Governance, and Civil Society: The Indonesian Experience", *Pluto Journals*, h. 109

Dugaan ini bukannya tidak beralasan karena realitas di lapangan menunjukkan fakta yang jelas seperti kebiasaan sebagian masyarakat Islam yang membuang sampah ke dalam sungai, menebang hutan sembarangan, membakar lahan secara tidak terkawal dan bahkan melakukan korupsi dalam pengelolaan lingkungan. Padahal dalam al-Qur'an surat al-Ahzab (33) ayat 21 dijelaskan bahwa pada diri Rasulullah s.a.w terdapat keteladanan dan akhlak beliau adalah al-Qur'an. Dalam hadis juga ditemukan bahwa Rasulullah s.a.w diutus untuk memperbaiki dan menyempurnakan akhlak manusia.³⁰ Banyak keteladanan tentang alam dan lingkungan yang ditunjukkan oleh Rasulullah s.a.w dalam hidupnya. Mulai dari hal yang sederhana seperti menghemat penggunaan air dalam mandi dan berwudhuk sampai pada keteladanan dalam berperang. Rasulullah s.a.w melarang umat Islam melakukan tindakan-tindakan tertentu ketika berperang dimana tindakan itu dapat mengganggu keseimbangan alam dan lingkungan. Misalnya Rasulullah memerintahkan untuk berperilaku baik dalam berperang (*kataba al-ihsân 'ala kulli syaiin*).³¹ Rasulullah s.a.w juga melarang umat Islam menebang pohon-pohon dalam berperang dan menutup sumber-sumber air.³² Larangan ini sangat logis karena pohon dan air tidak bisa dipisahkan. Di mana ada pohon, maka akarnya akan menyerap dan menahan air serta menjaganya tetap bersih. Sementara itu, air yang diserap akar menyebar ke seluruh dahan dan daun, kemudian daun-daun itu mengeluarkan oksigen yang dapat dihirup oleh manusia.

Hukuman bagi Orang yang Merusak Alam dan Lingkungan

³⁰ Imam Malik, *al-Muwattha'*, Beirut: Dar al-Fikr, 2005, h. 552

³¹ ad-Darimiy, *Sunan ad-Darimiy*, Jilid ke-1-2, Beirut: Dar al-Fikr, 2005, h. 143

³² Wahbah al-Zuhailiy, *al-Fiqh...*, h. 415

Allah s.w.t menggambarkan bentuk-bentuk perilaku orang yang merusak lingkungan baik di darat maupun di lautan. Dalam surat ar-Rum (30) ayat 41 Allah s.w.t mengingatkan bahwa telah nampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar). Kerusakan itu di antaranya dalam bentuk pencemaran air, tanah dan juga udara. Keberadaan ajaran al-Qur'an dan Sunnah serta peraturan perundangan yang mengatur pemanfaatan dan pengelolaan lingkungan seakan terlihat tidak memberi pengaruh positif dalam mencegah dan menanggulangi perusakan lingkungan. Term perusakan lingkungan (*al-fasâd*) dalam al-Qur'an mengacu pada banyak aspek. *Pertama*, prediksi malaikat tentang tabiat manusia sebagai perusak alam ketika Allah s.w.t hendak mengutus Nabi Adam a.s. ke bumi. Hal ini dikemukakan dalam surat al-Baqarah (2) ayat 30. Prediksi ini memang benar adanya karena rekam jejak perusakan alam sebagai akibat ulah manusia sangat mudah dilihat, diketahui dan ditemukan di mana dan ke manapun mata memandang. Apalagi kemajuan teknologi dan informasi mempermudah semua orang untuk mengetahui kerusakan lingkungan. *Kedua*, larangan melakukan kerusakan di bumi seperti dikemukakan dalam banyak surat di antaranya dalam surat al-Qasash (28) ayat 77 dan 83 serta dalam surat Hud (11) ayat 116. *Ketiga*, kebencian Allah pada orang-orang yang melakukan perusakan alam seperti diungkapkan dalam surat al-Baqarah (2) ayat 205 dan al-Maidah (5) ayat 64. *Keempat*, bentuk-bentuk perbuatan yang termasuk merusak alam dan hukuman bagi orang yang melakukannya.

Ada beberapa bentuk yang diisyaratkan dalam al-Qur'an sebagai perbuatan merusak alam dan lingkungan. Dalam surat al-Maidah (5) ayat 32 Allah s.w.t mengemukakan kesetaraan buruknya

perbuatan membunuh orang lain (*qatala nafsan*) dengan berbuat kerusakan di bumi (*fasâd fi al-ard*). Dalam ayat ini dijelaskan bahwa ketika seseorang membunuh satu orang seolah-olah dia telah membunuh semua orang. Buruknya membinasakan satu (semua) orang ini sama nilainya dengan berbuat kerusakan di muka bumi. Sementara itu, pada surat al-Maidah ayat 33 Allah s.w.t mengungkapkan kembali kedua lafal yang sama tetapi disertai dengan empat (4) ancaman hukuman yang sangat berat. Pada surat al-Maidah ayat 32 Allah s.w.t menyebutkan tentang besarnya dosa membunuh jiwa yang diharamkan dan membuat kerusakan di muka bumi. Para ulama berbeda pendapat tentang penafsiran makna lafal *fasâd fi al-ard* dalam ayat ini. Ada yang mengatakan bahwa makna lafal itu adalah menyekutukan Allah s.w.t (*syirk*) dan ada yang mengatakan maknanya adalah melakukan perampokan dan penyamunan (*al-hirâbah*). Mereka mengatakan bahwa ada hubungan yang tidak terpisahkan antara lafal *fasâd fi al-ard* dan *qatala nafsan* yang ada dalam surat al-Maidah (5) ayat 32 dan ayat 33.³³ Al-Qur'an telah mengatur sedemikian rupa tentang perbuatan yang termasuk pada lafal *fasâd fi al-ard* yaitu syirk, pembunuhan, perampokan, pencurian, merusak bangunan, mengancam keselamatan orang lain, menebang pohon-pohon dan lain-lain. Oleh karena itu lafal *fasâd fi al-ard* dalam ayat 32 selaras dengan maksud lafal *wa yas'auna fi al-ard fasâdan* dalam surat al-Maidah (5) ayat 33.

Term *fasâd fi al-ard* (merusak alam dan lingkungan) bukanlah hal sederhana dalam hukum Islam. Allah s.w.t menghukum pelaku perusakan dengan hukuman yang berat. Hukuman itu masuk dalam dua kategori yaitu hukuman *hudûd*³⁴

dan takzir.³⁵ Jika mengacu pada perbuatan merusak alam yang dikemukakan dalam surat al-Maidah ayat 33, maka hukuman bagi orang yang merusak alam dan lingkungan termasuk pada kategori hukuman *hudûd*. Dalam ayat ini dicantumkan empat jenis hukuman untuk empat kategori perbuatan merusak alam dan lingkungan. *Pertama*, lafal *an yuqattalû* dengan makna hukuman mati yang diberikan kepada orang yang dengan sengaja menghadang orang di jalanan dan membunuhnya. Hukum Islam menggariskan agar hukuman itu dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (*ahsinû al-qitlah*). *Kedua*, lafal *aw yushallabû* dengan makna hukuman mati kemudian disalib yang diberikan kepada orang yang dengan sengaja menghadang orang lain di jalanan, membunuh dan merampas harta mereka. *Ketiga*, lafal *aw tuqatta'a aidihim waarjuluhum min khilâf* dengan makna hukuman potong tangan dan kaki yang diberikan kepada orang yang menghadang orang lain di jalanan kemudian merampas harta benda mereka. *Keempat*, masih dalam ayat yang sama,

dikurangi selain dilaksanakan sesuai dengan yang telah digariskan. Jumlah hukuman *hudûd* sangat sedikit di antaranya adalah hukuman mati diberikan kepada orang yang membunuh orang lain dengan sengaja. Lihat Syams al-Din al-Sarakhasiy, *Kitâb al-Mabsûr*, Jilid 9, Mesir: Matba'ah al-Sa'adah, 1324H, h. 36

³⁵ Takzir adalah setiap perbuatan maksiat yang tidak ditentukan hukumannya dalam al-Qur'an dan Sunnah tetapi ditentukan oleh negara. Perbuatan maksiat itu ada tiga jenis. *Pertama*, jenis perbuatan yang dihukum dengan hukuman *hadd* tetapi tidak ada di dalamnya hukuman *kaffarat* seperti mencuri, mengkonsumsi khamr, berzina dan lain-lain. *Kedua*, jenis maksiat yang dihukum dengan hukuman *kaffarat* dan di dalamnya tidak ada hukuman *hadd* seperti suami isteri melakukan hubungan seksual di siang hari bulan Ramadhan. *Ketiga*, perbuatan yang tidak dihukum dengan hukuman *hadd* dan tidak juga dengan hukuman *kaffarat* seperti mencium perempuan asing dan bersunyi-sunyi dengannya, memakan bangkai, darah, daging babi dan lain sebagainya. Jenis maksiat yang ketiga ini adalah cakupan takzir seperti pengertian yang dikemukakan di atas. Lihat Wahbah al-Zuhailiy, *al-Fiqh...*, Jilid VII, h. 5591

³³ Muhammad al-Syaukaniy, *Fath al-Qadir*, Jilid II, Beirut: al-Maktabah al-'Asyriyah, 1995, h. 43

³⁴ *Hudûd* adalah jenis hukuman yang telah ditentukan ukurannya dalam al-Qur'an dan Sunnah. Hukuman-hukuman ini tidak bisa ditambah atau

lafal *aw yunfau min al-ard* dengan makna hukuman penjara yang diberikan kepada orang yang dengan sengaja melakukan perusakan alam dan lingkungan seperti menggunakan jalan umum yang sunyi dan sepi untuk melakukan kejahatan.³⁶ Berdasarkan lafal-lafal ayat di atas diketahui bahwa lafal *wa yas'auna fi al-ard fasadan* dengan makna hidup di bumi dengan membuat kerusakan dapat dihukum dengan hukuman *hudûd* yaitu di antaranya dipenjarakan.³⁷

Selain hukuman *hudûd* yang dicantumkan dalam surat al-Maidah (5) ayat 33 di atas, perusak alam dan lingkungan juga bisa dihukum dengan hukuman takzir. Salah satu bentuk takzir adalah peraturan perundangan yang dibuat oleh negara lengkap dengan ketentuan hukumannya. Setiap peraturan perundangan pada dasarnya memiliki ketentuan hukuman (sanksi) kecuali peraturan perundangan tentang perkawinan bagi umat Islam. Hukuman-hukuman itu dibenarkan oleh hukum Islam karena pemerintah membuat berbagai kebijakan untuk kemaslahatan rakyatnya. Dalam hukum Islam, setiap kali negara mengeluarkan kebijakan/peraturan, maka kebijakan itu harus mengacu pada kemaslahatan.³⁸ Hal ini menjadi salah satu prinsip pemerintahan dalam Islam. Oleh karena itu, seluruh regulasi yang berkaitan dengan alam dan lingkungan dan regulasi itu bertujuan untuk memberikan kemaslahatan kepada rakyat, maka aturan sanksi/hukuman yang ada di dalamnya masuk pada kategori hukuman takzir dalam hukum Islam. Dalam hal ini, negara berwenang untuk menghukum siapa saja yang melakukan kerusakan alam dan lingkungan.

2. PENUTUP

Alam dan lingkungan menempati tempat yang penting dalam Islam. Alam dan lingkungan ini diciptakan oleh Allah s.w.t sebagai tempat atau wadah bagi manusia dalam mengemban tugasnya sebagai khalifah (pengelola). Dalam tugas pengelolaannya, disediakan pedoman-pedoman dasar pengelolaan agar dalam pelaksanaan tugas itu manusia dapat melaksanakannya dengan sebaik-baiknya. Pada akhirnya hasil pengelolaan itu dapat dinikmatinya sendiri dan juga dinikmati oleh generasi yang akan datang. Adanya prediksi bahwa manusia ini adalah makhluk yang suka menumpahkan darah dan merusak dapat menjadi motivasi untuk mencegah terjadinya perusakan alam selama manusia itu memegang teguh pedoman-pedoman yang disediakan. Dalam banyak ayat dan hadis tentang alam dan lingkungan selalu ditemukan perintah untuk berbuat baik (*kataba al-ihsân*) dalam segala sesuatu dan keadaan. Perintah berbuat baik ini menjadi kontrol diri yang efektif untuk mencegah manusia berbuat kerusakan di bumi yang indah ini.

Konsep perusakan alam dan lingkungan dalam ajaran Islam tidak hanya mengacu pada perusakan air, hutan, tanah dan udara saja tetapi makna perusakan alam jauh lebih luas dari konsep yang dipahami selama ini. Ajaran Islam mengemukakan bahwa perbuatan-perbuatan yang terkait dengan penganiayaan dan pembinasakan manusia juga termasuk pada konsep perusakan alam. Manusia dan lingkungannya tidak bisa dipisahkan satu sama lain. Manusia sangat memerlukan alam sekitar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sementara alam sekitar belum tentu memerlukan kehadiran manusia untuk melangsungkan hidupnya. Oleh karena itu, dapat dipahami jika perusakan terhadap alam sekitar mendapat perhatian lebih karena ketergantungan manusia kepadanya. Meskipun demikian, tidak berarti segala tindakan yang merusak dan membinasakan

³⁶ al-Jassash, *Tafsir Ayat al-Ahkam*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 1987, h. 421

³⁷ *Ibid.*

³⁸ Ali Ahmad an-Nadwiyy, *al-Qawaid al-Fiqhiyyah*, Damaskus: Dar al-Syuruq, 1989, h. 123

manusia menjadi terabaikan dan keluar dari konsep perusakan alam.

3. DAFTAR PUSTAKA

- Aiken, S.Robert, "Runaway Fires, Smoke-Haze Pollution and Unnatural Disasters in Indonesia", *Geographical Review*, 2004
- Alrasid, Harun, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Menurut Sistem Engelbrecht*, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 2006
- Azra, Azyumardi, "Islam, Corruption, Good Governance, and Civil Society: The Indonesian Experience", *Pluto Journals*
- al-Bukhariy, *Sahih al-Bukhariy*, Jilid I, Beirut: Dar al-Kutub al-Ilmiah, 2009
- Colombijn, Freek, "Global and Local Perspectives on Indonesia's Environmental Problems and the Role of NGOs", *Bijdragen tot de Taal*, Vol. 154, No. 2, 1998
- ad-Darimiy, *Sunan ad-Darimiy*, Jilid ke-1-2, Beirut: Dar al-Fikr, 2005
- Daud, Abu, *Sunan Abi Daud*, Juz III, Beirut: Dar al-Fikr, 2003
- Haroen, Nasrun, "Kewajiban Berzakat bagi Umat Islam", *Ruhama*, Vol. 1, Nomor 1, 2012
- Kunii, Osamu, dkk., "The 1997 Haze Disaster in Indonesia: Its Air Quality and Health Effects", *Archives of Environmental Health*, Vol. 57, No. 1, 2002
- Majah, Ibnu, *Sunan ibn Majah*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 1999
- Malik, Imam Malik, *al-Muwattha`*, Beirut: Dar al-Fikr, 2005
- Munawwir, A.W., *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, Yogyakarta: Pustaka Progressif, 1997
- Purnomohadi, Ning, "Green Open Space to Improve Air Quality in Metropolitan Jakarta", *Ekistics*, Januari-April 1994
- Putranto, Thomas Triadi dan Kristi Indra Kusuma, "Permasalahan Air Tanah pada Daerah Urban", *Teknik*, Vol. 30, Nomor 1, 2009
- al-Qurthubiy, *al-Jami' li Ahkam al-Qur'an*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 1993
- Sabiq, al-Said, *Fiqh al-Sunnah*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 2004
- al-Sarakhasiy, Syams al-Din, *Kitāb al-Mabsūt*, Jilid 9, Mesir: Matba'ah al-Sa'adah, 1324H
- Sastry, Narayan, "Fores Fires, Air Pollution and Mortality in South East Asia", *Demography*, Vol. 39, No. 1, 2002
- Shihab, M.Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, Volume 1, Jakarta: Lentera Hati, 2009
- Syarifuddin, Amir, *Ushul Fiqh I*, Jakarta: Kencana, 2008
- al-Syaukaniy, Muhammad, *Fath al-Qadir*, Jilid II, Beirut: al-Maktabah al-'Asyriyah, 1995
- at-Thabariy, *Jami' al-Bayan 'an Ta'wil Ayy al-Qur'an*, Jilid I, Beirut: Dar al-Fikr, 2005

Yayasan Penyelenggara
Penterjemah/Pentafsir al-Qur`an,
al-Qur`an dan Terjemahnya, Saudi
Arabia: Khadim al-Haramain al-
Syarifain, 1971

Yong, Ding Li, dan Kelvin S.H.Peh,
“South East Asia’s Fores Fires:
Blazing the Policy Trial”, *Oryx*,
Flora and Fauna International,
Vol. 50, No. 2, 2016

al-Zuhailiy, Wahbah, *al-Fiqh al-Islamiy
wa Adillatuh*, Jilid I, Beirut: Dar al-
Fikr, 1997

Sub Tema : Kajian Kebijakan Publik

PERAN KOMUNIKASI DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TATA KELOLA HUTAN DAN LAHAN SEBAGAI KABUPATEN KONSERVASI DI KABUPATEN KAPUAS HULU

Netty Herawati
Ilmu Administrasi Negara FISIP UNTAN
nettynj@gmail.com

Kebijakan Kabupaten Konservasi yang ditetapkan melalui SK Bupati Kapuas Hulu Nomor 144 Tahun 2003, sampai sekarang mengalami hambatan dalam implementasinya. Hambatan tersebut berkaitan dengan aspek komunikasi kebijakan. Terbatasnya pengetahuan dan persepsi mengenai kebijakan konservasi yang antara lain terlihat dari rendahnya partisipasi para pemangku kepentingan, diduga berkaitan dengan komunikasi yang tidak efektif dalam proses implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi. Karena itu studi implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi dititik beratkan pada aspek komunikasi untuk memahami hambatan yang menyebabkan implementasi kebijakan tersebut tidak efektif. Penelitian "Setapak" tahun 2014 ini menggunakan pendekatan eksploratif (kualitatif) dengan penentuan informan secara purposif dan dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, pengumpulan dokumen dan FGD. Adapun lokasi penelitian adalah kabupaten Kapuas Hulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses implementasi kebijakan Kabupaten konservasi menemui hambatan utama pada proses komunikasi sejak dari proses formulasi sampai pada proses implementasi yang akhirnya menjadikan faktor penentu lainnya seperti faktor sumber daya, struktur organisasi dan faktor disposisi tidak dapat mendorong proses implementasi secara efektif. Kesimpulannya Pemda selaku implementor belum dapat membangun dan mengembangkan model komunikasi yang tepat, sementara faktor komunikasi menjadi faktor utama yang menghambat proses implementasi Kebijakan Kabupaten Konservasi.

Kata kunci : Kebijakan, konservasi, komunikasi, implementasi

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Kapuas Hulu telah ditetapkan Pemerintah Daerah sebagai Kabupaten Konservasi melalui Surat Keputusan (SK) Bupati Kapuas Hulu Nomor 144 Tahun 2003. Seyogyanya terdapat dampak yang lebih baik dalam hal tata kelola hutan dan lahan di Kabupaten ini. Namun kenyataannya, sampai saat ini kerusakan hutan dan lingkungan terus terjadi, bahkan di kawasan konservasi sekalipun. Sampai dengan bulan Juli tahun 2012 saja luas lahan kritis di kabupaten Kapuas Hulu sudah mencapai 288.073 hektare. Hal ini setidaknya mengindikasikan belum efektifnya pelaksanaan, penghayatan

ataupun pemahaman mengenai kebijakan kabupaten konservasi di Kabupaten Kapuas Hulu.

Sebagaimana menurut Edward III dalam Winarno (2002:96) komunikasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik. Diduga hal ini juga berlaku di Kapuas Hulu. Karena itu penelitian ini menelaah peran komunikasi dalam implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi di Kapuas Hulu. Ada tidaknya komunikasi diukur dari pengetahuan dan pemahaman tentang isi kebijakan serta sikap para pemangku kepentingan dalam proses implementasi kebijakan tersebut.

Kajian ini menerapkan pendekatan teori komunikasi untuk menjelaskan faktor faktor yang menghambat partisipasi para pemangku kepentingan dalam implementasi kebijakan tersebut. Karena itu tujuan dari kajian ini adalah untuk menelaah peran komunikasi dalam proses implementasi kebijakan Bupati Kapuas Hulu Nomor: 144 Tahun 2003 tentang Kabupaten Konservasi dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi proses implementasinya.

Kajian terkait kebijakan konservasi sudah banyak dilakukan, diantaranya kajian tentang kebijakan konservasi di salah satu kawasan konservasi di Kabupaten kapuas Hulu, tepatnya di Taman nasional Danau Sentarum yang dilakukan *Anshari, Gusti Z. 2006*. Terkait kebijakan konservasi Umumnya arti, maksud dan tujuan penetapan Taman Nasional masih kurang dipahami. (Anshari, 2006:2) Tidak mengherankan bila kelestarian Taman Nasional Danau Sentarum (TNDS) terancam karena tingginya kegiatan manusia, seperti penangkapan ikan yang sangat intensif, penebangan liar, kebakaran lahan dan hutan, dan perubahan tata guna lahan. Kajian ini menawarkan pendekatan kolaboratif untuk menerapkan kebijakan konservasi di kawasan Taman Nasional Danau Sentarum.(TNDS). Pembentukan pengelolaan kolaboratif dapat dimulai dari proses-proses kooperasi, kemitraan, dan akhirnya kolaborasi. Untuk mencapai kesetaraan dalam kolaborasi diperlukan waktu yang sangat panjang, dan jika telah tercapai kolaborasi, maka diharapkan tercapai tata kelola mandiri (*self governance*).

Sebagai langkah konkret, dan untuk mewujudkan tercapainya cita-cita Kabupaten Konservasi, perlu dibuat percontohan desa atau kecamatan konservasi. Dalam model ini sangat perlu ditekankan proses-proses belajar yang mengubah perilaku eksploitatif dan konsumtif menjadi produktif dan konservatif. Perubahan ini tidak akan

menjadi gerakan sosial jika para tokoh-tokoh desa/kecamatan dan para pengambil keputusan tidak dapat memberikan contoh-contoh pola dan gaya hidup yang selaras dengan kaidah-kaidah konservasi. (Anshari, 2006:15).

Penyebaran informasi nampaknya merupakan alat yang terbaik untuk meningkatkan kesadaran para pemangku kepentingan (Anshari, 2006:12). Informasi yang disebarkan melalui buku, diskusi informal atau omong-omong, dan lokakarya telah menimbulkan perubahan-perubahan, walaupun masih dalam skala kecil. Berkaitan dengan pendekatan kolaboratif yang ditawarkan penelitian Anshari (2006) yang mensyaratkan adanya komunikasi yang efektif, yang perlu dicarikan strateginya agar dapat mendorong munculnya berbagai inisiatif dari para pemangku kepentingan untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam mendukung kelestarian Taman Nasional Danau Sentarum, merupakan pemikiran yang searah dengan penelitian ini. Masih berkaitan dengan masalah kebijakan kabupaten konservasi, berdasarkan hasil penelitian Suryanto (2011) dari Balai Besar Dipterokarpa tahap I yang merupakan analisis pemetaan masalah diketahui bahwa komitmen terhadap REDD+ dari ketiga kabupaten (Kabupaten Berau, Kabupaten Kapuas Hulu dan Kabupaten Melinau) sangat kuat dalam mendukung implementasi REDD+ Namun bila dikaji dari perspektif responsive, Kabupaten Berau lebih baik dibandingkan dengan Kabupaten Kapuas Hulu dan Kabupaten Malinau terutama dalam penyiapan kebijakan lokal.

Lemahnya respon Kabupaten Kapuas Hulu sebagaimana telah diidentifikasi Suryanto yang kemungkinan disebabkan oleh kurangnya pemahaman dari Pemerintah Daerah (eksekutif dan legislatif) tentang arti pentingnya lingkungan hidup secara global, memperkuat asumsi yang dikemukakan dalam studi peran

komunikasi dalam implementasi kebijakan konservasi yang menduga para pemangku kepentingan termasuk pemerintah masih belum optimal memahami konsep konservasi secara substansial sebagaimana belum dapat memahami aspek lingkungan global yang lebih luas.

Penelitian Rahmat, dan Idin Saepudin mengenai Kebijakan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di Kab Banjar menjelaskan bahwa optimalisasi pemanfaatan dan pengelolaan hutan maupun kawasan hutan bagi kesejahteraan masyarakat dapat dilakukan dengan memegang prinsip bahwa semua hutan dan kawasan hutan harus dikelola dengan tetap memperhatikan sifat, karakteristik dan fungsi pokoknya yaitu fungsi konservasi, lindung dan produksi. Oleh karena itu, setiap bentuk pengelolaan hutan dan kawasan hutan harus selalu memperhatikan salah satu fungsi konservasi, lindung, atau produksi. Dwidjowijoto (2006) dalam Ruhimat (2010:172) mengemukakan bahwa pada prinsipnya terdapat empat sudut pandang dalam mengukur keefektifan implementasi suatu kebijakan/program, yaitu ketepatan kebijakan, ketepatan pelaksana kebijakan, ketepatan target kebijakan, dan ketepatan lingkungan kebijakan. Dalam studinya mengenai Implementasi kebijakan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di Kabupaten Banjar, Ruhimat menemukan bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas implementasi kebijakan KPH di Kabupaten Banjar didominasi oleh faktor komunikasi antar stakeholder, sumberdaya, dan partisipasi stakeholder, yaitu sebagai berikut: (Ruhimat, 2010: 175-177)

Berbeda dengan ketiga penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya. Penelitian ini bermaksud menerapkan pendekatan teori komunikasi untuk menjelaskan faktor faktor yang menghambat partisipasi para pemangku kepentingan dalam implementasi Kebijakan Kabupaten Konservasi Kapuas Hulu.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian komunikasi untuk menjelaskan hambatan dalam mengimplementasikan kebijakan Kabupaten Konservasi melalui perspektif komunikasi, dengan memfokuskan penelitian pada proses komunikasi yang dilakukan dalam proses implementasi yang dilakukan oleh pemerintah Daerah Kapuas Hulu baik ke dalam lingkungan internal Pemda Kabupaten Kapuas Hulu maupun ke luar lingkungan Pemda seperti ke tingkat propinsi, pusat, kepada masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat dan kepada dunia luar (international). Pengumpulan data pada penelitian komunikasi ini menggunakan *Qualitative Inquiry* dengan tiga tahapan penelitian. **Tahap pertama**, melakukan studi kepustakaan (*Literature Study*) yang berkaitan dengan hasil penelitian yang relevan dengan konservasi, kebijakan konservasi, peran pemerintah dan masyarakat terkait kebijakan tata kelola hutan dan lahan, serta faktor-faktor (internal dan eksternal) yang mempengaruhi efektifitas komunikasi dalam proses implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi Kapuas Hulu. **Tahap kedua**, yaitu pengumpulan data baik data sekunder maupun data primer (kualitatif). Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi, sedangkan data primer diperoleh melalui wawancara yang mendalam (*indepth interview*) kepada para pemangku kepentingan (*key informant*) yang terdiri dari bupati, mantan bupati, kepala SKPD, LSM dan masyarakat yang dengan sengaja dipilih sebagai informan kunci (*purposive sampling*). Selain itu untuk memvalidasi data diperkuat dengan melakukan pengamatan di lapangan (*observation*) terhadap objek penelitian yang bisa diamati seperti pengamatan dikantor implementor (pengamatan terhadap infrastruktur, struktur birokrasi dan lain-lain), pengamatan di daerah-daerah hutan lindung, lokasi perusahaan

perkebunan (sawit, karet dan lain-lain), pertambangan tanpa izin, ladang berpindah dan sebagainya. **Tahap ketiga**, Tiga aspek yang dikaji dalam menilai proses implementasi kebijakan konservasi yang telah dilakukan pemerintah Kapuas Hulu adalah aspek sosialisasi, proses implementasi dan hasil implementasi. Sesuai fokus penelitian ini, maka dilakukan analisis mengenai peran komunikasi dalam implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi pada masyarakat di sekitar kawasan konservasi (TNDS) dan (TNBK) dan analisis faktor internal dan eksternal efektifitas komunikasi untuk menjelaskan sikap partisipatif pemangku kepentingan sebagai efek komunikasi kebijakan dalam implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi. Dengan demikian penelitian kualitatif ini dilakukan untuk menelaah implementasi kebijakan konservasi melalui perspektif komunikasi dengan mengkaji peran komunikasi dalam meningkatkan partisipasi para pemangku kepentingan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Gambaran Umum Kabupaten Konservasi Kapuas Hulu.

Kabupaten Kapuas Hulu memiliki areal hutan cukup luas yang memiliki kekayaan yang tinggi dengan keragaman flora dan fauna. Dengan karakter tersebut kabupaten ini dijuluki sebagai “ *The Heart of Borneo* ”. Secara umum Kabupaten Kapuas Hulu memanjang dari arah Barat ke Timur, dengan jarak tempuh sepanjang ± 240 Km dan melebar dari Utara ke Selatan $\pm 126,70$ Km serta merupakan Kabupaten paling Timur di Provinsi Kalimantan Barat. Jarak tempuh dari Kota Pontianak (Ibukota Provinsi Kalimantan Barat) adalah ± 657 Km melalui jalan darat, ± 842 Km melalui jalur aliran sungai Kapuas dan ± 1 jam penerbangan udara.

3.2. Kawasan Lindung di Kabupaten Kapuas Hulu

Kawasan ini memiliki ekosistem serta seluruh aktivitas pembangunannya mengadopsi secara utuh konsep konservasi sumber daya alam sehingga pemanfaatan dimanfaatkan dilaksanakan secara bijaksana dengan prinsip kehati-hatian dengan tetap mempertahankan kelestarian keanekaragaman maupun fungsinya. Kawasan lindung sebagai kawasan konservasi dirasakan manfaatnya sebagai penyedia jasa lingkungan seperti pengatur tata air, pengendali iklim mikro, habitat kehidupan air, sumber plasma nutfah serta fungsi sosial budaya bagi masyarakat sekitarnya. Menyadari hal tersebut, maka Kabupaten kapuas hulu dengan luas kawasan konservasi mencapai 56,51%, sehingga kabupaten ini memberanikan diri untuk ditetapkan sebagai Kabupaten Konservasi di Indonesia, yang berdasarkan dengan Surat Keputusan (SK) Bupati kapuas hulu no 144 tahun 2003.

Penyelamatan lingkungan tidak semata-mata pada upaya menjaga kelestariannya saja serta merehabilitasi hutan tanpa memanfaatkan sumber daya alam yang dimiliki. Pemanfaatan sumberdaya alam dapat dilakukan dengan mengadopsi prinsip pengelolaan sumber daya alam lestari, sehingga tidak menimbulkan terjadinya lahan kritis dan mengganggu keseimbangan ekosistem lingkungan yang ada.

Berdasarkan pengertian diatas, bahwa kawasan konservasi dan kawasan lindung ini perlu dilindungi dan ditangani secara hati-hati. Penentuan kawasan lindung ini tertuang dalam Rencana Umum tata ruang Kabupaten Kapuas Hulu dan lebih menekankan pada usaha pemantapan batas kawasan lindung yang berpedoman pada Kepres Nomor 32 Tahun 1990 tentang pengelolaan kawasan lindung. Kawasan lindung merupakan kawasan yang ditetapkan dengan fungsi utamanya adalah melindungi kelestarian lingkungan hidup yang mencakup sumber alam, sumber daya

buatan dan nilai-nilai sejarah serta budaya bangsa guna untuk kepentingan pembangunan berkelanjutan.

Luas Kawasan lindung mencakup luas sebagai berikut :

- 1) Taman Nasional Betung Kerihun seluas 800.000 ha
- 2) Taman nasional Danau Sentarum seluas 130.940 ha
- 3) Hutan Lindung seluas.834.140 ha
(Sumber : Data Pokok 2012 Bapeda Kabupaten Kapuas Hulu).

Dari keseluruhan luas Kabupaten Kapuas Hulu, 1.765.080 ha atau + 56,51 % merupakan kawasan konservasi

3.3.Analisis Isi Kebijakan Kabupaten Konservasi Yang Ditetapkan Melalui Surat Keputusan Bupati kapuas Hulu Nomor 144 Tahun 30032003.

Kebijakan Kabupaten Konservasi Kapuas Hulu telah ditetapkan melalui Surat Keputusan Bupati Kapuas Hulu No :144 Tahun 2003 dan masih berlaku sampai saat ini. Untuk menganalisis implementasi kebijakan tersebut, berikut ini akan ditinjau substansi kebijakan Kabupaten Konservasi yang merupakan informasi yang seharusnya dikomunikasikan dengan baik dalam proses implementasinya.

Berdasarkan SK Bupati No 144 tahun 2003, dijelaskan beberapa asumsi yang dijadikan pertimbangan untuk menetapkan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai kabupaten Konservasi sebagai berikut :

Pertama, sumberdaya alam hayati yang dimiliki Kabupaten Kapuas Hulu memiliki arti dan peranan penting bagi kehidupan makhluk hidup, sehingga perlu dikelola dan dimanfaatkan secara lestari, selaras, serasi dan seimbang bagi kesejahteraan seluruh masyarakat, baik masa kini maupun masa depan;

Kedua, bahwa unsur-unsur sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya pada dasarnya saling tergantung antara satu dengan lainnya dan saling mempengaruhi sehingga kerusakan dan kepunahan salah satu unsur akan berakibat terganggunya

lingkungan secara keseluruhan; *Ketiga*, menjamin kelestarian sumberdaya alam hayati dan ekosistem yang dimiliki, perlu dilakukan pengaturan pemanfaatannya secara rasional dengan prinsip kehati-hatian dan berkelanjutan; *Keempat*, melalui penetapan mengenai Taman Nasional dan Hutan Lindung, telah meliputi sebagian besar wilayah Kabupaten

Kapuas Hulu, sehingga Kabupaten Kapuas Hulu perlu ditetapkan sebagai Kabupaten Konservasi;

Berdasarkan keempat pertimbangan tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Bupati Kapuas Hulu tentang Penetapan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai Kabupaten Konservasi. Mengkaji asumsi-asumsi yang dikemukakan, sejatinya memang kabupaten Kapuas Hulu ini pantas untuk menetapkan diri sebagai kabupaten konservasi, terutama berkaitan dengan kondisi sumber daya alamnya yang luas dan sangat kaya, namun jika tidak dikelola dengan prinsip kehati-hatian dan berkelanjutan, sangat potensial mengalami kerusakan lingkungan. Karena itu penetapan kabupaten konservasi merupakan salah satu solusi untuk menjaga dan mempertahankan kelestarian alam Kapuas Hulu. Dasar pemikiran yang dijadikan pertimbangan untuk menetapkan diri sebagai kabupaten konservasi merupakan informasi inti dan sangat penting untuk disosialisasikan kepada semua pihak. Penjabaran berbagai pertimbangan dengan bahasa yang cukup sederhana dan mudah dimengerti, jika dikomunikasikan dengan baik, seharusnya dapat dipahami dan diterima karena akan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

Penetapan kabupaten Kapuas Hulu sebagai kabupaten Konservasi ditunjang oleh 8 peraturan perundang-undangan terkait peraturan otonomi, konservasi dan kehutanan (lihat Lampiran1). Dalam mensosialisasikan kebijakan tersebut kepada para implementor, dinas terkait dan

LSM, keterkaitan dengan berbagai peraturan ini perlu dijelaskan secara rinci. Namun khusus kepada masyarakat, penjelasan pada aspek ini tidak perlu disampaikan secara rinci dan cukup garis besarnya saja. Hal ini mengingat tingkat pendidikan masyarakat Kapuas Hulu yang sebagian besar masih rendah.

Informasi penting dari isi SK Bupati no 144 Tahun 2003 yang perlu dikomunikasikan dengan baik melalui sosialisasi kepada seluruh pemangku kepentingan adalah perintah kebijakan. Secara tegas, kebijakan ini memberikan instruksi kepada: 1) Seluruh instansi Pemerintah di Wilayah Kabupaten Kapuas Hulu; 2) Perorangan maupun Badan Usaha yang melakukan aktivitas maupun akan melakukan aktivitas di Wilayah Kabupaten Kapuas Hulu; 3) Lembaga Swadaya Masyarakat; dan 4) Seluruh warga masyarakat dalam Wilayah Kabupaten Kapuas Hulu. Kepada pihak-pihak tersebut diinstruksikan agar supaya :

1. Setiap aktivitas yang dilakukan senantiasa berpedoman pada prinsip pemanfaatan sumberdaya alam secara rasional, optimal dan pelestarian lingkungan.
2. Melakukan upaya-upaya konservasi guna menjaga keseimbangan ekosistem wilayah Kabupaten Kapuas Hulu.
3. Melakukan pencegahan terhadap aktivitas yang dilakukan pihak lain, baik langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kerusakan lingkungan dan ekosistem

Ketiga poin instruksi yang merupakan perintah kebijakan kepada seluruh pemangku kepentingan ini, merupakan informasi inti yang harus dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh pemangku kepentingan. Instruksi ini perlu dijabarkan secara rinci agar pihak-pihak yang berkomunikasi bisa memahami kriteria kegiatan apa saja yang bisa dilakukan untuk berperanserta mengimplementasikan kebijakan tersebut. Jika perintah kebijakan ini dapat dikomunikasikan dengan baik,

maka para pemangku kepentingan akan dapat mengerti, memahami, mempraktekkan dan bahkan memantau kegiatan yang tidak ramah lingkungan untuk mencegah kerusakan ekosistem Kapuas Hulu.

3.1.2. Masalah Kebijakan Kabupaten Konservasi

Pada lampiran SK Bupati no 144 Tahun 2003 yang merupakan bagian yang tak terpisahkan dari SK tersebut, dijelaskan beberapa permasalahan yang terkait dengan kondisi kapuas Hulu saat itu yang dijabarkan sebagai berikut :

1. Meskipun diakui sebagai paru-paru dunia, namun keberpihakan Pemerintah Pusat dan Dunia Internasional terhadap daerah yang memiliki areal hutan cukup luas, belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Hal ini dapat dilihat dari belum adanya kompensasi terhadap keberadaan kawasan lindung/konservasi yang dimiliki suatu daerah. Pemberian kompensasi dianggap penting dengan tujuan agar daerah-daerah yang memiliki kawasan lindung/konservasi tidak mengabaikan status hukum tersebut, dengan kegiatan-kegiatan yang kontraproduktif. Karena sesungguhnya, untuk Kabupaten Kapuas Hulu, sumberdaya alam potensial justru terdapat di kawasan tersebut.
2. Sebagian besar masyarakat Kapuas Hulu masih menggantungkan mata pencahariannya secara langsung pada hasil-hasil alam. Kondisi yang ada sekarang apabila terus dipertahankan, lambat laun akan mengakibatkan tekanan pada daya dukung lingkungan semakin berat. Kegiatan perambahan hutan, pertambangan rakyat, penangkapan ikan secara besar-besaran dapat menimbulkan kerusakan lingkungan yang cukup serius.
3. Masyarakat belum memiliki keterampilan yang cukup untuk mengalihkan mata pencahariannya ke arah mata pencaharian yang menetap

dan lebih inovatif. Untuk itu dilakukan upaya pemberdayaan masyarakat, melalui pemberian keterampilan, penyediaan lapangan pekerjaan serta pemberian kesempatan berusaha yang luas dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan

4. Adanya fenomena ladang berpindah, *illegal logging* dsb, dapat mengancam kelestarian hutan dan tata air yang lebih lanjut berakibat pada kerusakan lingkungan secara global.
5. Kurangnya personil, peralatan dan dana yang tersedia mengakibatkan lemahnya pengawasan terhadap sejumlah aktivitas pgrusakan hutan oleh sekelompok orang yang tidak bertanggung jawab.

Berbagai masalah yang di paparkan dalam lampiran SK Bupati Nomor 144 Tahun 2003 menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi dihadapkan pada sejumlah permasalahan. Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan, proses implementasi akan terkendala dengan sumber pembiayaan dan mekanisme kompensasi yang belum jelas. Selain itu permasalahan terkait mata pencaharian dan terbatasnya keterampilan masyarakat untuk mengembangkan usaha di luar kawasan hutan memerlukan solusi yang bijaksana. Sedangkan SDM di tingkat implementor pun masih belum memadai. Untuk menentukan strategi yang dapat dilakukan guna mencari solusi atas masalah-masalah yang dikemukakan, perlu dibahas dalam suatu kegiatan komunikasi musyawarah, yang melibatkan pihak-pihak terkait masalah tersebut.

Apabila strategi kebijakan ditetapkan berdasarkan hasil komunikasi partisipatif, maka akan lebih mudah menjelaskan strategi kebijakan ini kepada masyarakat. Namun sepanjang penggalian data dan informasi mengenai proses formulasi kebijakan ini, tidak tampak masyarakat dilibatkan dalam proses tersebut. Karena itu kebijakan Kabupaten Konservasi ini bukanlah kebijakan yang direncanakan secara partisipatif.

3.1.3. Tujuan Pembentukan Kabupaten Konservasi

Suatu kebijakan ditetapkan karena memiliki beberapa tujuan yang akan menjadi arah dan pedoman dalam mengimplementasikannya. Pembentukan Kabupaten Kapuas Hulu sebagai Kabupaten Konservasi, memiliki tujuan dalam skala makro dan tujuan dengan skala mikro.

Tujuan dengan skala makro adalah :

1. Membangun suatu model pembangunan wilayah yang memadukan antara konservasi alam dan kegiatan pembangunan (*integrated conservation and development project / ICDP*).
2. Meningkatkan tanggung jawab dan peranan masyarakat dalam usaha perlindungan dan konservasi alam melalui pengelolaan hutan yang berbasis kemasyarakatan (*community-based conservation / CBC*).
3. Melalui penerapan ICDP dan CBC sebagai pendekatan pembangunan, diharapkan terjadinya keseimbangan antara pemanfaatan dan usaha perlindungan terhadap sumberdaya alam, sehingga terwujud pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) yang pada akhirnya menjamin terjadinya peningkatan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan pula (*sustainable livelihoods*).
4. Mencegah dan atau menghentikan kegiatan ekstraksi atau eksploitasi sumberdaya alam hutan secara illegal (*illegal cutting*) yang menyebabkan terjadinya kerusakan hutan dan lingkungan (*deforestation* dan *forest degradation*).
5. Meningkatkan hubungan kerjasama antara Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu dengan dunia internasional dalam rangka pengelolaan hutan serta habitatnya, melalui suatu mekanisme yang dikenal dengan *Clean Development Mechanism – CDM*.

6. Tersedianya dukungan dana dalam penyelenggaraan pembangunan sebagai kompensasi atas kesediaan Kabupaten Kapuas Hulu melakukan kegiatan konservasi alam yang bermanfaat bagi seluruh mahluk yang ada di muka bumi ini.

Adapun Tujuan dengan skala mikro, adalah :

1. Memantapkan fungsi kawasan konservasi sekaligus mengamankannya dari berbagai aktivitas ilegal
2. Menciptakan peluang/kesempatan (*opportunity*) ekonomi bagi daerah untuk mengembangkan kemampuannya mengelola sumberdaya alam yang dimiliki secara kreatif dan inovatif guna meningkatkan Pendapatan Daerah serta kesejahteraan masyarakat.
3. Meningkatkan nilai tambah (*added value*) terhadap produk-produk hasil hutan sebagai bahan baku industri di seluruh wilayah Kabupaten Kapuas Hulu.
4. Membangun sistem ekonomi rakyat yang berbasis pengelolaan hasil-hasil non kayu.
5. Meningkatkan peran masyarakat dalam perlindungan, pelestarian dan pengawasan sumberdaya alam (hutan dan keanekaragaman hayati).

Mengkaji tujuan kebijakan Kabupaten Konservasi baik tujuan dalam skala makro maupun mikro, memperlihatkan bahwa secara keseluruhan tujuan kebijakan ini sangat ideal. Dan apabila dapat diimplementasikan dengan baik, maka pencapaian tujuan tersebut akan memberikan dampak bagi kelestarian sumber daya alam Kapuas Hulu, dukungan sumber dana bagi Pemda serta meningkatnya kesejahteraan masyarakat yang diupayakan melalui upaya pemberdayaan ekonomi kerakyatan.

Bila dikaitkan dengan kondisi permasalahan yang dihadapi oleh pemda Kapuas Hulu, untuk mencapai tujuan dan

cita cita pembentukan kabupaten Konservasi, maka sejak awal disyiahkannya kebijakan tersebut memerlukan upaya serius dalam mengkomunikasikan tujuan kebijakan tersebut kepada semua pihak yang dituju serta dilibatkan sebagaimana yang disebut-sebut dalam penjabaran tujuan pembentukan Kabupaten Konservasi.

5.2.2. Peran Komunikasi Dalam Implementasi SK Bupati Kapuas Hulu No: 144 Tahun 2003 Tentang Penetapan Kabupaten Kapuas Hulu Sebagai Kabupaten Konservasi.

Implementasi SK Bupati no 144 Tahun 2003 yang telah berjalan selama sepuluh tahun dinilai belum berjalan efektif oleh banyak pihak. Berdasarkan hasil penelitian ini, penilaian atas kinerja kebijakan tersebut dapat dipertegas dengan terindikasinya berbagai fakta yang menunjukkan berbagai kelemahan yang dihadapi pemerintah daerah Kabupaten Kapuas Hulu dalam mengimplementasikan kebijakan Kabupaten Konservasi sebagai berikut :

- Adanya perbedaan cara pandang dan berfikir dalam menjelaskan, merespon dan menilai kebijakan konservasi baik diantara aparat di lingkungan internal Pemda maupun dengan pihak eksternal diluar Pemda seperti pihak UPT, LSM dan masyarakat.
- Belum terlihat adanya hubungan kerja fungsional antara pemda dengan balai pengelola dua Taman Nasional yang berada di wilayah Kabupaten Kapuas Hulu.
- Belum sepenuhnya memenuhi kriteria sebagai Kabupaten Konservasi dilihat dari indicator, mengacu pada batasan dan ruang lingkup pengertian Kabupaten Konservasi sebagaimana yang diusulkan dalam lokakarya 1-26 April 2004.
- Adanya penolakan 4 dari 5 fraksi di DPRD untuk menerima Raperda Kabupaten Konservasi yang diusulkan

Bupati, sehingga sampai saat ini belum terdapat payung hukum yang lebih tinggi di daerah berupa Perda yang mengatur kebijakan konservasi.

- Adanya kebingungan dan ketidakjelasan ditingkat masyarakat mengenai implementasi SK Bupati Kapuas Hulu No : 144 Tahun 2004 dikarenakan belum pernah dilakukan sosialisasi terkait tidak adanya anggaran dikarenakan belum adanya Perda.
- Proses komunikasi dalam implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi belum berlangsung efektif dilihat dari bagaimana pembuat kebijakan melakukan transformasi informasi, kejelasan informasi dan konsistensi dalam berkomunikasi dengan para pelaksana kebijakan, lembaga terkait, mitra dan masyarakat.

Terkait dengan faktor faktor penentu keberhasilan implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi seperti komunikasi, struktur organisasi, sumberdaya serta disposisi yang belum dapat mendukung implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi, maka faktor belum adanya Perda Kabupaten Konservasi juga turut merupakan faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi.

Berdasarkan beberapa faktor yang dianalisis sebagai faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan, maka tampak jelas bahwa faktor komunikasi merupakan faktor yang paling dominan yang merupakan faktor penghambat implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi. Berdasarkan analisis faktor faktor yang mempengaruhi implementasi suatu kebijakan dan analisis peran komunikasi dalam implementasi serta dikemukakannya berbagai indikasi yang mencerminkan permasalahan yang dihadapi oleh Pemda dalam mengimplementasikan SK Bupati Kapuas Hulu No 144 Tahun 2003, maka dengan tegas dapat dikatakan bahwa berbagai hambatan tersebut bertumpu atau

dipengaruhi oleh kurang efektifnya proses komunikasi yang dilakukan dalam implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi.

Pemda Kabupaten Kapuas Hulu belum dapat melakukan komunikasi secara efektif untuk mengawali proses implementasi kebijakan serta belum dapat memperluas dukungan dan meningkatkan kinerja kabupaten konservasi di Kabupaten Kapuas Hulu. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa peran komunikasi dalam proses implementasi kebijakan secara signifikan mempengaruhi tingkat keberhasilan implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi.

Tidak efektifnya komunikasi yang dilakukan Pemda dalam mengimplementasikan SK Bupati No:144 Tahun 2003 akhirnya memunculkan persoalan tidak harmonisnya hubungan antar lembaga dalam hubungan tata kelola hutan dan lahan di Kabupaten Kapuas Hulu yang sekaligus menggambarkan adanya masalah birokrasi di pemda Kapuas Hulu.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, dapat dirasakan bahwa peran berbagai LSM yang bekerja di Kabupaten Kapuas Hulu, cukup membawa banyak perubahan sikap masyarakat dalam merespon gagasan konservasi. Dan sejauh ini tampak bahwa beberapa LSM seperti WWF, PRCF, Riak Bumi, FFI dan lain lain, cukup dikenal dan mendapat tempat di hati masyarakat. Bekerjanya Beberapa LSM baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang serta adanya pengelolaan dua Taman Nasional setidaknya telah memberikan pengaruh pada tata kerja dan sikap birokrasi pemda Kapuas Hulu. Melalui berbagai program pemberdayaan masyarakat yang dilakukan oleh LSM baik dalam maupun luar serta dua Balai Taman Nasional, tampaknya menjadikan pemda mengandalkan urusan masyarakat kepada pihak pihak luar yang begitu gencar mengurus masyarakat (terutama LSM). Sehingga saat ini terdapat gap yang

cukup lebar antara pemerintah mulai dari level atas ke level bawah dengan masyarakat.

Saat ini terdapat hubungan yang tidak harmonis antara LSM, Pemda dan Balai Taman Nasional yang ditandai dengan hampir tidak ada koordinasi dan komunikasi yang melibatkan ke tiga pihak dalam melaksanakan berbagai kegiatan terkait konservasi di Kabupaten Kapuas Hulu. Hal ini terjadi karena adanya upaya mencari perhatian pada masyarakat atau tepatnya ada perebutan nama baik di masyarakat terkait dengan program dan kinerja masing masing. Tidak bisa dipungkiri masyarakat lebih mengenal dan mengakui adanya perhatian dan kegiatan kegiatan yang dilakukan oleh LSM untuk membantu masyarakat, sedangkan Pemda dianggap tidak pernah melakukan upaya pemberdayaan masyarakat. Adapun Pihak Balai Taman Nasional dianggap dan dipandang sebagai “penjajah” dan mendapat penolakan masyarakat karena dianggap hanya bisa mengeluarkan peraturan untuk melarang/memisahkan hutan dengan orang Dayak yang menyatu secara turun temurun, tanpa memberikan penjelasan yang memadai serta tidak bisa memberikan solusi. Bukti sikap penolakan ditandai dengan dibakarnya kantor TNBK di Benua Martinus, dan adanya keinginan masyarakat (termasuk pemda/dinas kehutanan) untuk “mengusir” dua Balai Taman Nasional di Kapuas Hulu yakni Balai Taman Nasional Betung Kerihun dan Balai Taman Nasional Danau Sentarum. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa peran komunikasi yang sangat penting dalam mengimplementasikan kebijakan Kabupaten Konservasi perlu dipahami dan disadari semua pihak. Dalam konteks permasalahan yang dihadapi oleh Pemda kabupaten Kapuas Hulu sebagaimana yang telah di analisis melalui penelitian ini, jelas diperlukan pendekatan komunikasi yang tepat untuk mendorong kinerja implementasi kebijakan Kabupaten

Konservasi melalui partisipasi seluruh pemangku kepentingan secara optimal

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian,, maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan dan rekomendasi sebagai berikut :

1. Belum adanya kompensasi berupa dana tunai kepada Pemda kabupaten Kapuas Hulu menjadikan bupati, mantan bupati, anggota DPRD dan pimpinan SKPD menilai bahwa pembentukan Kabupaten Konservasi tidak memberikan kontribusi kepada Pemda Kapuas Hulu. Penilaian ini menjadikan semua pihak di lingkungan internal Pemda menjadi kurang berhasrat melakukan komunikasi dalam proses implementasi Kebijakan Kabupaten Konservasi Kapuas Hulu.
2. Pemerintah Kapuas Hulu belum memadai melakukan komunikasi dalam proses implementasi kebijakan kabupaten konservasi dikarenakan Bupati/Pemda sendiri belum memahami substansi konsep konservasi yang menyebabkan pihak pihak di lingkungan internal pemda maupun pihak diluar pemda yang pernah mendapat sosialisasi kebijakan, belum memahami secara benar dan utuh mengenai isi kebijakan Kabupaten Konservasi. Hal ini menyebabkan belum terbangunnya persepsi yang sama diantara para pihak yang seharusnya berpartisipasi mendukung implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi.
3. Faktor-faktor yang paling dominan mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan kabupaten konservasi adalah faktor komunikasi yang dikaitkan dengan keputusan menunggu dari bupati, belum adanya payung hukum berupa perda, tidak adanya anggaran serta tingginya frekwensi mutasi pejabat

yang mengakibatkan sosialisasi kebijakan belum berlangsung optimal. Adapun faktor lain yang turut mempengaruhi proses implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi adalah Faktor struktur birokrasi, faktor Sumber daya dan faktor disposisi yang menyebabkan hubungan antar organisasi di lingkungan Pemda tidak solid.

4. Peran komunikasi dalam implementasi kebijakan Kabupaten Konservasi sangat signifikan dalam menjalin relasi yang harmonis serta membangun hubungan kerja fungsional antara Pemda dengan Balai Besar Taman Nasional, LSM, investor dan masyarakat untuk mewujudkan kabupaten Kapuas Hulu menjadi Kabupaten Konservasi sesuai dengan tujuan kebijakan.

4.2.Rekomendasi

1. Guna meningkatkan kinerja kebijakan Kabupaten Konservasi, disarankan kepada bupati untuk melakukan pendekatan komunikasi kepada semua pihak baik di dalam lingkungan internal Pemda, fraksi-fraksi DPRD, Balai TNBK dan TNDS serta berbagai LSM yang memiliki program sejalan dengan kebijakan konservasi untuk menyamakan persepsi dan meningkatkan kerjasama agar mendapatkan dukungan dari semua pihak dalam mengimplementasikan kebijakan Kabupaten Konservasi yang pada gilirannya dapat mengupayakan payung hukum berupa perda untuk mewujudkan kabupaten Kapuas Hulu sebagai Kabupaten Konservasi.
2. Untuk melakukan pendekatan komunikasi secara efektif kepada para pihak, disarankan kepada bupati untuk membentuk forum komunikasi Kabupaten Konservasi yang tersiri dari unsur Pemda, Taman Nasional, LSM dan akademisi/Perguruan Tinggi untuk duduk bersama, menjalin kesepahaman dan menentukan strategi untuk

mendorong implementasi kebijakan kabupaten Konservasi. Hal ini dikarenakan para pihak masih memiliki harapan dan keinginan untuk mewujudkan Kabupaten Konservasi Kapuas Hulu terutama jika Pemda dan masyarakat mendapatkan kompensasi yang dianggap adil.

5. DAFTAR PUSTAKA

Makalah jurnal:

Anshari, Gusti Z. 2006. Dapatkah Pengelolaan Kolaboratif Menyelamatkan Taman Nasional Danau Sentarum? Jakarta: Center for International Forestry Research

Hariyadi. 2010. Peran Subnasional Dalam Pengurangan Emisi GRK Melalui Skema REDD. Pusat Pengkajian dan Pengolahan Data dan Pelayanan Informasi Sekretariat Jenderal DPRRI.

Ruhimat, Idin Saepudin. 2010. Implementasi Kebijakan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di Kabupaten Banjar (*Implementation Effectiveness of Forest Management Unit Policy in Banjar District*). Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan Vol. 7 No. 3, Desember 2010 : 169 – 178

Suryanto. 2011. *Analisis Kesiapan Tiga kabupaten Di Kalimantan Dalam Upaya Mendukung Implementasi REDD+*. Jurnal Info Teknis Dipterokerpa Vol5 No.1, September 2012 :7

Cutter, Susan L., et al. (2008). A Place-Based Model for Understanding Community Resilience to Natural Disasters. *Global Environmental Change* 18(4): 598-606.

Buku:

Edward III, 1980. *Implementation Public Policy*. Washington DC : Congressional Quarter Press

Effendy, Onong Uchjana, 2007. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek, Bandung, Remaja Rosdakarya

Mulyana, Deddy, 2010, Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Jakarta, Rosda.

Nugroho, Ryant, 2009, Public Policy (edisi revisi) Jakarta, PT Elex Media Komputindo.

Ruslan, Rosady, 2008, Etika Kehumasan, Konsepsi dan Aplikasi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

Tambul Husin, Abang, 2005. *Kabupaten konservasi. Sumbangan Pemikiran Bupati Kapuas Hulu Dalam Pembangunan Wilayah Berbasis Konversi Sumber Daya Alam*. Gramedia

Tohardi, Ahmad (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Mandar Maju.

Suhardo (1987). *Manajemen*. Jakarta: Karunika Universitas Terbuka.

Wahab, Abdul Solichin, 2002. *Pengantar Analisis Kebijakan Negara*. Jakarta: Rineka Cipta.

Tubbs, Stewart L. – Moss, Sylvia, *Human Communication: Konteks-Konteks Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005, h. 170.

Widodo, Joko. (2007) *Analisa Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media Publishing

DAMPAK KEBIJAKAN PEMBERDAYAAN PADA PENINGKATAN PENDAPATAN NELAYAN TRADISIONAL ETNIK MINANGKABAU DAN NIAS DI KOTA PADANG

Fitri Eriyanti^{1.a} Dasril^{1.b} Zikri Alhadi^{1.c}

¹Ilmu Administrasi Negara FIS UNP

^afitri.eriyaanti4138@gmail.com, ^bdrdasril@gmail.com, ^cthe_zikral@yahoo.co.id

Abstract

This study aims to determine the impact of empowerment policy on increasing income of traditional fishermen of Minangkabau and Nias ethnic in Padang City. This type of research is qualitative. Research location in District of South Padang and West Padang. Data were taken from 40 Minangkabau and Nias ethnic fishermen, using observation techniques and in-depth interviews. Data analysis was done descriptively qualitative. The results showed that the empowerment policy provided by the government through the Direct Community Support Program-Mina Rural Development (DCSP-MRD) managed to increase the fisherman's income by 22.35%. The general conclusion of the study is that although there is an increase in income among Minangkabau and Nias fishermen, the cooperation between the two ethnic groups is not reached. This is due to the presence of in group feeling and strong exscessive individualism in each ethnic group.

Keywords: policy, empowerment, ethnicity, Minangkabau, Nias

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kebijakan pemberdayaan pada peningkatan pendapatan nelayan tradisional etnik Minangkabau dan Nias di Kota Padang. Jenis penelitian ini kualitatif. Lokasi penelitian di Kecamatan Padang Selatan dan Kecamatan Padang Barat Kota Padang. Data diambil dari 40 nelayan etnik Minangkabau dan Nias, dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara mendalam. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan pemberdayaan yang diberikan oleh pemerintah melalui program Bantuan Langsung Masyarakat-Pengembangan Usaha Mina Perdesaan (BLM-PUMP) berhasil meningkatkan pendapatan nelayan sebesar 22.35%. Kesimpulan penelitian secara umum adalah meskipun terdapat peningkatan pendapatan di kalangan nelayan etnik Minangkabau dan Nias, namun kerjasama antar kedua kelompok etnik tersebut tidak tercapai. Hal ini disebabkan karena adanya in group feeling dan sifat exscessive individualism yang kuat pada masing-masing etnik.

Kata kunci: kebijakan, pemberdayaan, etnik, Minangkabau, Nias

1. PENDAHULUAN

Artikel ini bertolak dari hasil penelitian tentang efektivitas penerapan program BLM-PUMP bagi nelayan di sepanjang pesisir Kota Padang. Nelayan di Kota Padang didominasi oleh etnik Minangkabau, disusul oleh etnik Nias. Nelayan identik dengan keterbatasan aset, lemahnya kemampuan modal dan posisi tawar, serta kesulitan akses pasar (Siswanto, 2008:85). Program BLM-PUMP adalah salah satu bentuk kebijakan publik yang dibuat pemerintah untuk memberdayakan nelayan tradisional. Proses kebijakan sebagai suatu sistem, meliputi: *input*, proses, dan *output*. *Input* kebijakan merupakan isu kebijakan atau agenda pemerintah, sedangkan proses kebijakan berwujud perumusan formulasi kebijakan dan pelaksanaan kebijakan. Isu dan formulasi kebijakan dapat dipahami sebagai proses politik yang dilakukan elit politik dan/atau kelompok-kelompok penekan. *Output* dari proses kebijakan adalah kinerja kebijakan (Wahyudi, 2016). Kebijakan dibuat sekali untuk rentang waktu tertentu sebagai sebuah solusi atas permasalahan yang ada dan kepentingannya melayani (Godin, Rein & Moran, 2006). Keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik dapat dilihat dari dampak yang ditimbulkan sebagai hasil evaluasi atas pelaksanaan suatu kebijakan (Rohman, 2016:3).

Kebijakan terhadap nelayan harus berorientasi pada aset yang memungkinkan nelayan berdaya dalam aktivitas ekonomi, ketimbang sekedar mengurangi kesulitan hidup nelayan. Kebijakan yang memungkinkan pemecahan permasalahan aset nelayan akan berdampak tidak hanya pada produktivitas nelayan, tetapi juga sejalan dengan penguatan *bargaining power* melalui kepemilikan aset.

Sebagai sebuah kebijakan, BLM-PUMP dalam mengurangi kemiskinan berorientasi pada aset nelayan. Dalam desain program BLM-PUMP, bantuan modal usaha produktif berupa infrastruktur alat tangkap

senilai Rp.100.000.000 diberikan kepada nelayan yang tergabung dalam Kelompok Usaha Bersama (KUB). Bentuk bantuan berupa perahu, mesin tempel 15 PK dan 40 PK, jaring, tali, alat pemberat, benang, lampu, baju pelampung dan biaya perbaikan perahu dan mesin tempel. Bantuan tersebut ditujukan sebagai insentif bagi nelayan untuk berorganisasi. Itu sebabnya sasaran program berupa kelompok, bukan berupa perorangan.

Kebijakan BLM-PUMP yang memungkinkan tumbuhnya aset produktif sebagai insentif bagi tumbuh dan berkembangnya aktivitas ekonomi nelayan dapat dilihat dalam mekanisme penyusunan Rencana Usaha Bersama (RUB) oleh para nelayan yang tergabung dalam Kelompok Usaha Bersama (KUB). Di dalam kelompok tersebut nelayan pada awalnya menyusun rencana usaha sesuai kapasitas dan kebutuhan usaha masing-masing. Setelah mendapatkan bantuan pemerintah sesuai rencana yang mereka usulkan maka kegiatan secara berkelompok masih dilanjutkan dengan mengumpulkan iuran sesuai jumlah dan waktu yang disepakati. Iuran dimaksud akan digulirkan untuk tambahan modal usaha mereka di masa mendatang, maupun untuk biaya perbaikan alat-alat tangkap sebagai modal usaha (Eriyanti, 2017:2).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan deskriptif. Lokasi penelitian di Kecamatan Padang Barat yang mayoritas terdiri dari etnik Minangkabau dan Kecamatan Padang Selatan sebagai lokasi geografis etnik Nias. Subjek penelitian terdiri dari nelayan tradisional etnik Minangkabau dan etnik Nias yang sudah menerima program BLM-PUMP, masing-masing etnik sebanyak 10 orang. Data diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam dan observasi. Data yang diperoleh disusun melalui beberapa langkah, yaitu *editing, coding*, tabulasi, dan

disusun ke dalam bentuk tabel lalu dianalisis secara deskriptif kualitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data bahwa jumlah tangkapan nelayan sesudah program BLM-PUMP mengalami peningkatan, seperti yang terlihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1
Pendapatan Nelayan Sebelum dan Sesudah Menerima Program BLM-PUMP

Pendapatan Nelayan				Kenaikan (%)
Sebelum Menerima Program BLM-PUMP	Persentase (%)	Sesudah Menerima Program BLM-PUMP	Persentase (%)	
< Rp 2.000.000,-/bulan	53,2	< Rp 2.000.000,-/bulan	8,5	44,7
Rp. 2.000.001 s/d Rp 3.000.000,-/bulan	29,5	Rp. 2.000.001 s/d Rp 3.000.000,-/bulan	41,1	11,6
Rp. 3.000.001 – s/d Rp 4.000.000,-/bulan	15,2	Rp. 3.000.001 – s/d Rp 4.000.000,-/bulan	43,2	28,0
> Rp. 4.000.000,-/bulan	2,1	> Rp. 4.000.000,-/bulan	7,2	5,1
Rata-rata kenaikan pendapatan/bulan				22,35

Sumber: Diolah dari data primer, 2017.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat terdapat kenaikan pendapatan nelayan sesudah menerima program BLM-PUMP sebesar 22,35%. Sebelum menerima program BLM-PUMP mayoritas nelayan yaitu 53,2% berpendapatan kurang dari Rp.

2.000.000,- per bulan. Sesudah menerima program BLM-PUMP sudah banyak nelayan, yaitu sebesar 43,2% meningkat pendapatannya antara Rp. 3.000.000,- sampai Rp. 4.000.000,- per bulan.

Meskipun masih tergolong rendah (yaitu 22,37%), namun pelaksanaan program BLM-PUMP sudah dirasakan dampaknya oleh nelayan, yang dapat diukur dari kemampuan nelayan untuk memberi nilai tambah pada hasil tangkapan yang diperoleh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maengkom, dkk (2015) yang menunjukkan bahwa program BLM-PUMP di Kelurahan Tidore efektif meningkatkan pendapatan nelayan sebesar 76,47% melalui bantuan pembuatan bagan/rumpon, pengadaan alat tangkap, mesin, perahu, perbaikan dan kelengkapan dalam kegiatan penangkapan ikan, biaya operasional, sewa, dan konsumsi. Hasil penelitian lainnya, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sipahelut (2010) tentang kebijakan program pemberdayaan yang dilakukan pemerintah terhadap nelayan di Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara, bahkan dapat meningkatkan pendapatan nelayan sebesar 100 hingga 288%.

Sedangkan kebijakan pemberdayaan nelayan etnik Minangkabau dan Nias di Kota Padang terbukti dapat meningkatkan pendapatan nelayan, namun peningkatan pendapatan nelayan itu hanya sekitar 22,37%. Rendahnya peningkatan pendapatan nelayan etnik Minangkabau dan Nias di Kota Padang dibandingkan dengan kedua hasil penelitian Maengkom, dkk (2015) dan Sipahelut (2010) di atas, disebabkan oleh beberapa faktor sebagaimana dikemukakan berikut ini.

a. Tingkat pendidikan nelayan

Pada umumnya tingkat pendidikan nelayan relatif rendah. Pendidikan nelayan etnik Minangkabau 20% berpendidikan SD, 60% tamat/tidak tamat SLTP, dan 20% tamat/tidak tamat SLTA. Adapun tingkat

pendidikan nelayan etnik Nias lebih rendah lagi, yaitu 70% tamat/tidak tamat SD, 20% tamat/tidak tamat SLTP, dan 10% tamat/tidak tamat SLTA. Bagi nelayan etnik Nias pekerjaan menangkap ikan merupakan pekerjaan turun temurun yang tidak memerlukan status pendidikan tinggi, berlatih dan belajar dari kebiasaan orangtua dianggap sudah cukup untuk melaut. Seorang nelayan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan lebih tanggap dalam menata usaha tangkapannya, yang dampaknya akan terlihat pada tingkat pendapatan yang diterimanya. Dengan tingkat pendidikan yang rendah, terbatas pula kemampuan nelayan dalam meningkatkan kreativitas. Hal ini pula yang menyebabkan mengapa seseorang akan melakukan pekerjaan seadanya meskipun hasilnya tidak begitu tinggi dan penuh resiko.

b. *In group feeling* dan sifat *excessive individualism*

Di kalangan nelayan etnik Nias terdapat *in group feeling* yang sangat kuat. Dalam melakukan pekerjaan sebagai nelayan, mereka cenderung bekerjasama dengan nelayan sesama etnik. Bahkan, etnik Nias cenderung melibatkan keluarga sendiri dalam membantu dan mewariskan kemahiran menangkap ikan. Nelayan etnik Nias berpandangan yang penting mereka memiliki kemahiran sebagaimana disinyalir oleh Acheson (1981:276) yaitu pengetahuan tentang lokasi penangkapan ikan, pengetahuan tentang laut seperti kedalaman dan lokasi terumbu karang, pengetahuan tentang spesies ikan yang hendak ditangkap, dan pengetahuan tentang gerak gerik nelayan lain. Sementara, di kalangan nelayan etnik Minangkabau terdapat sifat *excessive individualism*. Beberapa ahli menggambarkan seorang Minangkabau adalah seorang individualis, bahkan kadang-kadang

super individualis (*excessive individualism*). Sebagai seorang individualis, dia tidak mau bersekutu dengan orang lain, maunya bergerak sendiri-sendiri. Mereka sulit untuk dipersatukan, susah diatur, merasa lebih super dari orang lain (Amir, 2010; Amir, 1997; Navis, 1984; Saanin, 1980). Sifat *excessive individualism* yang melekat pada nelayan etnik Minangkabau menyebabkan mereka tidak mau berbagi pengetahuan dan pengalaman dengan sesama nelayan, tidak mau dikoordinir melalui pendidikan dan pelatihan keterampilan, sehingga berdampak negatif terhadap peningkatan pendapatan mereka.

4. PENUTUP

Meskipun pemerintah telah melakukan kebijakan pemberdayaan melalui program BLM-PUMP bagi nelayan tradisional etnik Minangkabau dan Nias di Kota Padang, namun dampaknya tidak terlalu signifikan dalam meningkatkan pendapatan nelayan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan kebijakan pemberdayaan nelayan ini, baik dari segi implementasi program BLM-PUMP sendiri maupun dari segi nelayan etnik Minangkabau dan Nias. Rendahnya tingkat pendidikan dan adanya *in group feeling* pada nelayan etnik Nias serta sifat *excessive individualism* pada nelayan etnik Minangkabau merupakan faktor yang turut mempengaruhi tingkat pendapatan nelayan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Acheson, J. M. 1981. Anthropology of fishing. *Annual Review of Anthropology*, Vol. 10, pp. 275-316.
- Amir MS. 2010. *Adat Minangkabau – Pola dan Tujuan Hidup Orang Minang*. Jakarta: Mutiara Sumber Widya.
- , 1997. *Tonggak Tuo Budaya Minang*. Jakarta: Karya Indah.

- Godin, R.E., Rein, M. & Moran, M., 2006, The Public and its Policies. In M. Moran, M. Rein, & R. E. Goodin, *The Oxford Handbook of Public Policy*, pp 3-35, New York: Oxford University Press.
- Kusnadi. 2009. *Keberdayaan Nelayan dan Dinamika Ekonomi Pesisir*. Pusat Penelitian Wilayah Pesisir Dan Pulau-Pulau Kecil. Jember: Lembaga Penelitian Universitas Jember.
- Maengkom, V., Leonardus R.R., Agnes, E.L. Evaluasi Pengembangan Ekonomi Nelayan Penerima Program Bantuan Langsung Masyarakat Pengembangan Usaha Mina Perdesaan (BLM-PUMP) di Kelurahan Tidore. *ASE – Volume 11 Nomor 2A*, Juli 2015: 77 – 88.
- Navis, A.A. 1984. *Alam Berkembang Jadi Guru – Adat dan Kebudayaan Minangkabau*. Jakarta: Grafiti Press.
- Rohman, A.T. 2016, Implementasi Kebijakan melalui Kualitas Pelayanan Penerimaan Pajak Daerah dan Implikasinya terhadap Kepuasan Masyarakat di Dinas Pendapatan Kabupaten Kuningan. *Disertasi yang tidak diterbitkan*, Bandung: Universitas Pasundan.
- Saanin, H.H.B. 1980. Kepribadian Orang Minangkabau . dalam M.A.W. Brouwer et al. (eds.), *Kepribadian dan Perubahannya*, hal. 139-164. Jakarta: PT. Gramedia.
- Sipahelut, M., 2010. Analisis Pemberdayaan Masyarakat Nelayan di Kecamatan Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. *Tesis yang tidak diterbitkan*. Pascasarjana Institut Pertanian Bogor.
- Wahyudi, A. 2016, Implementasi Rencana Strategis Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam Upaya Pengembangan Badan Usaha Milik Desa di Kabupaten Kotawaringin Barat, *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(2), pp.101-105.

ANALISIS DUKUNGAN PEMERINTAH DAN MASYARAKAT PADA KEBIJAKAN PEMERINTAH TERKAIT CAPAIAN STANDAR EMAS NUTRISI BAYI PADA WILAYAH KERJA PUSKESMAS ALAI KOTA PADANG

Rozidateno Putri Hanida , Misnar Sitriwanti
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Andalas

Abstrak

Pukesmas Alai merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan Kota Padang yang melayani masyarakat dalam rangka pencapaian nutrisi emas bayi di Kota Padang. Pada Maret 2017 Puskesmas Alai melakukan program Kelompok Pendukung ASI. Hal ini dilatarbelakangi oleh pencapaian target ASI eksklusif masih rendah karena berbagai faktor diantaranya: kurangnya kesadaran dan pemahaman ibu tentang pentingnya pemberian ASI eksklusif, kurangnya pengetahuan ibu tentang cara perawatan payudara, kurangnya pengetahuan ibu tentang gizi ibu menyusui, masih banyak ibu menyusui bekerja di luar rumah, dan maraknya iklan susu formula di media cetak dan elektronik. Tujuan penelitian yang dirumuskan untuk menjawab uraian masalah yang telah dipaparkan diatas. Adapun penelitian ini adalah : 1) Untuk mengidentifikasi kebijakan/ Program apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah dan Masyarakat terkait Peningkatan Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang. 2. Untuk mengetahui analisis seberapa jauh dukungan pemerintah dan masyarakat dalam meningkatkan Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik Pemilihan Informan yakni Snowball Sampling dengan key informan adalah pihak Puskesmas Alai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam serta dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat 3 kebijakan/program yang dilakukan oleh Puskesmas Alai Kota Padang. Adapun kebijakan/program yang dilakukan adalah : 1) Peraturan Walikota Padang Nomor 7 Tahun 2015 tentang Penyediaan Ruang Menyusui dan Memerah Susu Ibu dalam rangka peningkatan Capaian ASI Eksklusif untuk bayi; 2) Pembentukan Kelompok Pendukung (KP) ASI; 3) Melakukan Bimbingan konseling terkait ASI Eksklusif dan Nutrisi Makanan Pengganti ASI kepada ibu hamil dan ibu menyusui yang memiliki bayi usia 0-24 bulan. Adapun kebijakan dan program tersebut berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari dukungan pihak puskesmas, ibu hamil dan ibu menyusui, pihak kelurahan, dan kader yang aktif dalam kebijakan/program yang diberlakukan oleh Puskesmas Alai Kota Padang.

Kata Kunci : Dukungan, Pemerintah, Masyarakat, Kebijakan

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan Pembangunan Nasional erat kaitannya dengan kebijakan sosial yang dikeluarkan oleh pemerintah

dan diberlakukan terhadap masyarakat. Kebijakan social adalah seperangkat tindakan (*course of action*), kerangka kerja (*frame work*), petunjuk (*guideline*), rencana (*plan*), peta (*map*), atau strategi

yang dirancang untuk menterjemahkan visi politis pemerintah atau lembaga pemerintah kedalam program dan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang kesejahteraan social (*social walfare*)³⁹. Kebijakan social biasanya berkaitan dengan aspek yang termasuk kategori bidang social, antara lain : Kesehatan, pendidikan, perumahan dan makanan. Undang-Undang No. 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional tahun 2005-2025 menegaskan bahwa “Pembangunan dan perbaikan gizi dilaksanakan secara lintas sektor meliputi produksi, pengolahan, distribusi, hingga konsumsi pangan dengan kandungan gizi yang cukup, seimbang, serta terjamin keamanannya”⁴⁰. Berdasarkan hal ini maka pemerintah mulai berbenah terkait asupan gizi yang harus dikonsumsi oleh Bayi dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Eksklusif. Aturan lain yang menunjang program ini adalah Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 tahun 2013 tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Menyusui Dan Atau Memerah Air Susu Ibu. Menurut WHO ada 4 capaian Standar Emas Nutrisi Bayi :

1. Inisiasi Menyusu Dini (IMD) segera setelah lahir dalam satu jam pertama, dilanjutkan dengan rawat gabung
2. Memberikan hanya ASI saja sejak lahir sampai bayi berumur 6 bulan.
3. Memberikan makanan pendamping ASI (MP-ASI) mulai umur 6 bulan.
4. Menyusui dilanjutkan sampai anak berumur 24 bulan.

Pukesmas Alai merupakan salah satu UPT Dinas Kesehatan yang melayani

masyarakat dalam rangka pencapaian nutrisi emas bayi di Kota Padang. Berdasarkan laporan Capaian ASI Eksklusif Kota Padang Tahun 2016 pada bulan Februari 2016 yakni sebesar 91,43% dan termasuk peringkat ketiga dibawah Puskesmas Seberang Padang dan Puskesmas Bungus, namun capaian ini menurun pada laporan bulan agustus tahun 2016 yakni 57,14%. Hal ini menjadi perhatian serius pihak UPTD Puskesmas Alai. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan melalui berbagai kegiatan terkait peningkatan gizi dan nutrisi bayi pada usia 0-24 bulan. Pada Maret 2017 Puskesmas Alai melakukan program Kelompok Pendukung ASI. Hal ini dilatarbelakangi oleh pencapaian target ASI eksklusif masih rendah karena berbagai faktor diantaranya: kurangnya kesadaran dan pemahaman ibu tentang pentingnya pemberian ASI eksklusif, kurangnya pengetahuan ibu tentang cara perawatan payudara, kurangnya pengetahuan ibu tentang gizi ibu menyusui, masih banyak ibu menyusui bekerja di luar rumah, dan maraknya iklan susu formula di media cetak dan elektronik.

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Analisis Dukungan Pemerintah dan Masyarakat Pada Kebijakan Pemerintah Terkait Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Alai Kota Padang”.

Tujuan penelitian yang dirumuskan untuk menjawab uraian masalah yang telah dipaparkan diatas adalah :

1. Untuk mengidentifikasi kebijakan/ Program apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah dan Masyarakat terkait Peningkatan Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

³⁹ Edi Suharto. *Analisis Kebijakan Publik (Panduan Praktis Mengkaji Masalah dan Kebijakan Sosial : Dilengkapi Contoh Naskah Kebijakan (Policy Paper)*. BANDUNG : CV. ALFABETA. Tahun : 2010. Hal.82

⁴⁰ Rencana Pembangunan Ketahanan Pangan Tahun 2011-2015

2. Untuk mengetahui analisis seberapa jauh dukungan pemerintah dan masyarakat dalam meningkatkan Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

1.3. Kajian Pustaka

1.3.1. Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan publik menurut Thomas Dye (1981: 1) adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan (*public policy is whatever government choose to do or not to do*). Konsep tersebut sangat luas karena kebijakan publik mencakup sesuatu yang tidak dilakukan oleh pemerintah disamping yang dilakukan oleh pemerintah ketika pemerintah menghadapi suatu masalah publik. Sebagai contoh, ketika pemerintah mengetahui bahwa ada jalan raya yang rusak dan dia tidak membuat kebijakan untuk memperbaikinya, berarti pemerintah sudah mengambil kebijakan. Definisi kebijakan publik dari Thomas Dye tersebut mengandung makna bahwa (1) kebijakan publik tersebut dibuat oleh badan pemerintah, bukan organisasi swasta; (2) kebijakan publik menyangkut pilihan yang harus dilakukan atau tidak dilakukan oleh badan pemerintah. Kebijakan pemerintah untuk tidak membuat program baru atau tetap pada status quo, misalnya tidak menunaikan pajak adalah sebuah kebijakan publik. James E. Anderson (1979:3) mendefinisikan kebijakan publik sebagai kebijakan yang ditetapkan oleh badan-badan dan aparat pemerintah. Walaupun disadari bahwa kebijakan publik dapat dipengaruhi oleh para aktor dan faktor dari luar pemerintah. Dalam buku ini kebijakan publik dipahami sebagai pilihan kebijakan yang

dibuat oleh pejabat atau badan pemerintah dalam bidang tertentu, misalnya bidang pendidikan, politik, ekonomi, pertanian, industri, pertahanan, dan sebagainya.

Berbagai aturan dan kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah dalam rangka peningkatan capaian nutrisi emas makanan bayi mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Adanya payung kebijakan yang baik akan memudahkan implementor dalam pelaksanaan kebijakan dilapangan. Akan tetapi, perlu kita sadari kebijakan publik tidak semata-mata pekerjaan pemerintah selaku pembuat kebijakan, namun banyak faktor yang akan mempengaruhi jalannya sebuah kebijakan dan berdampak pada kinerja kebijakan publik.

1.3.2. Analisis Stakeholders (Analisis Pemangku Kepentingan)

Menurut Allen dan Kilvington (2004), pemangku kepentingan adalah orang-orang atau kelompok-kelompok yang memiliki kepentingan dalam sebuah kebijakan, program atau proyek. Ada dua jenis *stakeholders*, yaitu *stakeholder* primer, yakni masyarakat yang memiliki kepentingan langsung dengan kebijakan, dan *stakeholder* sekunder, yaitu lembaga perantara dan pelaksana dalam proses perumusan kebijakan dan implementasinya. *Stakeholder* sekunder meliputi lembaga-lembaga pemerintah dan badan-badan publik lainnya. Interaksi aktor-aktor, baik dari kalangan pemerintah maupun non pemerintah menimbulkan adanya dinamika politik yang menyertai proses implementasi. Diagram interaksi antara aktor pemerintah dan non pemerintah dalam proses implementasi tercermin pada gambar :

Gambar 1.1
Interaksi antar Aktor dalam Proses Implementasi

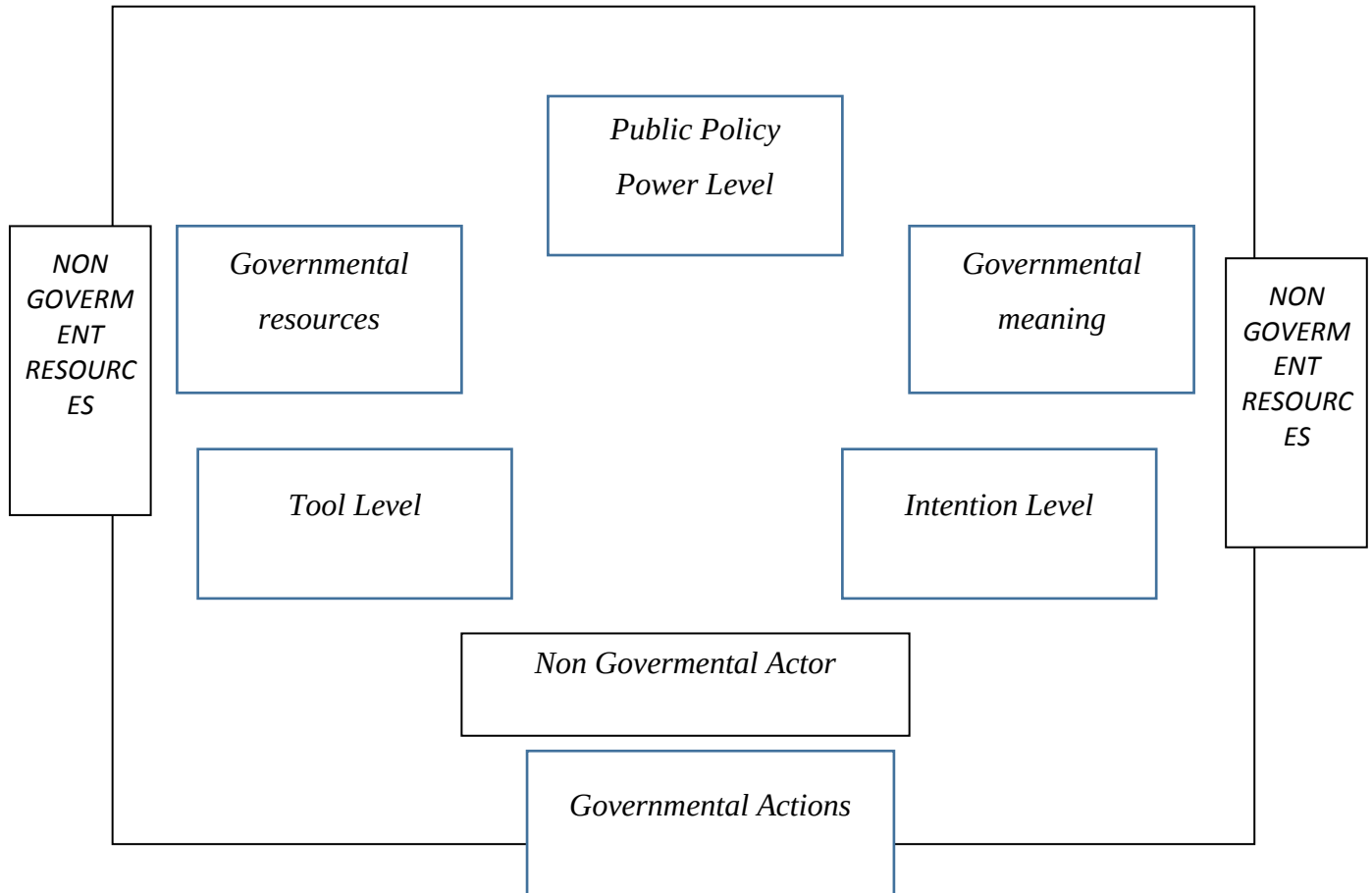


Diagram tersebut menggambarkan bahwa kebijakan publik akan berujung pada tindakan pemerintah (*governmental actions*) yang didukung oleh dua hal yakni: sumberdaya yang dimiliki oleh pemerintah dan nilai-nilai yang ingin dicapai. Tindakan pemerintah tersebut dilakukan bukan dalam ruang hampa, melainkan dalam konteks dimana tindakan-tindakan individu maupun lembaga non pemerintah juga terjadi. Menurut perspektif Kiviniemi (1986), *non governmental actors* tersebut juga disebut sebagai faktor lingkungan dalam proses implementasi.

Lingkungan kebijakan yang kondusif tentu akan menciptakan kondisi yang memungkinkan implementasi untuk dapat berhasil. Sebaliknya lingkungan kebijakan yang buruk justru akan menyebabkan implementasi kebijakan menjadi terhambat atau gagal sama sekali. Dengan demikian faktor lingkungan memberikan pengaruh pada proses implementasi.

Interaksi dalam proses implementasi dengan lingkungannya menghasilkan empat kategori atau tipologi implementasi yaitu *cooperation*

(kerjasama), *conformity* (dukungan), *counter action* (tindakan tandingan), dan *detachment* (pemutusan hubungan). Empat tipologi tersebut merupakan pertemuan dua variabel pokok, yaitu: pertama, persetujuan para *stakeholder* terhadap isi kebijakan dan kedua, sumberdaya yang dimiliki oleh para *stakeholder* tersebut. Variabel persetujuan terhadap kebijakan merupakan variabel dengan skala nominal yang dibedakan menjadi dua kategori yaitu: *pro-policy* (mendukung) dan *contra-policy* (menentang). Sedangkan variabel sumber daya yang dimiliki oleh para *stakeholder* dibedakan pula menjadi dua jenis yaitu: *strong* (kuat) dan *weak* (lemah). Tipologi implementasi ini digunakan untuk melihat dukungan *stakeholders* pada kebijakan pemerintah di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

Seiring dengan munculnya gelombang demokratisasi dimana-mana, studi implementasi juga tidak lepas dari pengaruh gagasan-gagasan tentang pentingnya mengadopsi nilai-nilai demokrasi untuk menjelaskan kegagalan dan keberhasilan implementasi. Beberapa peneliti salah satunya adalah deLeon dan deLeon (2001), mengemukakan pentingnya pespektif untuk mendemokratisasikan proses implementasi. Gagasan tersebut tidak lepas dari fakta empiris yang menunjukkan bahwa ketika pembuatan kebijakan publik dilakukan secara demokratis maka akan menciptakan situasi yang kondusif bagi keberhasilan implementasi. Gagasan tersebut didorong oleh suatu keinginan kuat agar di masa depan implementasi menjadi lebih baik. Pemikiran

deLeon (2001) tersebut dinamakan sebagai pendekatan yang demokratis dalam studi implementasi. Inti gagasan mereka adalah sebagai berikut:

"A democratic approach to policy implementation would include reaching back in the policy process framework to include the policy formulation deliberations as a means to help define policy goals by taking with affected parties well before the policy is adopted by the authorized policymaker" (h.483)

Merujuk pada pendapat deLeon dan deLeon (2001) di atas maka para peneliti implementasi diingatkan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi tidak hanya menyangkut dimensi administrasi dan manajemen yang sangat dipengaruhi oleh gagasan Wilson tentang dikhotomi politik-administrasi, akan tetapi dapat ditarik jauh ke belakang berkaitan dengan 'sejarah' bagaimana kebijakan tersebut diformulasikan. Dalam pandangan mereka berdua, apabila kebijakan publik dirumuskan dengan cara demokratis maka potensi kebijakan tersebut untuk berhasil menjadi semakin besar sebab:

- a. Masyarakat memiliki pemahaman lebih baik tentang tujuan program sekaligus memberikan input
- b. Masyarakat memiliki akan keuntungan program, sekaligus dapat melakukan identifikasi kendalanya
- c. Masyarakat mengenali tentang mekanisme implementasi program dengan lebih baik
- d. Ketika masyarakat mengetahui mekanismenya

maka masyarakat bisa terlibat dalam melakukan kontrol⁴¹.

Empat variable diatas digunakan peneliti dalam mengkaji kebijakan pemerintah terkait capaian nutrisi emas makanan bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

2. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian dalam bagian ini adalah metode yang digunakan peneliti untuk melihat permasalahan yang terjadi. Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Untuk contoh yang diangkat saya akan melakukan penelaahan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu tipe penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi maupun variabel tertentu, kemudian menarik kepermukaan sebagai ciri atau gambaran tentang kondisi, situasi atau pun variabel tertentu.⁴²

3.2. Teknik Pemilihan Informan

Cara pengambilan informan penelitian pada penelitian kualitatif dapat dilihat dari 2 karakter objek penelitian, yaitu ; pertama, peneliti sudah memahami informasi awal tentang objek penelitian. Dan kedua, peneliti benar-benar “buta” informasi tentang objek penelitian. Cara memperoleh informan penelitian dapat dilakukan dengan dua cara : *Snowball sampling* dan *key person*. Memperoleh penelitian dengan *snowball sampling* apabila peneliti tidak tahu siapa yang memahami tentang objek penelitian, sedangkan penggunaan *key person*

apabila peneliti telah mengetahui objek awal informan penelitian. *Key person* ini adalah tokoh formal dan informal.⁴³ *Key Informan* penelitian ini adalah Bagian Gizi pada Puskesmas Alai.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah peneliti untuk mendapatkan data. Biasanya dalam penelitian kualitatif peneliti sering menggunakan metode atau teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara mendalam, yaitu wawancara yang dilakukan secara terbuka dan diberikan kebebasan diri dan mendorong untuk berbicara terbuka dan mendalam.⁴⁴
2. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan biasanya catatan harian, sejarah kehidupan, ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa, dan lainnya. Dokumen yang berbentuk karya seni misalnya patung, film, dan gambar.⁴⁵

3.4. Teknik Analisa Data

Data yang telah diperoleh dari penelitian dipergunakan untuk menjawab permasalahan yang ada dengan cara melakukan analisis data tersebut. 3 alur kegiatan yang dilakukan dalam analisa data :

1. Reduksi data (pengurangan atau pemotongan data), diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, dan perhatian pada

⁴¹ Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. *Implementasi Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasinya di Indonesia)*. Yogyakarta : Gava Media. 2002. Hal.78-84

⁴² Burhan Bungin. 2001. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya : Airlangga University Press. Hal : 51

⁴³ Ibid Burhan Bungin. Hal : 77

⁴⁴ Sudarwan Danim. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia. Hal : 132

⁴⁵ Op Cit. Burhan Bungin. Hal : 240

penyederhanaan pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dalam pencatatan dilapangan;

2. Display data, yaitu menampilkan, menyajikan data dengan bahasa naratif. Penelitian didalamnya terkandung kata kunci atau konsep melalui reduksi data.
3. Menarik kesimpulan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang diutarakan diatas maka terdapat 2 pembahasan hasil penelitian yang diuraikan dibawah ini :

1) Untuk mengidentifikasi kebijakan/ Program apa saja yang dilakukan oleh Pemerintah dan Masyarakat terkait Peningkatan Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

Untuk kebijakan/program yang terkait dengan Capaian Standar Emas Nutrisi Bayi yang dilakukan oleh Pemerintah dan masyarakat pada Wilayah Kerja Puskesmas Alai adalah :

1. Peraturan Walikota Padang 7 Tahun 2015 terkait Penyediaan Ruang Menyusui dan atau memerah Air Susu Ibu. Hal ini telah dilakukan oleh Puskesmas Alai dengan menyediakan ruangan pojok ASI untuk ibu menyusui.
2. Adanya Program Kelompok Pendukung ASI di Setiap Kelurahan Di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Alai. Puskesmas Alai mendukung untuk terbentuknya kelompok pendukung (KP) ASI yang berorientasi pada kesehatan ibu dan bayi. Dan salah satunya

dengan cara melalui kelompok pendukung (KP) ASI. Adapun tujuan dari program ini adalah :

- a. Tujuan umum : Untuk meningkatkan cakupan ASI eksklusif di wilayah kerja Puskesmas Alai.
- b. Tujuan khusus

1. Meningkatkan pengetahuan ibu tentang pentingnya ASI eksklusif
2. Membantu para ibu untuk melaksanakan pemberian ASI secara optimal melalui IMD (Inisiasi Menyusui Dini), ASI eksklusif 6 bulan dan meneruskan pemberian ASI hingga 2 tahun atau lebih dengan makanan pendamping yang bergizi.

- c. Pihak yang menjadi sasaran program ini adalah :

- a. Ibu hamil, ibu menyusui yang memiliki bayi sia 0 - 6 bulan dan 7 - 24 bulan
- b. Suami atau anggota keluarga lain dari seorang ibu hamil / menyusui, seorang perempuan yang belum hamil tapi sudah berkeinginan untuk menyusui bayinya suatu hari nanti.

3. Kegiatan pelayanan bimbingan dan konseling ASI yang dilakukan oleh bidang gizi di Puskesmas Alai Kota Padang

2) Untuk mengetahui analisis seberapa jauh dukungan pemerintah dan masyarakat dalam meningkatkan Capaian

Standar Emas Nutrisi Bayi di Wilayah Kerja Puskesmas Alai Kota Padang.

Interaksi dalam proses implementasi dengan lingkungannya menghasilkan empat kategori atau tipologi implementasi yaitu *cooperation* (kerjasama), *conformity* (dukungan), *counter action* (tindakan tandingan), dan *detachment* (pemutusan hubungan). Empat tipologi tersebut merupakan pertemuan dua variabel pokok, yaitu: pertama, persetujuan para *stakeholder* terhadap isi kebijakan dan kedua, sumberdaya yang dimiliki oleh para stakeholder tersebut. Variabel persetujuan terhadap kebijakan merupakan variabel dengan skala nominal yang dibedakan menjadi dua kategori yaitu: *pro-policy* (mendukung) dan *centra-policy* (menentang). Sedangkan variabel sumber daya yang dimiliki oleh para stakeholder dibedakan pula menjadi dua jenis yaitu: *strong* (kuat) dan *weak* (lemah). Tipologi implementasi ini digunakan untuk melihat dukungan stakeholders pada kebijakan pemerintah di Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Alai Kota Padang.

Untuk ketiga ketiga kebijakan/program yang dilakukan oleh Puskesmas Alai Kota Padang Diatas dapat dilihat pada ulasan hasil penelitian berikut ini :

1) Persetujuan para stakeholders terhadap isi kebijakan

Berdasarkan hasil temuan penelitian adalah semua stakeholders setuju dengan program diatas, adapun bentuk persetujuan :

- a. Puskesmas Alai telah menyediakan ruang

menyusui dan Memerah Susu yang terletak pada Bagian Gizi. Fasilitas ini sudah ada namun perlu diperluas untuk kenyamanan dan keamanan ibu menyusui dan Bayi, sebaiknya disediakan ruangan khusus untuk meningkatkan kenyamanan ibu menyusui.

b. Kelompok Pendukung (KP) ASI

Salah satu upaya peningkatan kesadaran ibu terhadap ASI adalah mendorong pembentukan kelompok pendukung ASI di tempat ibu tinggal. Kelompok pendukung ASI yang telah dibuat adalah Kelompok Pendukung (KP) ASI di Kelurahan Gunung Panglun sejak Maret tahun 2017.

1. Kegiatan Pokok (Melakukan pertemuan di tempat yang sudah disepakati, Menetapkan SK dan struktur organisasi KP ASI, Sosialisasi kegiatan KP – ASI, dan Monitoring kegiatan KP – ASI).
2. Rencana Kegiatan (Melakukan sosialisasi dan berdiskusi mengenai pentingnya ASI eksklusif dan Saling memberi dukungan terkait kesehatan ibu dan anak khususnya seputar kehamilan, menyusui dan gizi difasilitasi motifator)
3. Cara Melaksanakan Kegiatan (Melakukan pemanggilan peserta melalui surat, Menjelaskan tujuan

dibentuknya KP – ASI, Melaksanakan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh KP-ASI, Meminta komitmen dari anggota KP-ASI, dan Sosialisasi)

Kelompok pendukung ASI yang dibentuk oleh Puskesmas Alai terdapat di Kelurahan Gunung Pangilun, sedangkan yang akan dibentuk lagi di Kelurahan Alai Parak Kopi. Kegiatan KP ASI di Kelurahan Gunung Pangilun dilakukan oleh pihak Puskesmas, kader, dan Ibu hamil serta menyusui yang terdapat di Kelurahan tersebut. Kegiatan KP ASI di Kelurahan Gunung Pangilun dilakukan setiap minggu ketiga setiap bulannya biasanya dilakukan dihari sabtu. Kegiatan KP ASI ini direspon baik oleh masyarakat dengan hadir setiap minggu ketiga untuk melakukan *sharing* dan diskusi tentang ASI. Kelompok masyarakat yang datang biasanya ibu rumah tangga yang memiliki pendidikan menengah kebawah. Program KP ASI ini sangat bermanfaat yakni mampu memberikan pendidikan dan pemahaman yang baik dalam pemberian ASI dan nutrisi gizi bagi bayi pada usia 0-24 bulan.

- c. Kegiatan Bimbingan dan Konseling ASI dan Nutrisi Bayi

Kegiatan bimbingan konseling ASI dan nutrisi bayi dilakukan saat posyandu dan boleh langsung datang ke bagian gizi di Puskesmas Alai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan ketiga kebijakan/program diatas didukung dengan baik oleh pihak Puskesmas, kader, dan masyarakat. Adanya kerjasama berbagai pihak terkait merupakan bentuk dukungan pemerintah yakni dengan dilakukannya kegiatan KP ASI secara berkala sebulan sekali oleh pihak Puskesmas, kader, dan masyarakat. Kelompok masyarakat yang sangat antusias untuk program KP ASI adalah ibu rumah tangga. Untuk kegiatan bimbingan dan konseling ASI juga didukung baik oleh masyarakat terutama setiap acara proyandu masyarakat juga interaktif menanyakan perihal ASI kepada pihak Puskesmas dan kader, selain itu ada juga masyarakat yang langsung datang ke Puskesmas untuk berkonsultasi. Namun, ada pihak yang tidak terlibat dalam program KP ASI ini antara lain : ibu bekerja yang cenderung melakukan posyandu dirumah sakit dan dokter spesialis tertentu.

2) Sumberdaya kebijakan yang dimiliki oleh para stakeholders

- a. Sumberdaya kebijakan yang dimiliki terkait kebijakan PERWAKO Nomor 7

Tahun 2015 adalah sarana prasarana, ahli gizi yang mampu menuntun dan melayani masyarakat terkait hal ASI, dan Brosur serta pamflet yang mampu mengedukasi masyarakat tentang pemberian ASI Eksklusif dan Nutrisi Emas bagi bayi.

b. Program KP ASI ini memiliki sumberdaya manusia yang baik, adapun sumberdaya manusia yang terlibat dalam program ini adalah :

- Petugas Gizi pada Puskesmas Alai
- Kader Untuk Kelurahan Gunung Panglun terdapat 48 kader yang tersebar di 12 posyandu. Kegiatan KP ASI dilakukan setiap bulan dengan bergiliran, yakni satu kali kegiatan diundang 3 posyandu dengan membawa ibu hamil atau ibu menyusui
- Ibu hamil dan ibu menyusui yang mengikuti Program KP ASI

Sarana penunjang kegiatan ini adalah kuesioner yang disiapkan petugas yang berisikan pengetahuan tentang ASI. Ibu hamil dan ibu menyusui yang ikut program KP ASI disarankan mengisi kuesioner yang disediakan. Hasil jawaban kuesioner tersebut dijadikan bahan diskusi dan dibahas bersama oleh tim KP ASI. Masyarakat diberikan

pemahaman berdasarkan hasil jawabannya, sehingga permasalahan tentang ASI yang dirasakan bisa dicarikan solusinya dengan baik.

Kegiatan KP ASI tidak ada pendanaan, kader dan petugas Puskesmas bekerja secara sukarela setiap bulannya. Untuk pendanaan yang pernah ada hanya untuk snack pada saat rapat pertama pembentukan KP ASI. Terkait sarana prasarana tempat pelaksanaan kegiatan ini, awalnya dilakukan di Kelurahan, namun karena ruang kantor lurah yang sempit dipindahkan ke mesjid terdekat.

c. Bimbingan dan Konseling ASI

Kegiatan bimbingan dan konseling ASI dan nutrisi bayi bisa dilakukan langsung oleh bagian gizi Puskesmas Alai dan pada kegiatan Posyandu rutin yang dilakukan setiap bulannya. Untuk kegiatan Posyandu biasanya ramai pada bulan Februari dan Agustus karena terkait dengan pemberian vaksin Vitamin A. Untuk bulan yang lain tidak terlalu ramai. Adapun materi konseling yang disampaikan adalah : Pemahaman tentang ASI dan materi lain yang terkait ASI. Adapun materi yang diberikan saat konseling ASI adalah :

1. Inisiasi menyusui dini
2. Pengetahuan tentang jenis-jenis ASI

3. Manfaat ASI Eksklusif bagi bayi
4. Manfaat ASI Eksklusif bagi Ibu
5. Posisi menyusui yang benar
6. Mitos Seputar menyusui

3) Analisis Dukungan Pemerintah dan Masyarakat

Berdasarkan analisis terhadap tiga kebijakan/program diatas, maka dapat disimpulkan sumber daya yang dimiliki adalah kuat :

1. Sumberdaya manusia yang terlibat dalam kebijakan/program adalah kuat, yakni sumberdaya manusia didukung oleh tenaga ahli gizi puskesmas yang baik yang mampu memberikan pengetahuan tentang gizi dan nutrisi terhadap masyarakat serta kader yang loyal bekerja swadaya dalam kegiatan posyandu dan KP ASI.
2. Sumberdaya berupa sarana ruang pojok ASI di Puskesmas, walaupun sudah ada namun perlu disediakan ruang khusus yang lebih nyaman untuk ibu dan bayi.
3. Makanan tambahan bagi bayi yang memiliki gizi kurang setiap bulannya dalam rangka peningkatan nutrisi bayi dalam bentuk Biskuit yang dibagikan gratis oleh Pihak Puskesmas.
4. Keaktifan kader dalam kegiatan KP ASI secara sukarela mengajak masyarakat untuk sadar ASI.

Sedangkan untuk sumber daya yang lemah adalah :

1. Penganggaran kegiatan KP ASI hanya sebatas snack diawal pembentukan KP ASI

saja, sebaiknya juga ada dana operasional terkait program KP ASI.

2. Kader masih terkendala mengajak ibu-ibu yang bekerja dalam kegiatan ini, karena terkendala waktu. Untuk kegiatan konseling di posyandu biasanya dilakukan hari senin-kamis, kecuali konseling di Puskesmas bisa dilakukan setiap hari kerja.

Untuk melihat analisis dukungan masyarakat terhadap kebijakan/program ini dapat dilihat dari hasil penelitian berikut ini yang merupakan hasil analisis wawancara dengan kader dan anggota KP ASI :

1. Masyarakat memiliki pemahaman lebih baik tentang tujuan program sekaligus memberikan input : Untuk kegiatan KP ASI masyarakat sangat memahami dengan baik, ibu hamil/menyusui yang ikut KP ASI mampu menjelaskan setiap tahapan kegiatan KP ASI.

2. Masyarakat memiliki akan keuntungan program, sekaligus dapat melakukan identifikasi kendalanya.

Pada kegiatan KP ASI yang rata-rata diikuti oleh ibu Rumah Tangga di Kelurahan Gunung Pangilun sangat memiliki keuntungan, karena pengetahuan ibu tentang ASI bertambah sehingga berdampak pada pola pemberian ASI. Kendala-kendala yang dihadapi adalah : belum semua ibu hamil/menyusui ikut kegiatan KP ASI terutama yang bekerja. Kebiasaan masyarakat yang kadang kala harus membutuhkan waktu untuk berubah, misalnya : menyusui hanya sampai 6 bulan saja, lewat dari 6 bulan kadang ditambah dengan susu formula dengan alasan ASI kurang membuat anak kenyang,

permasalahan bentuk payudara yang menyebabkan susah menyusui, dan cara memompa ASI yang kurang tepat. Selain itu, bagi wanita bekerja dirasakan susu formula sangat penting untuk penunjang ASI. Dengan adanya kegiatan KP ASI diharapkan pengetahuan tentang ASI dan nutrisi bayi merubah pola dan kebiasaan yang tidak baik menjadi lebih baik.

3. Masyarakat mengenali tentang mekanisme implementasi program dengan lebih baik.
Untuk kegiatan KP ASI dan bimbingan konseling gizi di Puskesmas masyarakat sangat mengetahui mekanisme dengan baik. Terutama untuk kegiatan KP ASI, mulai dari pengisian kuesioner, pembahasan hasil kuesioner, dan *sharing* serta tanya jawab seputar ASI. Masyarakat dengan leluasa mengeluarkan pendapat dan permasalahannya untuk di bahas dalam kegiatan KP ASI dan bimbingan konseling. Setelah kegiatan KP ASI dan bimbingan konseling masyarakat mulai memahami dan mengimplentasikan melalui kebiasaan sehari-hari.
4. Ketika masyarakat mengetahui mekanismenya maka masyarakat bisa terlibat dalam melakukan kontrol.
Untuk khusus Program KP ASI merupakan program bersama Puskesmas dengan kader, dan masyarakat. Kontrol dari pihak masyarakat dilakukan oleh kader. Adapun bentuk kontrol yang dilakukan adalah untuk jadwal kegiatan KP ASI kader memberi tahu kepada ibu hamil dan menyusui yang ada di wilayah masing-masing sesuai dengan jadwal giliran yang telah

ditetapkan. Karena kegiatan KP ASI hanya bisa dilakukan untuk 3 posyandu saja setiap bulan, sehingga posyandu yang belum mendapatkan giliran akan dijadwalkan di bulan berikutnya.

4. PENUTUP

Berdasarkan ulasan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan terdapat 3 kebijakan/program yang dilakukan oleh Puskesmas Alai Kota Padang. Adapun kebijakan dan program tersebut berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari dukungan pihak puskesmas, ibu hamil dan ibu menyusui, pihak kelurahan, dan kader yang aktif dalam kebijakan/program yang diberlakukan oleh Puskesmas Alai Kota Padang. Untuk perbaikan Kebijakan/Program yang diberlakukan Puskesmas Alai : peningkata sarana dan prasarana penunjang ruang Pojok ASI pada Puskesmas Alai, penguatan sumberdana melalui penganggaran dan sumberdaya manusia untuk kegiatan KP ASI baik berupa pelatihan terkait ASI dan nutrisi gizi bayi, dan meningkatkan kesadaran untuk ASI eksklusif dan nutrisi makanan pengganti ASI yang baik kepada seluruh ibu menyusui yang memiliki bayi usia 0-24 bulan di seluruh wilayah kerja Puskesmas Alai.

5. DAFTAR PUSTAKA :

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2002. *Implementasi Kebijakan Publik (Konsep dan Aplikasinya di Indonesia)*. Yogyakarta : Gava Media.
- Bungin, Burhan. 2001. *Metode Penelitian Sosial*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Subarsono, Agus. 2005. Analisis Kebijakan Publik (Konsep, Teori,

dan Aplikasi). Yogyakarta :
Pustaka Pelajar. 2005.
Suharto, Edi. 2010. *Analisis Kebijakan
Publik (Panduan Praktis Mengkaji
Masalah dan Kebijakan Sosial :
Dilengkapi Contoh Naskah
Kebijakan (Policy Paper)*.
BANDUNG : CV. ALFABETA.
Rencana Pembangunan Ketahanan Pangan
Tahun 2011-2015

Laporan Pencapaian Indikator Kinerja
Penilaian Gizi Enam Bulanan Dinas
Kesehatan Kota Padang Tahun 2016

Penerapan Dimensi Etika Publik dalam Merumuskan Kebijakan Berbasis Gender pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat

Wewen Kusumi Rahayu

Abstrak

Permasalahan gender masih menjadi perhatian khusus pemerintah. Ditambah dengan dimasukkannya indikator Kesetaraan Gender dalam konsep *Sustainable Development Goals* (SDGs) semenjak tahun 2016. Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan Gender menjadi salah satu alat ukur kesetaraan gender di suatu wilayah. Semakin tinggi angka Indeks Pembangunan dan Pemberdayaan Gender berarti semakin tipis angka kesenjangan gender pada wilayah tersebut. Dari tahun 2010-2016, Indeks Pembangunan Gender di Provinsi Sumatera Barat berada di atas Indeks Nasional. Hal ini berarti kesetaraan gender di Sumatera Barat sudah mulai terwujud. Aspek yang dinilai dalam menentukan Indeks Pembangunan Gender adalah aspek pendidikan, kesehatan dan standar hidup yang layak. Namun dari data yang diperoleh menggambarkan masih terjadi kesenjangan gender khususnya pada bidang kesehatan. Kesempatan mengakses layanan kesehatan masih dirasa berbeda antara laki-laki dan perempuan. Permasalahan Kesenjangan Gender di bidang kesehatan tentunya harus diminimalisir dengan kebijakan publik bidang kesehatan yang responsif gender.

Dalam proses perumusan kebijakan publik tersebut dituntut adanya penerapan Dimensi Etika Publik. Dimensi Etika publik yang dimaksud terdiri dari kompetensi teknis, kompetensi *leadership* dan kompetensi etia. Pelaksanaan Dimensi Etika Publik ini ditujukan dapat memetakan permasalahan yang dihadapi dan alternatif kebijakan yang mungkin digunakan untuk penyelesaian permasalahannya.

Dengan menganalisis penerapan dimensi etika publik dalam proses perumusan kebijakan berbasis gender bidang kesehatan di Provinsi Sumatera Barat, diharapkan memberikan gambaran utuh kondisi kesetaraan gender di Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Dimensi Etika Publik, Kebijakan Berbasis Gender, Formulasi

1.PENDAHULUAN

Permasalahan kesetaraan gender bukanlah hal yang baru. Berawal dari menjadi salah satu indikator dalam *Millenium Development Goal's*, hingga *Sustainable Development Goal's*. Tentunya kesetaraan gender meliputi semua aspek kehidupan. Kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki di dalam mengakses hasil pembangunan dan menikmati manfaatnya merupakan tujuan dari pembangunan yang berbasis gender. Untuk mewujudkan hal tersebut, tentunya diawali dari ketersediaan kebijakan publik yang berbasis gender. Kebijakan publik yang berbasis gender

menjadi syarat awal dalam mewujudkan kesetaraan gender dalam setiap aspek kehidupan. Proses kebijakan publik yang berawal dari tahap formulasi tentunya menjadi penentu di dalam memenuhi tuntutan ketersediaan kebijakan yang berbasis gender. Tahap formulasi atau dikenal juga dengan tahap perumusan kebijakan sama pentingnya dengan tahap implementasi kebijakan. Kesalahan dan kekeliruan pada tahap formulasi tentunya akan melahirkan sebuah kebijakan yang tidak tepat, sehingga bukannya menyelesaikan permasalahan yang ada, akan tetapi bukannya tidak mungkin akan memunculkan masalah baru akibat dari

pelaksanaan kebijakan yang dirumuskan dengan tidak tepat.

Menurut Amitai Etzioni (1968), melalui proses perumusan kebijakanlah komitmen-komitmen masyarakat yang acapkali masih kabur dan abstrak, sebagaimana tampak dalam nilai-nilai dan tujuan-tujuan masyarakat, diterjemahkan ke dalam komitmen-komitmen yang lebih spesifik, menjadi tindakan-tindakan dan tujuan yang konkrit (Solichin, 2012; 72). Yang dimaksud dengan komitmen spesifik dan

setiap lini kehidupan masyarakat secara komprehensif dari pusat hingga daerah.

Upaya Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam mewujudkan pembangunan manusia yang mempertimbangkan kesetaraan dan keadilan gender dapat dilihat dari adanya Peraturan Gubernur Sumatera Barat No. 25 Tahun 2015 tentang Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender. Pergub ini bertujuan sebagai pedoman bagi aktor pembangunan pelaksanaan program

	Indeks Pembangunan Gender (IPG)							Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)						
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sumatera Barat	67,74	68,5	69,55	70,11	70,57	94,05	93,5	60,32	63,04	64,62	65,22	65,4	61,86	62,4
Nasional	66,77	67,2	67,8	68,52	69,57	90,34	82,4	63,52	68,15	69,14	70,07	70,46	70,86	71,55

tindakan yang konkrit adalah berupa program kerja dan kegiatan dalam upaya mewujudkan kebijakan publik yang telah dirumuskan sebelumnya. Perumusan Kebijakan Publik yang Berbasis Gender merupakan upaya mengidentifikasi pemasalahan, memilih alternatif dan menyusun kebijakan publik dengan memperhatikan dan mengutamakan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki di dalam mengakses dan menikmati hasil-hasil pembangunan, sehingga melahirkan sebuah kebijakan publik yang tidak hanya menguntungkan salah satu pihak.

Dalam tataran praktik, Permendagri No. 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, Pemerintah Daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender dalam RPJMD, Renstra SKPD dan Renja SKPD. Di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut jelas mewajibkan semua SKPD mulai dari pusat hingga daerah untuk bisa merumuskan dan melaksanakan kebijakan yang berbasis gender secara baik. Hal ini ditujukan untuk mewujudkan pembangunan manusia dengan memfokuskan kesetaraan gender pada

Pengarusutamaan Gender, sehingga setiap SKPD dapat menyusun renstra sesuai dengan bidang kerjanya. Kondisi pembangunan yang berbasis gender di Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat dari pencapaian Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan Gender. Di dalam Panduan Pelaksanaan Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, dinyatakan bahwa Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan Gender merupakan indikator untuk mengukur kesenjangan gender (2000;1). Tingginya Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan dimaknai sebagai rendahnya angka kesenjangan gender yang terjadi. Indeks Pembangunan Gender dapat dilihat dari bidang pendidikan, kesehatan, dan standar hidup yang layak. Sedangkan untuk mengukur Indeks Pemberdayaan Gender dapat dilihat dari aspek keaktifan perempuan dalam bidang politik, ekonomi dan pengambilan keputusan.

Kondisi Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan Gender di Provinsi Sumatera Barat dapat dilihat pada tabel 1;

Tabel 1

Indeks Pembangunan Gender dan Indeks Pemberdayaan Gender
Provinsi Sumatera Barat dan Nasional
Tahun 2010-2016

Sumber: Bappeda Provinsi Sumatera Barat, 2017

Dari tabel 1 tersebut dapat kita ketahui bahwa Indeks Pemberdayaan Gender di Provinsi Sumatera Barat masih mengalami penurunan dari tahun 2010-2016, dan bahkan masih berada di bawah Indeks Nasional. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan pada bidang politik, ekonomi dan pengambilan keputusan di Provinsi Sumatera Barat masih rendah. Hal sebaliknya ditunjukkan oleh Indeks Pembangunan Gender di Provinsi Sumatera Barat yang mengalami peningkatan dari tahun 2010 hingga 2016. Bahkan peningkatan yang signifikan terlihat dari tahun 2014 ke 2015. Jika dibandingkan dengan Indeks Pembangunan Gender Nasional, maka terlihat Indeks Pembangunan Gender di Provinsi Sumatera Barat lebih tinggi daripada Nasional. Hal ini berarti, kondisi kesetaraan gender di Provinsi Sumatera Barat pada bidang pendidikan, kesehatan, dan standar hidup yang layak sudah baik. Kondisi ini menjadi salah satu keberhasilan bagi Provinsi Sumatera Barat. Terbukti dengan memperoleh penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE) pada tahun 2012-2015. Penghargaan APE merupakan pengakuan dan dukungan dari Pemerintah Pusat kepada daerah yang telah berhasil mewujudkan pembangunan yang berbasis dan respon terhadap perempuan dan perlindungan anak, dengan menjadikan Indeks Pembangunan Gender sebagai salah satu indikator penilaian. Kenyataan di lapangan, kondisi layanan pembangunan di bidang kesehatan masih belum responsif gender. Banyak hal yang menguatkannya. Antara lain, angka kematian perempuan akibat penyakit HIV/AIDS pada tahun 2016 mencapai 25 orang sedangkan laki-laki sebanyak 5 orang (Dinas Kesehatan Provinsi Sumbar, 2017). Data dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan sepanjang tahun 2016 dari 60 akseptor KB, hanya 8 orang laki-laki dan sisanya perempuan.

Masyarakat secara umum juga menyampaikan bahwa seringkali kegiatan kesehatan seperti penyuluhan KB hanya difokuskan kepada perempuan saja, sehingga laki-laki bersifat acuh dan hanya menuntut perempuan saja yang menjadi akseptor KB. Bahkan menurut catatan Dinas Kesehatan, ibu hamil di Provinsi Sumatera Barat masih enggan memeriksakan kandungan secara rutin, ataupun mengikuti sosialisasi kesehatan seputar gizi dan tumbuh kembang anak yang diadakan oleh tenaga kesehatan ataupun LSM pemerhati kesehatan. Secara kelembagaan, menurut pihak Dinas Kesehatan masih belum tersedia anggaran khusus untuk pelaksanaan kegiatan yang berbasis gender, sehingga masih diambilkan dari anggaran rutin yang bersumber dari APBD.

Kondisi tersebut, tentu bertolak belakang dengan Indeks Pembangunan Gender yang memperlihatkan bahwa kondisi pembangunan di salah satu bidang kesehatan sudah tinggi dan cukup baik. Jika diruntun, maka penyebab dari kondisi tersebut adalah program dan kegiatan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat masih bersifat umum, belum berbasis gender. Hal ini dikarenakan dalam merumuskan kebijakan hingga ke program kerja dan kegiatan tidak memasukkan nilai-nilai kesetaraan gender. Kembali ke konsep perumusan kebijakan bahwa dalam menghasilkan kebijakan yang tepat dan sesuai dengan tuntutan untuk menjawab permasalahan yang sedang dihadapi, maka perlu memasukkan nilai-nilai etis. Nilai etis atau Dimensi Etika Publik merupakan nilai profesional yang harus dimiliki oleh aktor perumus kebijakan publik sehingga menghasilkan sebuah kebijakan publik yang berpihak pada penyelesaian permasalahan, yang terdiri dari dimensi teknis, dimensi *leadership* dan dimensi etis (Haryatmoko, 2011;20).

Menurut Haryatmoko(2011;20); (1) Kompetensi Teknis merupakan

kompetensi yang menuntut keahlian secara profesional di dalam merumuskan sebuah kebijakan ataupun program kerja. Sifat profesionalisme dapat dilihat dari dasar pengambilan kebijakan apakah berdasarkan pada faktor kepentingan baik secara pribadi ataupun kelompok, atau berdasar kepada kepentingan umum. Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat dirasa pengaruh kepentingan kelompok masih besar. Hal ini terlihat dari program kerja pada tahun 2016 masih mengacu kepada kegiatan tahun sebelumnya, kurang memperhatikan permasalahan yang sedang berkembang. Seperti kebijakan masih mengenai pencegahan dan penanggulangan penyakit berbahaya seperti DBD. Seharusnya dalam proses perumusan kebijakan dengan menggunakan dimensi etika teknis, maka kebijakan seharusnya lebih aplikasi berupa mengubah pola hidup masyarakat dan menambah wawasan masyarakat, baik perempuan maupun laki-laki. Kompetensi teknis juga harus didukung dengan kemampuan manajerial program dan sumber daya organisasi. Tidak hanya tataran konsep saja. Sehingga program pencegahan penyakit menular dan berbahaya tidak cukup hanya dengan memberikan vaksin saja. Akan tetapi aktor perumus kebijakan harus mampu merumuskan apa alternatif yang mungkin dilaksanakan guna mendorong sumber daya manusia (staf) dan dana yang ada. Sehingga kegiatan pelaksanaan kebijakan tidak hanya dilakukan di pusat layanan kesehatan, akan tetapi memungkinkan dilaksanakan di tengah-tengah masyarakat secara langsung.

(2). Kompetensi *Leadership* merupakan ketrampilan manajemen organisasi baik secara *soft skill* maupun *hard skill* yang meliputi kemampuan dalam berkomunikasi dan bernegosiasi. Dalam merumuskan kebijakan, komunikasi tentunya harus terjaga dengan baik sesama pihak internal ataupun dengan masyarakat secara luas. Hal ini ditujukan untuk dapat mengetahui kondisi permasalahan kesehatan

masyarakat. Terkait dengan kebijakan berbasis gender, maka komunikasi yang harus dibangun adalah komunikasi dengan masyarakat secara luas. Sehingga mendapatkan informasi, gambaran dan data secara terpilah (perempuan dan laki-laki) mengenai kondisi kehidupan dan kesehatan masyarakat secara kuantitas dan kualitas. Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat, masih memfokuskan kepada ketersediaan informasi dan data terpilah secara kuantitatif. Sehingga masih belum bisa menyentuh akar permasalahan kesetaraan gender bidang kesehatan. Seperti alasan mengapa lebih banyak perempuan yang menjadi akseptor KB dibandingkan laki-laki, mengapa banyak ibu hamil ataupun ibu menyusui yang memeriksakan kesehatannya tanpa didampingi suami, atau mengenai alasan mengapa perempuan lebih rentan terpapar penyakit menular dan berbahaya dibandingkan dengan laki-laki. Tentunya dengan kemampuan berkomunikasi dan pendekatan yang baik kepada masyarakat, akan mampu memberikan gambaran dan jawaban yang konkrit. Kondisi konkrit dan faktual di lapangan yang didapatkan dengan kemampuan berkomunikasi dan negosiasi yang baik, akan menjadi modal dalam proses perumusan kebijakan yang berbasis gender. Sehingga kebijakan dan program kerja tidak hanya bersifat teknis akan tetapi lebih menyentuh kepada permasalahan yang sebenarnya berkembang di tengah-tengah masyarakat.

(3) Kompetensi Etika, merupakan kemampuan secara moral yang meliputi moral pribadi dan institusi hingga kemampuan mengendalikan moral negatif baik organisasi maupun individu. Tidak dapat dipungkiri bahwa sikap moral pribadi aktor perumus kebijakan cenderung mempengaruhi objektivitas dalam melihat permasalahan yang sedang dihadapi. Sehingga berpengaruh kepada kebijakan yang sedang dirumuskan. Kebijakan yang dirumuskan di dalam organisasi dengan

budaya kerja yang negatif, maka tentunya menghasilkan kebijakan yang cenderung berpihak kepada salah satu kepentingan kelompok tertentu. Adanya pola pikir di tengah-tengah aktor mengenai perempuan adalah pihak yang paling bertanggung jawab dalam kelangsungan hidup layak dalam keluarga terutama anak, tentu mempengaruhi bentuk kebijakan yang dirumuskan. Seperti program penyuluhan makanan bergizi seimbang bagi anak hanya difokuskan kepada perempuan saja. Program pemberian ASI eksklusif hanya dipaparkan kepada ibu saja. Padahal kedua hal tersebut sama-sama menjadi tanggung jawab perempuan dan laki-laki. Standar hidup yang layak tidak dapat diperbaiki apabila laki-laki sebagai kepala rumah tangga bersifat acuh dan tidak mau tahu, serta seorang ibu tidak akan bisa memberikan ASI eksklusif dengan mudah tanpa dukungan suaminya.

Mengingat bahwa, permasalahan kesetaraan gender adalah masalah yang harus diwujudkan namun sulit dalam aktualisasinya, karena merupakan hal yang sensitif dan sarat dengan pengaruh nilai budaya dan pola pikir aktor dan masyarakat. Oleh karenanya, permasalahan kesetaraan gender tersebut harus didekati dengan kebijakan yang berbasis gender. Alasannya tentu saja bahwa semua program kerja dan kegiatan harus memiliki dasar hukum guna dijadikan panduan pelaksanaan. Maka kebijakan publik yang berbasis gender akan menjadi awal dalam merumuskan program kerja dan kegiatan yang akan dilaksanakan oleh setiap SKPD, termasuk Dinas Kesehatan Provinsi

Sumatera Barat. Kebijakan yang berbasis gender tersebut harus dirumuskan dengan pendekatan Dimensi Etika Publik. Tujuannya tentu saja agar kebijakan dirumuskan secara profesional oleh semua aktor yang terlibat, dengan dukungan kemampuan manajerial, komunikasi dan negosiasi yang baik, serta yang tidak kalah pentingnya adalah pengaruh etika moral dalam melihat suatu masalah. Sehingga harapan bahwa permasalahan kesetaraan gender bidang kesehatan bukan lagi hanya menjadi harapan dan impian aktor perempuan saja, akan tetapi sudah menjadi kesadaran bagi aktor laki-laki dan semua masyarakat secara umum.

2. DAFTAR PUSTAKA

Haryatmoko. 2011. *Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Wahab, Solichin Abdul. 2012. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Penyusunan Model-model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara

Regulasi

Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Permendagri No. 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah

Peegub Sumatera Barat No. 25 tahun 2015 tentang Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender.

PENDEKATAN JALUR PARALEGAL DALAM PROSES PERUBAHAN KEBIJAKAN

1Ramaditya Rahardian, 2Rina Herlina Haryanti 1

**Departement Of Public Administration, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
(ramaditya_rd@yahoo.co.id)**

**2Departement Of Public Administration, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
(rinaherlinaharyanti@yahoo.co.id)**

Abstrak

Tulisan ini berupaya mengeksplorasi pendekatan yang ditempuh organisasi buruh dan organisasi pekerja di kota Surakarta dengan jalur paralegal untuk merubah kebijakan formula penghitungan upah minimum yang ada dalam Peraturan Pemerintah Nomer 78 tahun 2015. Data diambil dari wawancara dan dokumentasi. Data yang diperoleh dilapangan dianalisis secara kualitatif, yakni memaknai fenomena dan memberikan interpretasi secara teoritik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa advokasi untuk menolak formulasi penghitungan upah minimum yang mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 78 tahun 2015 dilakukan dengan berbagai cara seperti mempengaruhi pembuat dan pelaksana kebijakan, serta membentuk pendapat umum. Studi ini menunjukkan ketidaksetujuan buruh atau pekerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015, dan harapannya yang ingin dicapai adalah pencabutan serta tidak berlakunya sistem penghitungan upah minimum dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomer 78 tahun 2015 tentang pengupahan tersebut.

Kata Kunci : Jalur paralegal, merubah kebijakan, advokasi, pengupahan.

Abstrak

This paper seeks to explore the approach taken by labor organizations and workers' organizations in the city of Surakarta with the paralegal path to change the policy of the minimum wage calculation formula available in Government Regulation No. 78 of 2015. Data taken from interviews and documentation. The data obtained in the field is analyzed qualitatively, ie interpreting the phenomenon and providing theoretical interpretation. The results show that advocacy to reject the formulation of minimum wage calculation referring to Government Regulation number 78 of 2015 is done in various ways such as influencing the maker and implementing the policy, and forming the general opinion. This study shows the disapproval of workers or workers in Government Regulation No. 78 of 2015, and the expectation to be achieved is the revocation and the non-enactment of minimum wage calculation system with reference to Government Regulation No. 78 of 2015 on the remuneration.

Keywords: Paralegal path, change policy, advocacy, wage.

1 PENDAHULUAN

Sejak disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan oleh Presiden Joko Widodo pada 23 Oktober 2015 dengan maksud dan tujuan kebijakan pengupahan diarahkan untuk pencapaian penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi pekerja dan buruh. Penghasilan yang layak sebagaimana dimaksud merupakan jumlah penerimaan atau pendapatan pekerja atau buruh dari hasil pekerjaannya sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan buruh serta keluarganya secara wajar. Namun dalam perjalanannya sejak disahkan oleh Presiden Joko Widodo, Peraturan Pemerintah ini mendapat tanggapan yang kurang baik bagi kalangan buruh dan pekerja. Hal ini didasarkan pada penghitungan upah minimum yang termaktub dalam Pasal 43 ayat 1 yang berisi “Penetapan upah minimum dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi”. Lebih lanjut lagi penghitungan upah minimum ini dijelaskan pada Pasal 44 ayat 2 yang menjelaskan bahwa formula perhitungan upah minimum adalah upah minimum tahun berjalan ditambah dengan hasil perkalian antara Upah minimum tahun berjalan dengan penjumlahan tingkat inflasi nasional tahun berjalan dan tingkat

pertumbuhan Produk Domestik Bruto tahun berjalan. Reaksi datang di berbagai kota di Indonesia seperti di Jakarta pada 28 Oktober 2015, aksi yang dilakukan dari berbagai organisasi serikat buruh yang bergabung dalam Komite Persatuan Rakyat memulai aksinya terlebih dahulu di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) sekaligus menjadikan Kemenakertrans sebagai titik kumpul massa aksi. Setelah melakukan

aksi di Kemenakertrans kemudian Komite Persatuan Rakyat melanjutkan untuk melakukan aksi di depan gedung Mahkamah Agung dan selanjutnya di depan Istana Negara. Komite Persatuan Rakyat menyerukan kepada pemerintah untuk membatalkan peraturan pemerintah nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan. Menurut Komite Persatuan Rakyat lahirnya PP tentang pengupahan ini menjadi salah satu paket kebijakan ekonomi jilid IV Jokowi yang lebih berpihak kepada kepentingan pemodal dan mengorbankan nasib buruh untuk mendapatkan upah layak. (bantuanhukum.or.id, Kamis 29 Oktober 2015) Sebagaimana aksi protes oleh organisasi buruh yang telah digelar di Jakarta aksi protes juga terjadi di Kota Surakarta, dimana ratusan buruh menggelar aksi demonstrasi di Bundaran Gladak Jalan Slamet Riyadi Solo, Kamis 19

November 2015. Mereka menolak Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yang dinilai sangat merugikan buruh dan mereka menuntut agar pemerintah mencabut PP 78 tahun 2015 tersebut. Jika tuntutan tidak ditanggapi, para buruh di wilayah Surakarta diajak untuk mogok kerja pada 24-27 November atau pada waktu yang lain. PP nomor 78 tentang pengupahan dinilai akan mematikan fungsi dari serikat buruh dalam menentukan upah minimum. Selain itu, sistem baru yang diatur dalam PP bakal berdampak terhadap kenaikan upah menjadi sangat kecil. (daerah.sindonews.com, Kamis 19 November 2015).

2. Kerangka Teori 2.1 Advokasi Kebijakan

Ketika pemerintah selaku pemangku kebijakan membuat sebuah kebijakan yang ditujukan untuk memecahkan masalah yang ada di wilayah atau daerah kewenangannya tidak selamanya akan selalu mendapat respon

positif dari masyarakat atau golongan yang terkena dampak dari sebuah kebijakan tersebut. Masyarakat atau golongan yang terkena dampak dari sebuah kebijakan yang dirugikan dalam aspek fisik maupun materi biasanya akan mempertanyakan dan mendesak perubahan kebijakan kearah yang baik dan benar. Kegiatan tersebut adalah bagian dari yang disebut dengan sebuah advokasi

kebijakan. Merujuk pada pernyataan Young dan Quinn (2002), Suharto (2004) dalam bukunya Edi Suharto (2014:124) mengajukan beberapa definisi advokasi, khususnya yang berkaitan dengan analisis kebijakan sosial. Di dalam pandangannya mereka mendefinisikan advokasi adalah :

“Sebuah proses yang melibatkan seperangkat tindakan politis yang dilakukan oleh warga negara yang terorganisir untuk mentransformasikan hubungan-hubungan kekuasaan. Tujuan advokasi adalah untuk mencapai perubahan kebijakan yang bermanfaat bagi penduduk yang terlibat dalam proses tersebut. Advokasi yang efektif dilakukan sesuai dengan rencana strategis dan dalam kerangka waktu yang masuk akal” Sedangkan definisi advokasi kebijakan menurut Roem Topatimasang (2016:47) adalah “upaya untuk memperbaiki atau merubah kebijakan publik sesuai dengan kehendak atau kepentingan mereka yang mendesakkan terjadinya perbaikan atau perubahan tersebut”

Proses-Proses Advokasi Kebijakan

Kegiatan advokasi kebijakan sendiri menempuh dan mempertimbangkan proses-proses-proses advokasi yang sesuai. Menurut Roem Topatimasang (2016:50-52) Secara garis besar ada tiga jenis proses advokasi kebijakan dan sasaran advokasi

seperti yang di uraikan dan di gambarkan berikut ini :

A. Proses Legislasi dan Yuridiksi Dalam proses legislasi ini meliputi seluruh proses penyusunan rancangan undang-undang atau peraturan (legal drafting) sesuai dengan konstitusi dan sistem ketatanegaraan yang berlaku, mulai dari pengajuan gagasan atau usul dan tuntutan perlunya penyusunan undang-undang atau peraturan baru, perdebatan parlemen untuk membahas gagasan atau tuntutan tersebut, Tetapi pengertian proses legislasi dapat juga berarti prakarsa pengajuan rancangan tanding (Counter draft legislation) atau bahkan pengujian draft substansi dan peninjauan ulang undang-undang (judicial review). Selain itu Karena Jurisprudensi (keputusan mahkamah peradilan yang memiliki kekuatan hukum sebagai preseden bagi keputusan-keputusan hukum berikutnya) pada dasarnya juga membentuk isi hukum, maka proses-proses litigasi (Ber-acara di pengadilan) juga termasuk dalam pengertian ini.

B. Proses Politik dan Birokrasi

Pada tahap dan proses ini meliputi semua tahap formasi dan konsolidasi organisasi pemerintahan sebagai perangkat kelembagaan dan pelaksanaan kebijakan publik. Bagian terpenting dan paling menentukan dalam keseluruhan proses ini adalah seleksi, rekrutmen dan induksi para aparat pelaksana

pada semua tingkatan birokrasi yang terbentuk. Karena itu, seluruh tahapan tersebut sangat diwarnai oleh proses-proses politik dan manajemen hubungan (relasi-relasi), kepentingan-kepentingan di antara berbagai kelompok yang terlibat di dalamnya, mulai dari lobbi, mediasi, negosiasi, tawar menawar, kolaborasi dan (dalam pengertian yang terburuk) bahkan

sampai pada praktek-praktek intrik, sindikasi, konspirasi dan manipulasi. C. Proses Sosialisasi dan Mobilisasi Proses ini meliputi semua bentuk kegiatan pembentukan kesadaran dan pendapat umum serta tekanan massa terorganisir yang akhirnya akan membentuk suatu pola perilaku tertentu dalam mensikapi suatu masalah bersama. Karena itu, proses-proses ini terwujud dalam berbagai bentuk tekanan politik (political pressure), mulai dari penggalangan pendapat dan dukungan (kampanye, debat umum, rangkaian diskusi seminar, pelatihan) pengorganisasian (pembentukan basis-basis massa dan konstituen, pendidikan politik kader), sampai ke tingkat pengerahan kekuatan (unjuk rasa, mogok, boikot, blokade).



Gambar 1 Proses-Proses Advokasi Kebijakan dan Sasaran Advokasi Gambar ini memperlihatkan bahwa suatu kegiatan advokasi, walaupun sasarannya adalah perubahan kebijakan publik sebagai bagian dari sistem hukum, namun tidak berarti hanya dapat dilakukan dalam jalur legal (Proses legislasi dan yuridiksi) saja, tetapi bisa melalui jalur paralegal seperti (proses politik dan birokrasi serta proses sosialisasi dan mobilisasi). 3. Metode Penelitian Dalam penulisan artikel ini akan mengkaji mengenai sebuah upaya advokasi kebijakan pengupahan buruh di kota Surakarta Adapun tempat penelitian dalam tulisan ini bertempat di beberapa

sekertariat organisai buruh dan pekerja di kota Surakarta seperti sekertariat Serikat Buruh Sejahtera Seluruh Indonesia (SBSI) 1992, Serikat Pekerja Nasional (SPN) dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

Adapun jenis penelitian ini berupa deskriptif kualitatif yang menekankan proses dan makna. Dimana teknik pengambilan sampel dengan menggunakan purposive sampling, sedangkan pengambilan data dilakukan dengan teknik wawancara mendalam serta mengkaji dokumentasi. Dan untuk validitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi data (sumber).

4. Pembahasan Akar utama permasalahan muncul diawali dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomer 78 Tahun 2015 tentang pengupahan dimana dalam Peraturan Pemerintah tersebut mengatur tentang formulasi penghitungan upah minimum dengan cara menghitung upah tahun berjalan ditambah dengan angka inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional dengan mengabaikan survey harga-harga kebutuhan pokok setiap tahunnya yang menjadi patokan Komponen Hidup Layak (KHL). Berdasarkan permasalahan tersebut reaksi cepat langsung ditanggapi oleh organisasi buruh dan pekerja yang ada di kota Surakarta mereka membuat aliansi kekuatan yang terhimpun dalam Persatuan Buruh Solo Raya (Prabusora) untuk menyamakan suara akan penolakan Peraturan Pemerintah tersebut. langkah-langkah yang ditempuh adalah melalui jalur paralegal dimana dalam jalur ini organisasi buruh dan

pekerja menggunakan berbagai tahapan dalam proses advokasi kebijakan tersebut yang antara lain : A. Mempengaruhi Pembuat dan Pelaksana Kebijakan Pada tahapan ini pihak-pihak yang ingin agar kebijakan-kebijakan sesuai dan memenuhi kebutuhan mereka maka harus mendekati

dan mempengaruhi aktor pembuat kebijakan, maka dalam proses ini berlangsunglah kegiatankegiatan seperti lobi, mediasi, kolaborasi. Organisasi buruh dan pekerja di kota Surakarta yang tergabung dalam Persatuan Buruh Solo Raya (Prabusora) menggunakan berbagai cara untuk mempengaruhi pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan agar kebijakan mengenai Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan ini dicabut oleh pemerintah pusat dan untuk ditingkat daerah penghitungan upah minimum berdasarkan PP Nomor 78 tahun 2015 ini tidak diberlakukan, diawali dengan pertemuan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Surakarta untuk menyampaikan keberatan mereka akan diterapkannya Peraturan Pemerintah Nomer 78 tahun 2015 tersebut. Dalam pertemuan tersebut perwakilan dari Aliansi Prabusora mencoba meyakinkan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Surakarta untuk tidak menggunakan formulasi penghitungan upah minimum yang mengacu

pada Peraturan Pemerintah Nomer 78 tentang pengupahan tersebut karena dampaknya banyak kerugian yang akan didapatkan oleh buruh dan pekerja. B. Membentuk Pendapat Umum Organisasi buruh dan pekerja di kota Surakarta yang tergabung dalam Persatuan Buruh Solo Raya (Prabusora) menggalang aksi demonstrasi dengan beberapa ratusan anggota gabungan dari berbagai elemen untuk mendesak pencabutan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dan tidak diterapkannya PP Nomor 78 tahun 2015 sebagai acuan dalam formulasi penghitungan upah minimum kota (UMK) di kota Surakarta. Para buruh menggelar aksi demonstrasi di Bundaran Gladak Jalan Slamet Riyadi Solo, Mereka menolak

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan yang dinilai sangat merugikan buruh dan mereka menuntut agar pemerintah mencabut PP 78 tahun 2015 tersebut. PP nomor 78 tentang pengupahan dinilai akan mematikan fungsi dari serikat buruh dalam menentukan upah minimum. Selain itu, sistem baru yang diatur dalam PP bakal berdampak terhadap kenaikan upah menjadi sangat kecil. Langkah ini digunakan Prabusora sebagai senjata dalam membentuk Framing ketidakadilan pemerintah yang selalu berpihak kepada pengusaha dan mengabaikan kesejahteraan

buruh dan pekerja. Selain itu dalam aksi demonstrasi ini para buruh dan pekerja sedang membentuk opini publik tentang tidak sejahteranya buruh dengan berbagai media massa yang meliput. C. Membangun Basis Gerakan Setelah membangun opini publik dengan cara demonstrasi yang diliput oleh media, organisasi yang berhimpun dalam aliansi Prabusora mewajibkan penyadaran benih penolakan pada Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 pada setiap anggota dan rekanrekan buruh dari mulai tingkat Dewan Perwakilan Cabang (DPC) sampai pada tingkat Pengurus Serikat Pekerja Perusahaan (PSPP) hal ini dilakukan untuk membangun kekuatan dari level Grasshold sampai pada tingkat level Bottom Up di setiap kantong serikat pekerja dan Buruh yang ada di kota Surakarta. Selain itu pembangunan basis masa dalam advokasi kebijakan ini akan mempengaruhi pengusaha dalam menentukan upah yang akan diterapkan di dalam perusahaan. Dengan pembangunan basis masa yang sudah terbentuk dalam basis gerakan, buruh secara tidak langsung akan mengetahui alur standar yang akan dijalankan perusahaan apakah mengacu pada penghitungan sesuai formulasi

Peraturan Pemerintah Nomer 78 tahun 2015 tentang pengupahan, jika mengacu maka pimpinan serikat pekerja perusahaan akan menggunakan

beberapa cara seperti dialog, lobi dan negosiasi dengan pengusaha untuk mencari jalan alternatif. 5. Simpulan Pada penulisan artikel ini, penulis hanya mengeksplorasi jalur-jalur paralegal dalam proses advokasi kebijakan pengupahan buruh di kota Surakarta, seperti mempengaruhi pembuat kebijakan, membentuk pendapat umum, dan membangun basis gerakan. Lebih lengkapnya tulisan ini dapat mengeksplorasi pengaruh kelompok buruh dan pekerja dalam proses kebijakan. Isu ketenagakerjaan dalam hal ini kesejahteraan buruh dan pekerja memberikan kontribusi pada penyediaan penelitian mengenai kebijakan ketenagakerjaan. Selain itu tulisan ini berdimensi baru dalam segi penelitian baik dari segi waktu (time) dan kebaruan dalam segi penulisan sehingga menawarkan novelty dalam artikel ini.

2. DAFTAR PUSTAKA

Topatimasang, Roem, Mansour Fakih, dkk. 2016. Merubah Kebijakan Publik: Panduan Pelatihan Advokasi Untuk Organisasi Non Pemerintah. Penerbit : Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Suharto, Edi, 2014, Analisis Kebijakan Publik, Panduan Praktis Mengkaji Masalah Dan Kebijakan Sosial, Bandung : Alfabeta

LBH Jakarta, Buruh Tolak PP 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, 29 Oktober 2015(<http://www.bantuanhukum.or.id/web/buruh-tolak-pp-78-tahun-2015-tentang>)

Wibowo, Ari Wahyu, Tolak PP Pengupahan, Buruh Solo Ancam Mogok Kerja, 19 November 2015 (<https://daerah.sindonews.com/read/1062902/22/tolak-pp-pengupahan-buruh-solo-ancammogok-kerja-1447922557>)

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DALAM PENYEDIAAN RUANG TERBUKA HIJAU DI KOTA PADANG PROVINSI SUMATERA BARAT

Aldo Ramdhani Naserd,

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DALAM PENYEDIAAN RUANG TERBUKA HIJAU DI KOTA PADANG PROVINSI SUMATERA BARAT”. Penulisan bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat, hambatan – hambatan yang ditemui dalam implementasi kebijakan, dan upaya yang dilakukan pemerintah Kota Padang untuk mengatasi hambatan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan secara induktif untuk menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan. Data dikumpulkan dari data primer dan data sekunder melalui wawancara, dokumentasi dan observasi. Data kemudian direduksi, ditampilkan dan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi pemerintah yang terlibat dalam implementasi kebijakan ini adalah Bappeda, Dinas Tata Ruang Tata Bangunan, dan Dinas Kebersihan Pertamanan. Kebijakan ini ke dalam konsep implementasi melalui 4 (empat) dimensi implementasi menurut George Edward III yaitu, dilihat dari komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Dalam pelaksanaan implementasi terdapat hambatan diantaranya 1) Kurangnya pengawasan dari aparat, 2) Masih rendahnya kesadaran masyarakat akan RTH, 3) Keterbatasan dana untuk ruang terbuka hijau, 4) Kendala pembebasan lahan.

Kata Kunci: *Kebijakan Publik, Tata Ruang*

ABSTRACT

This study entitled “IMPLEMENTATION POLICY PLAN OF SPATIAL AREAS IN THE PROVISION OF OPEN GREEN SPACE IN PADANG CITY, WEST SUMATERA PROVINCE”. This study aims to determine how the policy implementation of spatial plans in the provision of open green space in Padang City West Sumatera Province, the factors which can abstract the implementation of policy, and the efforts made by the government of Padang City government to solve that problems. This research used qualitative descriptive method with an inductive approach to describe research object base on real fact. Data is collected from primary and secondary data by interview, documentation, and observation. Then data is reduced, displayed and conclude. This results of this research show that government agencies involved in the implementation of this policy Local Plan and Development Agency, Spatial and Building Structure Agency, and Cleanliness and Gardens Agency. This policy was elaborated into the concept of implementation through four (4) dimensions of implementation

according to George Edward III that, seen from the communication, resources, disposition and bureaucratic structure. In the implementation there are barriers such as 1) Lack of surveillance apparatus, 2) Is still low awareness society with open green space, 3) Limited funds for open green space, 4) Constraint of land acquisition.

The conclusion is the implementation of the policy plan of spatial areas in the provision of open green space in Padang City is good, this result is indicated by the production of the Green City Space Development Program (P2RKH) in 3 years may increase the number of open green space in Padang City of 5 Ha. The authors recommended some advice that 1) The government should have strategies in the acceleration of the expansion of open green space. One of them is by increasing the boundary of open green space. 2) The government must play an active role providing information to the public to increase the awareness and participation of the community. Information dissemination can be done by making use of information technology through the electronic media. In addition to the efforts made by making the Green Movement Education. 3) To address the constraints in the acquisition of land, the Government should approach the City culture with the local community. 4) The government of Padang as policy makers need to create a regional regulation about Standard Operational Procedures (SOP) in the management of open green space. SOP being a reference for carrying out the tasks and functions in the management of open green space in Padang City.

Keyword: Public policy, *Spatia*

1. PENDAHULUAN Desentralisasi dapat diartikan sebagai penyerahan urusan pemerintah oleh pemerintah pusat kepada daerah otonom berdasarkan asas otonomi. Hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam undang-undang ini urusan pemerintahan diklasifikasikan menjadi urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah pusat meliputi politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, agama, fiskal dan moneter.

Urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan.

Salah satu yang menjadi urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar adalah pekerjaan umum dan penataan ruang. Penataan ruang adalah

suatu sistem proses perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang. Undang-undang yang mengatur tentang penataan ruang adalah Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007. Untuk melaksanakan ketentuan Undang-undang Tentang Penataan Ruang, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2008 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional Tahun 2008. Tujuannya adalah untuk menciptakan keterpaduan perencanaan tata ruang wilayah nasional, provinsi, dan kabupaten/kota. Menurut Budiati (2012:103) perencanaan tata ruang mencakup perencanaan struktur dan pola pemanfaatan ruang yang didalamnya meliputi tata guna tanah, tata guna air, tata guna udara, dan tata guna sumber daya alam yang ada didalamnya. Adisasmita (2010:258) tujuan perencanaan tata ruang wilayah (provinsi) adalah mengurangi permasalahan dalam pelaksanaan tata ruang berdasarkan peluang dan tantangan dalam rangka meningkatkan kehidupan di masa depan. Salah satu yang diatur dalam

penataan ruang adalah mengenai penyediaan ruang terbuka hijau (RTH). Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang mengamanahkan bahwa untuk kawasan perkotaan mengelola ruang terbuka hijau sebesar 30% dari luas wilayah perkotaan yang rinciannya adalah ruang terbuka hijau privat 10% dan 20% ruang terbuka hijau publik.

Penyelenggaraan RTH dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 5 Tahun 2008 Tentang Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau Kawasan Perkotaan bertujuan untuk (a) menjaga ketersediaan lahan sebagai kawasan resapan air, (b) meniptakan aspek planologis perkotaan melalui keseimbangan antara lengkungan alam dan lingkungan binaan yang berguna untuk kepentingan masyarakat, (c) meningkatkan keserasian lingkungan perkotaan sebagai sarana pengaman lingkungan perkotaan yang aman, nyaman, segar, indah dan bersih. Sadyohutomo (2009:152) menjelaskan ruang terbuka mencakup pengertian ruang terbuka hijau dan ruang terbuka lainnya yang berupa kawasan tanpa bangunan diantara kawasan terbangun. Bentuk-bentuk ruang terbuka yaitu tanaman kota, lapangan olahraga, jalur sempadan jalan, hutan kota, jalur khusus pejalan kaki, perairan, ruang terbuka privat, atrium, dan kuburan.

Dalam kegiatan penataan ruang dan perencanaan pembangunan di Kota Padang, pemerintah mempunyai kebijakan rencana tata ruang wilayah Kota Padang Tahun 2010-2030. Kebijakan menurut Winarno (2012:21) adalah arah tindakan atau kegiatan yang dilakukan mengenai pemecahan persoalan tertentu yang merupakan suatu proses yang mencakup implementasi dan evaluasi yang berupa usulan dan tindakan.

Kebijakan tersebut tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Padang Tahun 2010-2030.

Dalam pasal 6 disebutkan bahwa pengembangan ruang terbuka hijau (RTH) untuk fungsi ekologi, fungsi ekonomi, maupun sosial budaya baik privat maupun publik yang dapat meningkatkan kualitas kenyamanan ruang kota.

Salah satu masalah terkait penataan ruang adalah ketersediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang yang jumlahnya belum sesuai dengan amanah dalam Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang yakni sebanyak 30% dari luas wilayah. Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dari Bappeda Kota Padang tahun 2015 jumlahh ruang terbuka hijau sebesar 17% dari luas wilayah Kota Padang.

Selain itu terbatasnya anggaran dalam mengelola ruang terbuka hijau. Hal ini dapat dilihat dalam pagu indikatif RPJMD Kota Padang Tahun 2009-2014, dana yang dibutuhkan untuk program pengelolaan ruang terbuka hijau paling tinggi mencapai 1 Miliar untuk tahun 2014. Anggaran ini dapat dikatakan rendah karena jika dibandingkan dengan PAD Kota Padang tahun 2013 mencapai 251,97 Miliar.

Secara umum, RTH dapat diartikan sebagai ruang terbuka dengan dominasi tumbuhan hijau yang memiliki fungsi tertentu dalam menjaga keindahan dan kenyamanan sebagai bagian dari wilayah kota. Ketidaksesuaian penggunaan lahan/ruang terhadap RTH di perkotaan umumnya lebih diakibatkan oleh pandangan bahwa RTH bukanlah suatu kebutuhan yang mendesak dalam kehidupan sehari-hari. Masyarakat dan pemerintah lebih tertarik kepada isu-isu ekonomi dan politik daripada isu penataan ruang, disamping penegakan dan kesadaran hukum serta partisipasi masyarakat yang rendah (Mulyono, 2008:67)

Disisi lain, keterikatan psikologis masyarakat dengan lahan yang dimiliki karena merupakan lahan turun-temurun dari keluarga atau merupakan warisan adat dan anggapan masyarakat yang

memanfaatkan lahan hanya untuk kegiatan ekonomis tanpa mengetahui prinsip dasar pembangunan ruang terbuka hijau membuat pemerintah kesulitan dalam penambahan lahan untuk menerapkan rencana tata ruang dengan prinsip ruang terbuka hijau di Kota Padang.

Dalam konteks permasalahan inilah penulis melakukan penelitian dengan judul “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RENCANA TATA RUANG WILAYAH DALAM PENYEDIAAN RUANG TERBUKA HIJAU DI KOTA PADANG PROVINSI SUMATERA BARAT”.

2. METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif induktif. Menurut Sugiyono (2009:9) metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek ilmiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci pengambil sampel sumber data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Menurut Arikunto (2010:3) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang benar-benar hanya memaparkan apa yang terdapat atau terjadi dalam sebuah kancah, lapangan atau wilayah tertentu. Data yang terkumpul diklasifikasi atau dikelompokkan menurut jenis, sifat atau konsidinya. Sesudah datanya lengkap, kemudian dibuat kesimpulan.

Jadi yang dimaksud dengan penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif adalah suatu metode yang berangkat dari fakta-fakta empirik, konkrit dalam menemukan suatu kebenaran yakni dengan meneliti yang menggambarkan keadaan suatu objek, sistem pemikiran, serta hubungan antar fenomena, sehingga menghasilkan kesimpulan yang bersifat umum. Dalam penelitian ini

mendeskripsikan mengenai Implementasi Kebijakan Rencana Tata Ruang Wilayah Dalam Penyediaan Ruang Terbuka Hijau Di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat.

b. Ruang Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian menggambarkan tentang konteks yang berkaitan dengan fokus penelitian. Dalam ruang lingkup penelitian ini penelitian memberikan gambaran batasa-batasan dari dimensi yang akan diteliti berkaitan dengan fokus penelitian. Lingkup penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

KONSEP	DIMENSI	INDIKATOR
Implementasi	Komunikasi	1. Konsisten 2. Kejelasan
Kebijakan Rencana Tata Ruang Wilayah Dalam Penyediaan Ruang Terbuka Hijau	Sumber Daya	1. Staf 2. Informasi 3. Fasilitas
	Disposisi	1. Komitmen 2. Insentif
	Struktur Birokrasi	1. SOP 2. Struktur Organisasi

Sumber : Teori EDWARD III dalam Winarno (2012:177)

Lingkup penelitian dalam penelitian ini adalah berpedoman kepada teori Edwards III yang secara garis besar menggambarkan tentang komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur organisasi yang terjadi di daerah tempat penelitian.

c. Sumber Data

Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Dalam Arikunto (2010:172) menjelaskan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Kemudian mengklasifikasikan sumber data tersebut menjadi 3 P (*Person, Place, and Paper*) yaitu sebagai berikut:

1. *Person* (orang)

Orang merupakan sumber data yang dapat memberikan data yang dapat

memberikan data yang berupa jawaban lisan melalui wawancara ataupun jawaban tertulis melalui angket atau kuisioner. Orang yang dimaksud dalam penelitian disini adalah pihak-pihak yang menjadi sumber data karena dianggap terkait dengan masalah penelitian sehingga dapat memberikan informasi yang diperlukan. Adapun yang menjadi informan dalam wawancara adalah :

- Kepala Bidang Pengembangan Wilayah Bappeda Kota Padang
- Kepala Bidang Pertanaman Dinas Kebersihan Pertamanan Kota Padang,
- Kepala Bidang Pemetaan Dinas Tata Ruang Tatat Bangunan Kota Padang,
- Sekretaris Dinas Tata Ruang Tatat Bangunan Kota Padang,
- Kepala Sub Bidang Tata Ruang Bappeda Kota Padang,
- Masyarakat.

2. *Place* (tempat)

Tempat yaitu sumber data yang menyajikan tampilan berupa keadaan diam atau bergerak. Dalam penelitian ini tempat yang dimaksud adalah seluruh wilayah yang ada dalam perencanaan ruang terbuka hijau di Kota Padang, dan Bappeda Kota Padang.

3. *Paper* (dokumen)

Dokumen yaitu sumber data yang menyajikan data atau tanda-tanda berupa huruf, angka, gambar atau simbol-simbol lainnya. Dalam penelitian ini dokumen yang dimaksud berupa profil Kota Padang dan peraturan-peraturan yang menyangkut dengan penyediaan ruang terbuka hijau.

d. Teknik Pengumpulan Data

Dalam Sugiyono (2009:224) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuisioner, dokumentasi, dan

gabungan keempatnya. Untuk memperoleh data yang relevan, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi (pengamatan), wawancara (interview) dan dokumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian berisikan data dan fakta yang ditemukan oleh peneliti di lokasi penelitian yaitu Kota Padang yang didukung dengan data yang diperoleh dari badan dan dinas-dinas teknis terkait di Kota Padang yaitu Bappeda Kota Padang, Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Padang, dan dinas Tata Ruang Tata Bangunan Kota Padang.

Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Padang Tahun 2010-2030 merupakan hasil penyesuaian atau revisi dari

RTRW 2008-2028 sebelumnya yang menyesuaikan dengan keadaan situasi kondisi wilayah dengan pasca bencana gempa bumi pada tahun 2009. Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Padang Tahun 2010-2030 merupakan acuan arah pembangunan di Kota Padang. Salah satu yang terkait dengan dalam kebijakan RTRW adalah mengenai penyediaan ruang terbuka hijau mencapai kebutuhan minimal 30% dari luas wilayah untuk perkotaan.

Dalam peraturan daerah ini disebutkan untuk pengembangan ruang terbuka hijau untuk fungsi ekologi, fungsi ekonomi maupun fungsi sosial budaya baik privat maupun publik yang dapat meningkatkan kualitas kenyamanan ruang kota. Strategi yang dilakukan antara lain:

- a. Menyediakan ruang terbuka hijau publik sebesar 20%, yang meliputi lahan pemakaman, taman kota, danau/waduk dan ruang terbuka hijau koridor jalan,
- b. Menetapkan angka koefisien dasar hijau pada setiap

pengembangan ruang untuk menjamin ketersediaan ruang terbuka hijau privat sebesar 10%,

- c. Menjamin ketersediaan lahan bagi pengembangan kegiatan rekreasi ruang luar bagi penduduk kota.

Dalam Undang-Undang Nomor 26 tahun 2007 tentang Penataan Ruang dan Permen PU Nomor 5 tahun 2008 tentang Pedoman Penyediaan dan Pemanfaatan RTH di Kawasan Perkotaan disebutkan bahwa RTH adalah area memanjang/jalur dan atau mengelompok, yang penggunaannya lebih bersifat terbuka, tempat tumbuh tanaman, baik yang alamiah maupun sengaja ditanam, dengan luas minimal 30% dari luas wilayah dimana terbagi atas 20% RTH publik dan 10 % RTH Privat.

Kota Padang memiliki beberapa ruang terbuka hijau yang berupa tanaman dan hutan kota, RTH fungsi tertentu, RTH jalur hijau jalan, RTH hutan lindung dan sabuk hijau. Sedangkan RTH privat yang ada di Kota Padang berupa taman lingkungan perumahan, taman lingkungan kantor dan taman lingkungan industri. Beberapa RTH yang ada di Kota Padang dikelola oleh Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Padang.

Berdasarkan data Bappeda Kota Padang kebutuhan RTH Kota Padang dibagi atas perhitungan kebutuhan RTH berdasarkan Luas Wilayah Administrasi Kota Padang Menurut Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 dan Peraturan Menteri PU Nomor 5 Tahun 2008 dengan rincian sebagai berikut:

Tabel
Kebutuhan RTH Berdasarkan Luas
Wilayah Kota Padang Menurut Undang-
Undang Nomor 26 Tahun 2007

N o	K o t a	L u a s (H a)	Ketersed iaan RTH	Standar Kebutu han	Kekura ngan Penyed

		(H a)	(Ha)		RTH (Ha)		iaan RTH (Ha)	
			RT H Pu bli k	RT H Pri vat	RT H Pu bli k	R T H Pri vat	R T H Pu bli k	RT H Pri vat
1	Pa da ng	69 .4 96	48. 07 6,8 3	2.4 44, 84	13. 89 9,2	6. 94 9, 6	-	4.5 04, 76
Total (Ha)		69 .4 96	48. 07 6,8 3	2.4 44, 84	13. 89 9,2	6. 94 9, 6	-	4.5 04, 76

Sumber : Hasil Perhitungan dan Analisis
Bappeda Kota Padang

Tabel
Kebutuhan RTH Berdasarkan Luas
Wilayah Kota Padang Menurut Peraturan
Menteri PU Nomor 5 Tahun 2008

N o	K o t a	L u a s (H a)	Keterse diaan RTH (Ha)		Standar Kebutu han RTH (Ha)		Kekuran gan Penyedi aan RTH (Ha)	
			RT H Pu bli k	RT H Pri vat	RT H Pu bli k	R T H Pri vat	RT H Pu bli k	RT H Pri vat
1	Pa da ng	69 .4 96	7.3 21, 85	2.4 44, 84	13. 89 9,2	6. 94 9, 6	6.5 77, 35	4.5 04, 76
Total (Ha)		69 .4 96	7.3 21, 85	2.4 44, 84	13. 89 9,2	6. 94 9, 6	6.5 77, 35	4.5 04, 76

Sumber : Hasil Perhitungan dan Analisis
Bappeda Kota Padang

Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat dilihat bahwa jika mengacu kepada Undang-Unadang Nomor 26 Tahun 2007 jumlah RTH publik seluas 48.076,83 Ha sedangkan standar kebutuhan sebesar 13.899,2 Ha (20% dari luas wilayah), maka dapat disimpulkan bahwa RTH publik sudah melebihi standar. Sedangkan RTH privat seluas 2.444,84 Ha (3,52%) dengan standar kebutuhan 6.949,6 Ha (10% dari luas wilayah), maka untuk memenuhi standar kebutuhan memerlukan penambahan sebesar 4.504,74 (6,48%).

Jika mengacu kepada Peraturan Menteri PU Nomor 5 Tahun 2008 kondisi RTH publik seluas 7.321,85 Ha (10,53%), sedangkan standar kebutuhan 13.899,2 Ha (20%) maka diperlukan penambahan sebesar 6.577,35 Ha (9,47%). Sedangkan RTH privat seluas 2.444,84 Ha (3,52%) dengan standar kebutuhan 6.949,6 Ha (10% dari luas wilayah), maka untuk memenuhi standar kebutuhan memerlukan penambahan sebesar 4.504,74 (6,48%).

Terjadinya perbedaan luas RTH publik dalam Undang-Unadang Nomor 26 Tahun 2007 dan Peraturan Menteri PU Nomor 5 Tahun 2008 dikarenakan dalam Undang-Unadang Nomor 26 Tahun 2007 dan Peraturan Menteri PU Nomor 5 Tahun 2008 tidak menghitung/mencantumkan hutan lindung, kawasan suaka lama, dan kawasan bergambut sebagai RTH publik.

Untuk mencukupi kekurangan rth saat ini, maka pemerintah Kota Padang mengeluarkan Kebijakan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kota Padang Tahun 2010-2030 yang termuat dalam Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2012 yang didalamnya terdapat upaya dalam meningkatkan RTH.

Ruang terbuka hijau yang ditetapkan sebagai kawasan lindung adalah ruang terbuka hijau publik meliputi taman kota yang terdapat di 31 lokasi, ruang terbuka hijau fasilitas lingkungan dikembangkan untuk tingkat kecamatan dan kelurahan hingga RT, ruang terbuka hijau koridor jalan, dan tempat pemakaman umum.

Selain itu, terdapat program pengembangan ruang kota hijau (P2RKH) guna mewujudkan tercapainya ruang perkotaan yang lebih berkualitas melalui upaya perencanaan yang baik dan percontohan perwujudan 8 atribut kota secara terpadu sesuai amanat Undang-Unadang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang. Program ini merupakan sinergi dari pemerintah pusat yakni melalui Direktorat Jendral Penataan Ruang Kementerian Pekerjaan Umum.

Pelaksanaan program pengembangan ruang kota hijau (P2RKH) di Kota Padang yakni dengan menetapkan 8 atribut kota hijau meliputi: a. Perencanaan dan perancangan hijau, b. Ruang terbuka hijau, c. Komunitas hijau, d. Bangunan hijau, e. Sampah hijau, f. Transportasi hijau, g. Energi hijau, h. Air hijau.

Pemerintah Kota Padang melalui melalui Kementerian Pekerjaan Umum dan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat telah mengikuti program pengembangan ruang kota hijau (P2RKH) bersama 25 kota lainnya di Indonesia. Pengembangan kota hijau ini merupakan penjabarab dari Undang-Unadang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang dalam uapaya perwujudan 30% dari luas kota sebagai Ruang Terbuka Hijau.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Tata Ruang Tata Bangunan Kota Padang terkait program P2RKH dijelaskan bahwa program tersebut telah berjalan dari tahun 2012 sampai 2014. Selama 3 tahun berjalan dalam pembuatan taman muaro lasak telah menambah luas rth di Koata Padang sebanyak 5 Ha (4 Ha untuk rth publik dan 1 Ha untuk rth privat).

Jika melihat capaian dari program P2RKH maka terdapat peningkatan sebanyak 1,63 Ha/tahun. Berdasarkan capaian tersebut maka kebutuhan rth jika mengacu pada Undang-Unadang Nomor 26 Tahun 2007 di Kota Padang akan dapat terpenuhi sesuai jangka waktu kebijakan RTRW

2010-2030, namun jika memenuhi kebutuhan rth mengacu pada Peraturan Menteri PU Nomor 5 Tahun 2008 maka akan melebihi dari jangka waktu tersebut. Hal ini disampaikan oleh Sekretaris Dinas Tata Ruang Tata Bangunan Kota Padang ibu Yeni Yuniza.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan menunjukan bahwa implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang telah dilaksanakan dengan cukup baik.

Implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat dilihat dalam berdasarkan teori Edwar III mencakup dimensi komunikasi, disposisi, sumber daya dan struktur organisasi.

Komunikasi dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat telah dilakukan kepada seluruh instansi terkait dan masyarakat. Hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Bidang Pengembangan Wilayah Bappeda Kota Padang menjelaskan bahwa komunikasi dilakukan melalui Fokus Grup Diskusi (FGD) yang melibatkan seluruh instansi terkait seperti Dinas Tata Ruang Tata Bangunan, Dinas Kebersihan dan Pertamanan, Dinas Pekerjaan Umum, Bappeda, Dispenakbunhut, Pengembang Perumahan, Perwakilan Perguruan Tinggi Kota Padang, dan Organisasi Wahana Lingkungan Hidup (WALHI). Selain itu pemberian informasi juga dilakukan melalui penyediaan Peta Pola Ruang Kota Padang di setiap kecamatan. Selain itu untuk sosialisasi program P2RKH pemerintah Kota Padang memasang baliho/iklan yang berlokasi di Taman Muaro Lasak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan masyarakat disekitar Taman Muaro Lasak terkait sosialisasi program P2RKH menyatakan bahwa masyarakat

mengetahui program tersebut karena ada sosialisasi dan rapat sebelum pelaksanaan program.

Untuk meningkatkan luas RTH privat di Kota Padang, berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemetaan Dinas Tata Ruang Tata Bangunan Kota Padang menjelaskan saat ini dinas TRTB memiliki program penerapan KDH (Koefisien Dasar Hijau) untuk setiap pemberian izin bangunan di Kota Padang. Ketika pengkaflingan saat mendirikan bangunan selalu disampaikan bahwa setiap 30% harus ada Fasum, Fasos, RTH, dan TCP. Untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam menjaga RTH di kota padang terdapat baliho dan pamflet berupa himbauan untuk menjaga RTH di Kota Padang.

Kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang telah berjalan dengan konsisten melalui program nyata dan kejelasan kebijakan ditunjukan dengan adanya materi teknis dimana lokasi yang akan dijadikan RTH di Kota Padang.

Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikasi dalam Implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat telah dilaksanakan dengan baik sehingga dapat memberitahukan seluruh instansi terkait dan masyarakat.

Sumber daya yang terdapat dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat meliputi aparatur/staf, informasi dan fasilitas. Instansi yang terlibat dalam mplementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau adalah Bappeda dalam perencanaan, Dinas TRTB dalam penerbitan izin/pengawasan dan pengendalian, dan Dinas Kebersihan dan Pertamanan dalam pengelolaan dan pemeliharaan.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Pengembangan Wilayah Bappeda menjelaskan komposisi pegawai di

Bappeda berjumlah 51 orang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 25 orang, S1 21 orang dan SLTA 5 orang. Untuk jabatan struktural dijabat oleh aparatur yang tingkat pendidikan S2. Sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Pemetaan Dinas TRTB dalam menjalankan tugas dan fungsi pada Dinas TRTB, terdapat 48 aparatur dimana setiap aparatur telah melakukan tugas dengan baik, namun dalam melaksanakan fungsi pengawasan langsung ke lapangan masih sangat terbatas karena kendala saran dan prasarana. Terdapat permasalahan dalam hal pengawasan yaitu kurangnya jumlah aparat mengingat luasnya wilayah Kota Padang.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Pertanaman Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Padang menyebutkan bahwa Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Padang memiliki 45 aparatur, namun mengingat luasnya daerah Kota Padang sehingga dalam pengelolaan RTH membutuhkan waktu yang lama.

Dalam melaksanakan program P2RKH, Pemerintah Kota Padang mengeluarkan Keputusan Walikota Nomor 89 Tahun 2013 tentang Tim Pelaksanaan Kegiatan Swakelola Pelaksanaan Pemanfaatan Ruang Kota Hijau.

Selain itu penyebaran informasi dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat dilakukan dengan baik melalui berbagai cara melalui pemberian peta pola ruang, pemasangan iklan, pemicuan di komunitas dan sekolah, kampanye di media dan radiospot.

Untuk fasilitas mencakup sarana dan prasarana dalam kegiatan pengelolaan dan penyediaan RTH antara lain: bantuan APBN untuk kegiatan P2RKH, APBD Kota Padang, dan kerja sama dengan pihak ke III. Untuk dana APBN dalam program P2RKH pembangunan taman muaro lasak sebesar 500 Juta Rupiah. Untuk

pengelolaan RTH setiap tahunnya Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Padang pada tahun 2015 mencapai 1 Miliar.

Menganai disposisi berkaitan dengan sikap dan perilaku serta komitmen pelaksana dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pertamanan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Padang menjelaskan bahwa bukti komitmen pemerintah sangat kuat adalah dengan meningkatnya anggaran setiap tahun dalam pengelolaan RTH, dan adanya piagam komitmen kota hijau.

Mengenai struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat melibatkan beberapa instansi yakni Bappeda dalam hal perencanaan pembangunan RTH, Dinas TRTB dalam hal pengawasan RTH, dan Dinas Kebersihan dan Pertamanan dalam hal peningkatan dan pemeliharaan RTH serta bantuan pembangunan RTH oleh pihak ke III berupa dana CSR.

Selain itu, terdapat beberapa permasalahan dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang diantaranya; terbatasnya jumlah aparatur dalam melakukan pengawasan, masih rendahnya kesadaran masyarakat akan RTH, terbatasnya anggaran dana, dan kendala dalam pembebasan lahan.

Untuk mengatasi masalah tersebut pemerintah Kota Padang melakukan beberapa upaya diantaranya melakukan sosialisasi ke masyarakat melalui Aksi Kota Hijau, dan meningkatkan sarana dan prasarana dalam pengelolaan RTH berupa pembelian mobil tingkat untuk pemeliharaan taman di sepanjang median jalan.

3. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat secara umum telah terlaksana dengan cukup baik dilihat berdasarkan teori Edward III. Selain itu hasilnya dapat dilihat dari capaian program P2RKH dalam meningkatkan jumlah luas RTH di Kota Padang.
2. Terdapat hambatan dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat diantaranya; kurangnya pengawasan dari aparat, masih rendahnya kesadaran masyarakat akan rth, keterbatasan dana untuk rth, dan kendala pembebasan lahan.
3. Upaya yang dilakukan pemerintah untuk mengatasi hambatan dalam implementasi kebijakan rencana tata ruang wilayah dalam penyediaan ruang terbuka hijau di Kota Padang Provinsi Sumatera Barat yakni dengan meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat dan meningkatkan sarana dan prasarana dalam pengelolaan RTH.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Pemerintah Kota Padang harus memiliki strategi dalam percepatan perluasan ruang terbuka hijau. Salah satunya adalah dengan meningkatkan ruang terbuka hijau di sempadan sungai/pantai,
2. Untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat, pemerintah

harus berperan aktif memberikan informasi kepada masyarakat. Penyebaran informasi dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi informasi melalui media elektronik. Selain itu upaya yang dilakukan dengan membuat gerakan *Green Education*.

3. Untuk mengatasi kendala dalam upaya pembebasan lahan, pemerintah Kota Padang harus melakukan pendekatan budaya dengan masyarakat setempat.
4. Pemerintah Kota Padang sebagai pembuat kebijakan perlu membuat sebuah peraturan daerah tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengelolaan ruang terbuka hijau. SOP Menjadi acuan melaksanakan tugas dan fungsi dalam pengelolaan ruang terbuka hijau di Kota Padang.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedu Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Budiati, Lilin. 2012. *Good Governance*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sadyohutomo, Mulyono. 2009. *Manajemen Kota dan Wilayah: Realita dan Tantangan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Winarno, Budi 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Jakarta: PT Buku Seru
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Penataan Ruang
- Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Nasional

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Nomor
5 Tahun 2008 Tentang Pedoman
Penyediaan dan

Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau
di Kawasan Perkotaan

Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 4
Tahun 2012 Tentang Rencana Tata Ruang
Wilayah

Kota Padang Tahun 2010-2030

ANALISIS KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MENETAPKAN IBUKOTA KABUPATEN KERINCI DI BUKIT TENGAH

Mario dirgantara
Fis unp
mariodirgantara@gmail.com

Abstract

The establishment of autonomous regions is one of the government efforts to bring public service closer to people. Every new autonomous regions are expected to create synergy with their parent regions. The proliferation of new administrative areas also requires the establishment of new capitals which will become the icon of the area. This is where all public services and trade activities will be centralized. After the decision to proliferate the Kerinci Regency being made, the new capital of Kerinci has been moved to Bukit Tengah, Siulak. Using the qualitative descriptive method, this research presents the indicators that become the point of reference of Kerinci Regency's government in deciding the location of the new administrative capital.

Keywords: public policy, public service

1. PENDAHULUAN

Pembentukan daerah otonomi baru pada dasarnya di maksudkan untuk meningkatkan pelayanan publik guna mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat di samping sebagai sarana pendidikan politik di tingkat lokal. Untuk itu maka pembentukan daerah harus mempertimbangkan berbagai faktor seperti kemampuan ekonomi, potensi daerah, luas wilayah, kependudukan dan pertimbangan dari aspek sosial politik, sosial budaya, pertanian dan keamanan serta pertimbangan dan syarat lainnya yang memungkinkan daerah itu dapat menyelenggarakan dan mewujudkan tujuan di bentuknya nya daerah dan di berikannya otonomi daerah.

Undang-Undang no 25 tahun 2008 menetapkan Kota Sungai Penuh sebagai kota baru dan terpisah secara administratif dari Kabupaten Kerinci. Dengan demikian kota Sungai Penuh yang dulunya merupakan Ibukota Kabupaten kerinci tidak lagi menjadi Ibukota Kabupaten Kerinci. Kota Sungai Penuh berasal dari sebagian wilayah Kabupaten Kerinci yang terdiri dari :

- a. Kecamatan Sungai Penuh
- b. Kecamatan Pesisir Bukit
- c. Kecamatan Hamparan Rawang

- d. Kecamatan Tanah Kampung
- e. Kecamatan Kumun Debai

Dengan disetujuinya Kota Sungai Penuh sebagai daerah otonomi baru setelah pemekaran, maka kota Sungai Penuh tidak lagi menjadi Ibukota Kabupaten kerinci. Dengan demikian, Kabupaten Kerinci harus segera menentukan ibukota baru sebagai sentra pelayanan publik yang dapat diakses dengan mudah oleh semua lapisan masyarakat. Hal tersebut dikarenakan seluruh proses pelayanan publik Kabupaten Kerinci selama ini terpusat di Kota Sungai Penuh yang dulunya merupakan Ibukota Kabupaten Kerinci. Sehingga Pemerintah Kabupaten Kerinci harus segera menentukan ibukota Kabupaten Kerinci yang baru sebagai pengganti Kota Sungai Penuh sebagai sentral publik untuk melaksanakan pelayanan kepada masyarakat, pusat pengendalian dan pertumbuhan pengembangan, dan jasa-jasa sosial lainnya. Berdasarkan dari indikator-indikator yang ditetapkan oleh LAPI ITB dan BAPPENAS, Ibukota Kabupaten Kerinci yang baru harus bisa memenuhi kriteria-kriteria sebagai pusat kegiatan administratif seperti kemampuan ekonomi, potensi daerah, kependudukan, luas daerah, pertahanan, keamanan, kemampuan keuangan, tingkat kesejahteraan masyarakat dan rentang kendali penyelenggaraan

pemerintahan. Selain itu, tata ruang, arsitektur, geologi, infrastruktur, sosial ekonomi, pengembangan daerah lokasi ibukota kabupaten juga menjadi indikator dalam menentukan lokasi tersebut. Dari kriteria yang ada, maka didapatkan beberapa daerah nominasi yang akan menjadi calon ibukota kabupaten Kerinci dengan indikator-indikator yang ditetapkan diantaranya kemudahan dalam menemukan kantor, kerawanan lokasi terhadap bencana, aspek legalitas (meliputi kepemilikan lahan, potensi konflik kepemilikan lahan), ketersediaan lahan untuk pembangunan jangka panjang, dll. Namun setelah diujikannya Bukit Tengah Siulak menjadi calon ibukota Kabupaten Kerinci berdasarkan surat keputusan DPRD Kabupaten Kerinci nomor 13 tahun 2010 yang menindak lanjuti keputusan bupati Kerinci no 135.5/Kep.203/2010, maka lokasi Ibukota Kabupaten Kerinci yang baru pun di tetapkan di bukit tengah kecamatan siulak. Dari hasil kajian yang dilakukan oleh LAPI ITB, bukit tengah siulak tidak termasuk dalam daerah nominasi. Hasil kajian dari LAPI ITB adalah di daerah Bukit Cuguk, kemantan darat, sungai tutung, dan pendung hilir. Namun pada kajian yang dilakukan oleh Bappenas, daerah nominasi untuk menjadi ibukota Kabupaten adalah daerah Sitinjau laut, Air hangat, Siulak, Air hangat timur. Nilai tertinggi dalam penelitian yang dilakukan oleh bappenas adalah kecamatan siulak. Dan dari indikator yang di di tetapkan oleh Bappenas, pengadaan lahan lah yang mempunyai nilai tertinggi di kecamatan Siulak dibandingkan dengan daerah lain. Namun pada indikator-indikator yang lain yang ditetapkan Bappenas, penilaian pada lokasi-lokasi lain masih seimbang dengan kecamatan Siulak.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif. Menurut Soehardi Sigit (2001:224) Penelitian Deskriptif menentukan dan melaporkan keadaan yang ada menurut kenyataannya, dengan mengukurnya. Penelitian deskriptif hanya melaporkan keadaan yang sesungguhnya ada. Penelitian deskriptif yang tipikal ialah untuk mengetahui sikap, pendapat (opini), informasi demografi, keadaan dan prosedur. Ulber Silalahi menjelaskan dalam bukunya metode penelitian sosial (2009:272) tentang purposive sampling

atau pemilihan sampel purposive merupakan pemilihan subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Karena itu, menentukan subjek atau orang-orang terpilih harus sesuai dengan ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel itu. Mereka dipilih karena dipercaya mewakili satu populasi tertentu. Pilihan atas sampel purposive karena peneliti menguji pertimbangan-pertimbangannya untuk memasukkan unsur atau subjek yang dianggap khusus dari suatu populasi tempat dia mencari informasi. Subjek penelitian adalah Kepala Bappeda, Kepala bagian pemerintahan, anggota DPRD, masyarakat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan (1) wawancara, (2) observasi dan (3) dokumentasi. Peneliti sebagai instrument maka melakukan validasi dengan cara memahami metode dan objek penelitian. Teknik analisis data menggunakan model penelitian kualitatif versi Miles dan Huberman yaitu dengan reduksi data, *display* data, kesimpulan dan verifikasi. Sedangkan untuk mengecek keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah diadakan penelitian dan pengumpulan data di lapangan melalui wawancara, observasi lapangan serta menganalisa sumber yang telah ada, maka diperoleh data dari informan atau responden terkait penetapan ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah Siulak. Penetapan Ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah Siulak telah mengundang banyak perdebatan dan tanda tanya dari masyarakat. Hasil Keputusan dari DPRD kabupaten Kerinci no 13 tahun 2010 pada tanggal 14 juni 2010 telah mengesahkan bahwa Ibukota Kabupaten Kerinci yang baru adalah Bukit tengah Kecamatan Siulak. Lahan hibah yang di berikan oleh masyarakat Adat Tigo Luhah Tanah Sekudung di Bukit Tengah Siulak adalah seluas 300 Ha. Penetapan Ibukota kabupaten Kerinci yang baru dikarenakan terbentuknya kota otonom Sungai Penuh yang berdasarkan Undang-Undang nomor 25 tahun 2008 tentang pembentukan kota Sungai Penuh di Provinsi Jambi. Sebelum keluarnya UU nomor 25 tahun 2008, Ibukota kabupaten Kerinci ditetapkan di

Renah Pemetik sebagai calon ibukota kabupaten sesuai dengan keputusan Buapti Kerinci nomor 135.7/Kep 31 /2007 tentang penetapan lokasi calon ibukota Kabupaten Kerinci di Renah Pemetik dan dilanjutkan dengan keputusan ketua DPRD Kerinci nomor 7 tahun 2007 tentang Persetujuan Penetapan Lokasi Calon Ibukota Kabupaten Kerinci di Renah Pemetik. Namun ketetapan itu bukanlah ketetapan final, karena pada keputusan itu juga di cantumkan pada diktum kedua bahwa keputusan secara defenitif akan ditetapkan setelah selesainya studi kelayakan oleh konsultan profesional dan independen dan selanjutnya akan di tetapkan dengan keputusan DPRD Kabupaten Kerinci. Konsultan profesional ini adalah lembaga yang akan meneliti dan mengkaji lokasi alternatif untuk Ibukota Kabupaten Kerinci. LAPI ITB merupakan satu-satunya lembaga konsultan yang mendaftarkan diri untuk menjadi konsultan dalam menetapkan alternatif lokasi ibukota Kabupaten Kerinci. Berdasarkan surat keputusan penetapan pemenang penunjukan langsung kegiatan penelitian rencana ibukota Kabupaten Kerinci tahun anggaran 2008 nomor 050/309/IV/Bappeda. Penelitian juga dilakukan oleh Bappenas yang bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten kerinci. Penelitian yang dilakukan oleh Bappenas di dasari oleh surat undangan yang dikirimkan oleh Bupati Kerinci nomor 050/049/1/2009 sebagai peneliti lokasi alternatif ibukota Kabupaten Kerinci. Dari hasil kajian yang dilakukan oleh LAPI ITB dan Bappenas, maka didapatkan daerah nominasi yang nantinya akan dipilih untuk menjadi ibukota Kabupaten Kerinci. Setelah mengevaluasi hasil yang dikeluarkan oleh LAPI ITB dan Bappenas, maka pemerintah kabupaten Kerinci mengeluarkan surat keputusan Bupati Kerinci nomor 135.5/Kep.230/2010 yang berisikan

tentang penetapan ibukota kabupaten Kerinci di Bukit Tengah Kecamatan Siulak. Hasil dari surat keputusan ini di kaji oleh DPRD Kabupaten Kerinci melalui rapat paripurna DPRD kabupaten Kerinci tanggal 14 Juni 2010. Dari hasil rapat paripurna yang dilakukan oleh DPRD nomor 13 tahun 2010 tentang Persetujuan penetapan Calon ibukota Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi, maka di tetapkanlah ibukota kabupaten Kerinci di Bukit Tengah Siulak dengan pertimbangan bahwa lahan untuk pembangunan kantor merupakan lahan hibah yang di berikan oleh masyarakat adat tigo luhah tanah sekudung. Lahan tersebut dihibahkan dengan luas sebesar 300 Ha. Lokasi pembangunan perkantoran juga dapat di bangun pada lokasi lain dalam wilayah kabupaten Kerinci yang tanahnya di hibahkan oleh masyarakat. Dengan keluarnya keputusan ini, maka keputusan Pimpinan DPRD Kabupaten Kerinci no 7 tahun 2007 tentang penetapan lokasi ibukota kabupaten Kerinci di Renah Pemetik, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Hasil kajian dari Lembaga Afiliasi Peneliti dan Industri(LAPI) ITB juga ikut memberikan masukan untuk lokasi Ibukota Kabupaten Kerinci. Dari hasil kajian yang dilakukan oleh LAPI ITB, empat kecamatan yang dipilih untuk calon lokasi Ibukota Kabupaten Kerinci adalah Bukit Cuguk, Kemantan Darat, Sungai Tutung, dan Pendung Hilir. Dari keempat calon Ibukota Kabupaten Kerinci yang diusulkan oleh LAPI ITB, jelas terlihat bahwa Bukit Tengah Siulak bukan merupakan daerah nominasi untuk dijadikan Ibukota Kabupaten Kerinci. Kajian yang dilakukan oleh LAPI ITB di dasarkan atas penilaian yang meliputi tata ruang, Arsitektur, Geologi, Infrastruktur, Sosial ekonomi dan Pengembangan.

Parameter Penilaian Calon Ibukota Kabupaten Kerinci

	Parameter	Bobot	Keterangan
a.	Aksesibilitas / Kemudahan Pelayanan	10	Sangat penting mengingat ibukota kabupaten digunakan oleh banyak pihak dalam waktu yang cukup lama
b.	Kesesuaian terhadap Zona	10	Pengembangan yang bersifat strategis haruslah sejalan dengan zona pengembangan RTRW
c.	Hubungan dengan Ibukota Provinsi	10	Sebagai ibukota kabupaten sebaiknya memiliki hubungan dengan ibukota provinsi sebagai acuan pengembangan

			kabupaten
d.	Representatif	10	Sebagai ibukota kabupaten memiliki lokasi yang representatif terhadap kabupatennya.
e.	View	5	Sebagai kantor sebaiknya memiliki view yang baik.
f.	Rawan Bencana gempa	10	Calon lokasi haruslah aman dari bencana alam gempa sehingga sangat penting lokasi ibukota berada pada kondisi geologi dengan resiko bencana alam yang lebih kecil
g.	Daya dukung Tanah	10	Perlu mendapatkan perhatian mengingat hal ini dapat membatasi jumlah lantai dan menaikkan biaya konstruksi untuk perbaikan kualitas tanah
h.	Pengadaan air bersih	10	Dengan kondisi yang ada pengadaan air tidak terlalu menjadi masalah
i.	Distribusi Listrik	5	Dengan kondisi yang ada pengadaan listrik tidak terlalu menjadi masalah
j.	Kepemilikan lahan	5	Mengingat kebutuhan sangat mendesak , maka kemudahan penyiapan lahan sangat penting, sangat penting jika hanya dikuasai oleh sedikit pihak atau badan usaha
k.	Kondisi Lingkungan masyarakat	5	Kondisi lingkungan di sekitar lokasi menjadi penting dalam hal representatif dan citra dari perkantoran ini juga dibentuk oleh lingkungan sekitar
l.	Ketersediaan lahan	10	Adanya lahan bagi pembangunan ibukota dan lahan lahan bagi pengembangan ibukota sangat penting dimiliki pada lokasi ibukota kabupaten
m.	Ketahanan terhadap banjir	5	Akan berkaitan dengan potensi banjir yang ada pada daerah calon lokasi
n.	Potensi pengembangan	5	Lokasi ibukota kabupaten baru akan menghadapi tantangan pengembangan kawasan yang lebih luas, sehingga perlu adanya penilaian terhadap potensi berkembangnya suatu kawasan hingga 1000 Ha.

Sumber : Final Report LAPI ITB

Hasil pembahasan pada penelitian ini haruslah memperhatikan beberapa aspek untuk menentukan lokasi Ibukota Kabupaten Kerinci dengan indikator :

1. Aksebilitas

Aksebilitas merupakan faktor penting bagi sebuah ibukota. Dengan adanya aksebilitas yang baik pada ibukota baru kabupaten dapat dicapai oleh berbagai pihak dalam upaya pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga kemudahan aksebilitas akan mendorong

percepatan pembangunan dan pengembangan suatu ibukota.

2. Ketersediaan lahan

Ketersediaan lahan berkaitan dengan pembangunan pada ibukota dalam membangun berbagai fungsi kawasan dalam ibukota seperti transportasi, perdagangan, pemerintahan, dan permukiman.

3. Ketersediaan infrastruktur

Ketersediaan sarana dan prasarana berkaitan dengan kemampuannya dalam mendukung perkembangan kota. Prasarana meliputi tingkat

pelayanan air bersih, listrik dan telekomunikasi.

4. Potensi Pengembangan Kawasan
Lokasi Ibukota kabupaten baru akan menghadapi tantangan pengembangan kawasan yang lebih luas, sehingga perlu adanya penilaian terhadap potensi berkembangnya suatu kawasan hingga 1000 Ha.

5. Kondisi Geologi – Kesesuaian Lahan
Aspek Geologis digunakan untuk mengidentifikasi kesesuaian lahan untuk pembangunan infrastruktur dalam bidang transportasi, perdagangan, pemerintahan, dan permukiman. Disamping itu aspek kesesuaian lahan ini digunakan untuk melakukan mitigasi terhadap daerah rawan bencana alam terutama gempa bumi dan banjir sehingga lokasi ibukota kabupaten yang baru yang diajukan dapat terhindar dari daerah tersebut.

6. Kesesuaian terhadap Zona
Kesesuaian terhadap Zona merupakan penilaian kesesuaian pengembangan lokasi terhadap RTRW

7. Keterkaitan terhadap daerah sekitarnya

Timbal balik antara Ibukota baru tersebut dengan kabupaten induk, serta hubungannya dengan daerah sekitarnya. Hubungan tersebut meliputi perdagangan, pemerintahan, dan sosial budaya serta dampak yang di timbulkan.

8. Pembebasan Lahan
Kemudahan Penyiapan lahan sangat penting, mengingat pembangunan lokasi ibukota perlu segera ditetapkan. Sehingga sangat ideal jika kepemilikan lahan hanya dikuasai sedikit pihak atau badan usaha.

9. Aspek pengembangan
Hal ini juga perlu mendapatkan perhatian dari awal, mengingat Kabupaten Kerinci sebagai kabupaten pemekaran baru akan cepat sekali mengalami pertumbuhan yang nantinya harus di fasilitasi.

10. Aspek estetika (View)
Lokasi representatif sebagai pusat pemerintahan adalah tempat yang sesuai untuk pelayanan pada masyarakat dan mampu mencerminkan atau sebagai simbol pusat pemerintahan dilihat segi tata ruang. View yang baik adalah situasi pandangan terhadap lingkungan sekitarnya mampu memberikan dampak positif terhadap aktivitas maupun manusia yang ada didalamnya.

Berdasarkan hasil penelitian kelapangan dan wawancara mendalam dengan informan yang telah ditetapkan, penetapan ibukota Kabupaten Kerinci sekarang di Bukit tengah Siulak ini mendapat penolakan oleh sebagian masyarakat Kerinci bagian hilir. Hal ini dikarenakan oleh jauhnya jarak yang akan ditempuh oleh masyarakat Kerinci hilir untuk menuju lokasi Ibukota Kabupaten Kerinci. Anggota DPRD kabupapen Kerinci menjelaskan bahwa penolakan masyarakat itu dikarenakan akses jalan menuju Ibukota Kabupaten tidak begitu baik, itulah yang menyebabkan jarak antara masyarakat Kerinci hilir untuk menuju Ibukota Kabupaten Kerinci terasa jauh. Jika jalan sudah baik dan mulus, pastinya waktu yang diperlukan untuk menuju lokasi Ibukota Kabupaten Kerinci tidak lama. Penulis juga menanyakan tentang kelayakan Bukit tengah menjadi Ibukota Kabupaten Kerinci, Anggota DPRD Kabupaten Kerinci juga menjelaskan bahwa hampir semua alternatif lokasi yang di pilih itu merupakan daerah yang baik. Namun Cuma di Bukit Tengah yang disediakan lahan hibah, sehingga dipilih lah ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah kecamatan Siulak. Penulis juga melakukan observasi dan melakukan wawancara dengan kepala desa di sekitar bukit Cuguk, dari hasil wawancara di ketahui bahwa masyarakat pemilik lahan di daerah bukit Cuguk memang tidak bersedia menghibahkan lahannya. Masyarakat pemilik tanah di Bukit Cuguk itu meminta pemerintah daerah untuk ganti rugi lahan tanah yang akan dibangun pemerintah sebagai Ibukota Kabupaten Kerinci. Kades koto Salak, Hardi juga menerangkan bahwa tanah pada bukit Cuguk ini merupakan tanah pribadi warga dan dimiliki oleh sebagian penduduk yang ada di sekitar pinggiran bukit Cuguk. Lebih lanjut, kades koto Salak juga menjelaskan bahwa bukit Cuguk digunakan masyarakat sekitar untuk berkebun. Otomatis lahan tersebut merupakan salah satu sumber mata pencaharian masyarakat sekitar. Penetapan Bukit Tengah Siulak menjadi ibukota Kabupaten Kerinci ini berdasarkan pada keputusan bupati Kerinci nomor 135.5/Kep.230/2010 dan dilanjutkan dengan hasil rapat paripurna DPRD kabupaten Kerinci no 13 tahun 2010 tanggal 14 Juni 2010 dalam rangka penetapan keputusan DPRD tentang

persetujuan penetapan calon ibukota Kabupaten Kerinci.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak bappeda yaitu bapak Hans Moravia, Bukit Tengah Siulak nantinya akan dijadikan sebagai kawasan perkantoran, pemukiman dan perumahan warga. Dan untuk kawasan jasa dan perdagangan akan di tempatkan pada daerah-daerah lain di kabupaten Kerinci sesuai dengan potensi kewilayahan. Pembagian kawasan-kawasan ini bertujuan untuk menghidupkan perekonomian masyarakat di seluruh sektor di kabupaten Kerinci.

Dari hasil wawancara dengan stakeholder kunci dan observasi lapangan yang penulis lakukan, penetapan ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah Siulak ini didasari oleh beberapa faktor-faktor diantara lain meliputi :

a. Aspek Aksesibilitas

Ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah Siulak merupakan lokasi yang terletak sekitar 2 Km dari jalan provinsi. Jarak tersebut di dapat jika akses jalan masuk melalui desa Koto Pegah, langsung menuju lokasi Bukit Tengah. Jika dilihat dari peta kabupaten Kerinci, jarak masyarakat dari hilir memang cukup jauh untuk mencapai ibukota Kabupaten Kerinci yang baru. Ditambah lagi lokasi yang berada di daerah perbukitan, sehingga untuk mengetahui lokasi perkantoran, harus dengan meminta petunjuk dari masyarakat sekitar. Karena persimpangan untuk menuju lokasi ibukota tidak begitu terlihat dengan jelas.

b. Aspek Ekologis

Melihat dari aspek Ekologis atau kondisi fisik lahan, secara keseluruhan lokasi ini cukup baik untuk wilayah perkantoran. Namun banyak terdapat lokasi-lokasi tertentu yang kondisi tanah nya tidak baik untuk dijadikan perkantoran. Pada lokasi pembangunan kantor bupati di bukit tengah, penulis menemukan kondisi tanah yang tidak stabil, dan kemungkinan besar jika tetap di bangun pada lokasi itu, maka bencana longsor kemungkinan dapat terjadi. Sebab pada area ini memiliki jurang yang cukup suram. Ditambah lagi dengan kawasan di sekitar lokasi perkantoran masyarakat telah banyak

menebang pohon-pohon dan tanaman yang bisa menjadi resapan air hujan. Hans Moravia dari pihak Bappeda juga menjelaskan bahwa untuk lokasi perkantoran yang akan dibangun merupakan wilayah yang aman dari bencana longsor, Cuma memang ada di beberapa titik yang tidak layak untuk dibangun perkantoran. Dan daerah yang tidak layak itu tidak akan dibangun perkantoran. Jika dilihat dari sudut kemiringan tanah, lokasi untuk perkantoran akan dipilih lokasi terbaik dan aman dari bencana longsor.

c. Aspek Eksisting Infrastruktur

Dari hasil observasi ke lapangan, diketahui bahwa akses menuju lokasi ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah saat ini kurang layak, jalan yang digunakan sempit dan berbatu. Jalan dari desa mukai tinggi menuju lokasi ibukota masih jalan tanah yang baru di buka. Jalan ini merupakan satu-satunya jalan menuju lokasi ibukota kabupaten. Namun pihak pemerintah daerah telah berencana untuk membangun akses jalan desa koto pegah menuju bukit Tengah, sehingga nantinya melalui jalan ini akan dapat dengan mudah dicapai masyarakat. Untuk akses seperti listrik, air dan telepon belum ada pada lokasi ini, Bupati Kerinci Murasman menjelaskan bahwa Pemerintah daerah berencana untuk membangun Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA) dari sumber air terjun yang berada dengan jarak sekitar 6 Km dari lokasi pembangunan kantor pemerintah. PLTA ini di bangun untuk memenuhi kebutuhan listrik daerah perkantoran di bukit tengah siulak ini. PLTA yang akan dibangun diperkirakan akan menelekan dana sekitar 18 Miliar rupiah. Disamping itu untuk kebutuhan terhadap air bersih, juga akan dibangun bak penampungan di sekitar air terjun ini, dan akan dialirkan ke kantor-kantor yang ada di bukit tengah. Pengadaan terhadap air bersih itu di telah diajukan pihak PDAM untuk dianggarkan pada APBD tahun 2011 dengan total anggaran sebesar 15 miliar rupiah

d. Aspek ekonomi

Dari hasil wawancara dengan bapak hans Moravia dari Bappeda Kabupaten Kerinci, di ketahui bahwa bidang ekonomi, sektor jasa dan perdagangan tidak difokuskan pada wilayah Bukit Tengah. Wilayah Bukit tengah hanya di fokuskan untuk wilayah

perkantoran. Untuk bidang perekonomian, jasa dan perdagangan wilayah siulak gedang, semurup dan belui yang nantinya diharapkan bisa berkembang untuk sektor ini. Mata pencaharian masyarakat di sekitar ibukota kabupaten Kerinci sangat beragam, namun lebih dominan masyarakat yang bekerja di bidang pertanian. Masyarakat di sekitar lokasi jalan menuju bukit tengah, lebih didominasi dengan petani kulit manis dan sawah. Namun kebun kulit manis tidak begitu dominan di tanam di daerah ini, karena sebagian masyarakat sekitar Bukit tengah mempunyai lahan kebun di daerah lain seperti Kayu Aro dan Renah Pemetik.

e. Aspek Legalitas

Lahan untuk menjadi ibukota kabupaten Kerinci merupakan lahan hibah dari masyarakat adat tigo luhah tanah sekudung. Lahan ini di hibahkan oleh masyarakat untuk pembangunan ibukota kabupaten. Namun, kekuatan hukum akan lahan hibah ini belum cukup kuat bagi pemerintah daerah, hal itu di karenakan bahwa pernyataan hibah hanya dilakukan pada saat temu masyarakat dengan pemerintah daerah dengan cara lisan dan ditandatangani oleh pemuka masyarakat.

f. Aspek pembiayaan

Dari segi pembiayaan untuk lokasi ini, pemda Kerinci dapat menghemat dana untuk pembelian lahan karena status tanah ini merupakan hibah dari masyarakat tigo Luhah Tanah Sekudung. Sehingga dana untuk pembelian lahan dapat digunakan untuk pembangunan infrastruktur lainnya.

Dari hasil pengamatan yang penulis lakukan selama penelitian, penulis juga menemukan beberapa fakta dan pertimbangan yang tidak mendapat respon dari pihak pemerintah daerah. Dalam memutuskan lokasi ibukota kabupaten di bukit tengah, pemerintah Kabupaten Kerinci kurang melakukan sosialisasi kepada masyarakat perihal aspek-aspek yang di pertimbangkan dalam menentukan kriteria calon ibukota Kabupaten Kerinci. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang no 26 tahun 2007 tentang penataan ruang pasal 11 ayat 5 yang berbunyi pemerintah kabupaten/kota harus menyebarluaskan informasi yang berkaitan dengan rencana umum dan rencana rinci tata ruang dalam rangka pelaksanaan penataan

ruang wilayah kabupaten/kota dan melaksanakan standar pelayanan minimal bidang penataan ruang.

4. PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

1. Ibukota Kabupaten Kerinci di Bukit Tengah menjadi pilihan oleh pemerintah Kabupaten Kerinci dan DPRD Kabupaten Kerinci karena pertimbangan bahwa lahan seluas 300 Ha ini merupakan lahan hibah oleh masyarakat tigo luhah tanah sekudung.
2. Status hibah tanah merupakan alasan utama mengapa Bukit Tengah dipilih untuk menjadi Ibukota Kabupaten oleh pemerintah kabupaten Kerinci dan DPRD kabupaten Kerinci, namun jika dilihat dari hasil penelitian LAPI ITB, Bukit Tengah sama sekali tidak termasuk dalam daerah nominasi untuk dijadikan Ibukota Kabupaten. Dan dari hasil observasi ke lapangan yang penulis lakukan, Bukit Tengah tidak layak untuk dijadikan Ibukota Kabupaten jika dilihat dari indikator-indikator yang ditetapkan oleh LAPI ITB dan Bappenas.
3. Penetapan Bukit Tengah menjadi Ibukota Kabupaten Kerinci seharusnya perlu dievaluasi kembali, karena masih ada daerah yang lebih layak untuk dijadikan Ibukota Kabupaten Kerinci yang dapat lebih mengoptimalkan fungsi Ibukota Kabupaten sebagaimana mestinya.

Saran

1. Dalam penetapan kebijakan oleh pemerintah kabupaten, diharapkan memperhatikan opini-opini yang berkembang di masyarakat. Agar pembangunan Kabupaten Kerinci kedepannya dapat lebih baik lagi dengan memperhatikan aspirasi masyarakat.
2. Sosialisasi sebuah kebijakan nantinya diharapkan dapat disebarluaskan kepada masyarakat, agar masyarakat mengetahui apa-apa saja yang telah diperbuat oleh pemerintah kabupaten Kerinci untuk kemajuan daerah.
3. Dalam menampung aspirasi dari masyarakat, sepertinya diperlukan sebuah forum diskusi yang berlangsung minimal 3 bulan yang diadakan oleh pihak pemda dalam menampung masukan-masukan dari masyarakat. Forum ini nantinya diharapkan mampu mencari jalan keluar dari suatu masalah yang dihadapi, agar dalam setiap pembangunan daerah masyarakat juga ikut

merasa bertanggung jawab untuk ikut berperan serta dalam membangun daerah.

4. Pengembangan wilayah di kabupaten Kerinci diharapkan tidak bertumpu hanya pada satu wilayah hierarkis. Melainkan dapat menjangkau seluruh wilayah dengan memperhatikan potensi yang ada di setiap

wilayah. Pengembangan ini juga diharapkan sejalan dengan pengawasan terhadap kebijakan-kebijakan yang diterapkan.

IMPLEMENTASI PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT MANDIRI PEDESAAN (PNPM-MP) DI DESA KELURU KECAMATAN KELILING DANAU KABUPATEN KERINCI

Feri hartanto
16208006
Map

Abstrak

Judul Implementasi program Nasional pemberdayaan masyarakat mandiri pedesaan (PNPM-MP) di Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci. Dengan tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimanakah Implementasi program PNPM-MP di desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 7 informan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Dengan metode perpustakaan dan penelitian lapangan yaitu dengan cara Observasi, Wawancara dan Dokumentasi . metode penarikan informan Purposive Sampling. Kesimpulan yang dapat kita ambil dalam skripsi ini adalah kondisi lingkungan : Pelaksanaan program PNPM-MP di Desa Keluru memang sangat cocok di laksanakan di Desa ini dimana rencana program PNPM ini bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat yang betul-betul dapat di implementasikan sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat banyak sesuai dengan keadaan yang ada di Desa Keluru. Hubungan antar Organisasi: Pelaksanaan program PNPM meliputi musdes, sosialisasi, musyawarah, musdes perencanaan, musdes yang dilaksanakan berjalan kurang efektif kegiatan ini hanya memberikan sedikit sumbangan Untuk meningkatkan ekonomi masyarakat hal ini tidak sesuai dengan visi dan misi tujuan maupun prinsip dari PNPM. Sumber Daya Organisasi untuk Implementasi: Program Perencanaan program Desa dapat oleh pihak-pihak terkait yaitu aparat Desa dan tokoh-tokoh masyarakat apabila telah diperoleh suatu kesepakatan melalui musyawarah Desa. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana: Aparatur Desa telah melaksanakan program desa melalui suatu perencanaan dengan melalui tahapan- tahapan yang telah di sepakati dari hasil Musdes, yang kemudian di ketahui bahwa adanya hasil perencanaan program tersebut. Saran peneliti adalah Diharapkan agar aparat Desa melakukan program yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat banyak dan tidak adanya perencanaan program yang dilakukan secara asal-asalan. Agar seluruh masyarakat khususnya yang berada di desa Keluru dapat melaksanakan program PNPM-MP sesuai dengan instruksi dari aparat Desa.

Kata Kunci : Implementasi, PNPM-MP

ABSTRAK

DAMRIS 1210078201025 Skripsi title of implementation program of national self-supporting society enableness rural PNPM-MP) in countryside Keluru district circle the sub-province lake Kerinci. With a purpose to research to know how implementation program PNPM-MP in countryside Keluru district circle the sub-province lake Kerinci. Population of which use in research this amount to 7 informan. In research this researcher use the method qualitative. With method library and research of field that is by observation, interview and documentation. Method of withdrawal informan Purposive sampling. Our conclusion which can take in skripsi this is environmental condition: execution of program PNPM-MP in countryside Keluru truly very compatible in execute in countryside this where plan program PNPM this aim to to prosperity of society which really can in implementasikan so that can be of benefit to the society many as according to the situation in countryside Keluru. [relation/link] the Organizational: execution of program PNPM cover musdes, socialization, deliberation, musdes planning, musdes which dilaksanakan walk less effective activity this only give a few contribution To the society economics matter this don't sesuai with vision and mission of purpose and principal from PNPM. Organizational resource to implementation: program of planning program of countryside can by relevant that is aparatur countryside and tokoh-tokoh society if have obtain; get a[n the agreement through deliberation of countryside. characteristic and kemampuan agent of executor: Aparatur countryside have execute the countryside program through a[n the planning through step- step which have in agree on from result Musdes, which then in know that existence of result of planning program the. Suggestion of researcher is expect so that aparatur countryside do the program matching with what dibutuhkan by the society many and inexistence of planning program of which do in asal-asalan. so that all society specially which reside in the countryside Keluru can executed program PNPM-MP as according to the instruction from aparatur countryside.

Keyword: implementation, PNPM-MP

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri merupakan salah satu program pembangunan yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas penanggulangan kemiskinan dan penciptaan lapangan kerja di tingkat pedesaan dan perkotaan yang diluncurkan oleh pemerintah pada tahun 2007. Melalui PNPM Mandiri dirumuskan kembali mekanisme upaya penanggulangan kemiskinan yang melibatkan unsur masyarakat, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga pemantauan dan evaluasi. PNPM Mandiri dilaksanakan melalui proses pembangunan partisipatif,

kesadaran kritis, dan kemandirian masyarakat, terutama masyarakat miskin, yang ditumbuhkembangkan sehingga mereka bukan lagi obyek melainkan sebagai subyek upaya penanggulangan kemiskinan (Depdagri, 2008).

Pemerintah Indonesia sejak tahun 2007 juga mencanangkan program nasional pemberdayaan masyarakat PNPM MANDIRI yang terdiri dari PNPM Mandiri pedesaan, PNPM Mandiri perkotaan, dan PNPM Mandiri daerah khusus dan Desa tertinggal. Pendekatan PNPM Kecamatan yang dinilai berhasil.

Berhasilnya suatu desa di masa depan bergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya terpenting suatu desa adalah sumber daya manusia aparat

desa yaitu orang-orang yang memberi tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk wilayahnya. Hal tersebut ternyata tidak terlepas dari keberhasilan aparatur desa dalam mengimplementasikan PNPM yang telah direncanakan sebelumnya.

Implementasi juga diartikan sebagai realisasi dari rencana yang ditetapkan sebelumnya. V. Meter dan V. Horn (1978) seperti dikutip oleh Abdul Wahab Solihichin mengemukakan pengertian implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu/pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan.

Pemerintah juga berupaya agar dengan disalurkan program PNPM ini masyarakat lebih mandiri dalam memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Program PNPM bukan hanya berkisar pada individu yang miskin tapi program PNPM juga menganggarkan untuk infrastruktur seperti jalan desa dan program fisik lainnya agar akses masyarakat bisa lebih mudah dan dapat terjangkau dengan baik. Dengan adanya program PNPM, diharapkan individu miskin mempunyai kekuatan (*power*) dalam memberdayakan kehidupan mereka. Dalam hal pemberdayaan masyarakat melalui PNPM Mandiri, presiden mengharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, karena program itu langsung dari usulan masyarakat, sehingga lebih tepat, lebih baik dan tidak ada kebocoran (Kementrian Pekerjaan Umum, 2010).

PNPM Mandiri adalah program nasional yang berbasis pemberdayaan masyarakat yang dinaungi oleh Tim Independen PNPM Mandiri yang terdiri dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Departemen Dalam Negeri (Depdagri), Menteri Koordinasi Bidang Kesejahteraan Rakyat (Menkokesra) dan Departemen Pekerjaan umum. Sebagai landasan hukum dalam program pemberdayaan masyarakat miskin

ini adalah UU NO.25 Tahun 2004 tentang system perencanaan pembangunan nasional, Keputusan Menteri bidang Kesejahteraan Rakyat No.25 / Kep / Menko / Kesra / VII / 2007.

Banyak program pembangunan dari pemerintah yang bertujuan untuk mengurangi kasus kemiskinan program tersebut seperti inpres desa tertinggal (IDT), pemberian bantuan langsung tunai (BLT), raskin. Konpesensi BBM dll. Namun dari program-program tersebut tidak yang efektif, karena masyarakat hanya menerima bantuan langsung dan tidak ada partisipasi aktif dari masyarakat itu sendiri dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kondisi kehidupan mereka. PNPM sebagai instrumen dalam percepatan penanggulangan kemiskinan dan perluasan kesempatan kerja. Adapun permasalahan yang terdapat di lapangan antara lain:

a. Kemiskinan

b. Pengangguran

c. Pemerataan pendapatan masyarakat

PNPM-MP dilaksanakan di seluruh kecamatan di Kabupaten Kerinci. Kecamatan Keliling Danau merupakan salah satu kecamatan yang melaksanakan PNPM Mandiri sejak awal.

Kecamatan keliling danau di Desa Keluru merupakan termasuk salah satu yang masuk dalam program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri (PNPM Mandiri) karena lapisan masyarakat nya yang beragam di mulai dari petani, pedagang maupun pejabat yang kesemuanya itu mempunyai kebutuhan hidup .

Di Desa Keluru kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci, dengan jumlah masyarakat yang cukup banyak tentunya sangat membutuhkan peningkatan kesejahteraan hidup agar permasalahan kemiskinan, pengangguran dan pemerataan pendapatan dapat terselesaikan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang penulis temukan di lapangan dari

pengamatan awal maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan **judul “ Implementasi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM-PM) Di Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang dia atas maka dapat di ambil suatu permasalahan yaitu, Bagaimana implementasi program PNPM-MP di desa Keluru Kecamatan keliling Danau Kabupaten Kerinci?

1.3 Tujuan penelitian

Untuk mengetahui bagaimanakah implementasi program PNPM-MP di desa Keluru Kecamatan keliling Danau Kabupaten Kerinci?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademik

Agar dapat menambah wawasan bagi pembaca dan penulis tentang Implementasi program PNPM-MP di desa Keluru Kecamatan keliling Danau Kabupaten Kerinci dan dapat menambah referensi bagi penulis berikutnya dalam mengkaji hal yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Agar dapat memberikan masukan atau sumbangan pikiran bagi objek yang penulis teliti yaitu bagi aparatur dan masyarakat Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci.

1.5. Tinjauan Pustaka

1.5.1. Landasan teori

1.1.5.2. Implementasi

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Kamus Webster yang dikutip oleh Solichin Abdul Wahab adalah “Konsep implementasi berasal dari bahasa inggris yaitu *to implement*. Dalam kamus besar webster, *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide*

the means for carrying out (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu); dan *to give practical effect to* (untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu)”(Webster dalam Wahab, 2004:64).

Secara sederhana Implementasi dapat di artikan pelaksanaan atau penerapan. Majone dan Wildavsky , Nurdin , Usman (2004 :70) mengemukakan Implementasi sebagai Evaluasi. “Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan”.

Pengertian Implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh Mclaughin dalam Schubert (2002 :70) mengemukakan bahwa “Implementasi adalah sistem rekayasa”.

Pengertian diatas memperlihatkan bahwa kata Implementasi bermuara pada kativitas, adanya aksi, tindakan atau mekanisme suatu sistem. Ungkapan Mekanisme mengandung arti bahwa Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

Implementasi sebagai suatu proses tindakan Administrasi dan Politik. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Peter S. Cleaves dalam bukunya Solichin Abdul Wahab (2008;187), yang secara tegas menyebutkan bahwa: *Implementasi itu mencakup “a process of moving toward a policy objective by means of administrative and political steps”* (Cleaves, 1980).

Menurut Ripley (2012:69) mengatakan bahwa ukuran keberhasilan implementasi tidak hanya dilihat dari segi kepatuhan para implememnter dalam mengikuti namun demikian juga diukur dari keberhasilan mereka dalam merealisasikan tujuan- tujuan kebijakan yang wujud nyatanya berupa muncul dampak kebijakan. Artinya, kepatuhan para implemener dalam

mengimplementasikan kebijakan sesuai dengan alat ukur keberhasilan implementer.

Berdasarkan beberapa definisi yang disampaikan para ahli diatas, penulis menyimpulkan Implementasikan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh pelaksanaan kebijakan dengan harapan akan memperoleh suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran dari suatu kebijakan itu sendiri.

Implementasi kebijakan sebagai suatu proses yang dinamis, dimana terdapat banyak faktor yang saling berinteraksi dan mempengaruhi implementasi kebijakan.

Menurut George C. Edward (2011:96) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan Implementasi kebijakan yaitu:

1. Komunikasi (communication)

Merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan, yang artinya proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan.

2. Sumber daya (Resources)

Merupakan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung segala keberhasilan implementasi.

3. Disposisi (Disposition)

Merupakan perilaku atau karakteristik dari pelaksana kebijakan berperan penting untuk mewujudkan implementasi kebijakan.

Secara garis besar, beliau mengatakan bahwa fungsi implementasi itu ialah untuk membentuk suatu hubungan yang memungkinkan tujuan-tujuan ataupun sasaran-sasaran kebijakan publik diwujudkan sebagai outcome hasil akhir kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah. Sebab itu fungsi implementasi mencakup pula penciptaan apa yang Dalam ilmu kebijakan publik disebut "*policy delivery system*" (sistem penyampaian/penerusan

kebijakan publik) yang biasanya terdiri dari cara-cara atau sarana-sarana tertentu yang dirancang atau didesain secara khusus serta diarahkan menuju tercapainya tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang dikehendaki.

Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan. Majone dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2002), mengemukakan implementasi sebagai evaluasi. Browne dan Wildavsky (dalam Nurdin dan Usman, 2004:70) mengemukakan bahwa "implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan". Pengertian implementasi sebagai aktivitas yang saling menyesuaikan juga dikemukakan oleh McLaughlin (dalam Nurdin dan Usman, 2004).

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan suatu program, Suharsono, mengutip pendapat G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondineli (2006) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistik.

Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Kondisi lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang dimaksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosio kultural serta keterlibatan penerima program.

2. Hubungan antar organisasi

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama

antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

3. Sumber daya organisasi untuk implementasi program

Implementasi kebijakan perlu didukung sumber daya baik sumber daya manusia (*human resource*) maupun sumber daya non-manusia (*non human resources*).

4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Yang dimaksud karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup

struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program. Suharsono,(2005:16).

Sedangkan menurut Burch (2002:28), implementasi sistem didefinisikan sebagai “suatu implementasi yang terdiri dari rencana implementasi sistem dan pelaksanaan sistem yang menggambarkan tugas-tugas yang diperlukan dalam pengimplementasian suatu sistem”.

Jadi berdasarkan pengertian di atas, implementasi biasanya menunjukkan seluruh upaya perubahan melalui sistem baru. Sistem di buat untuk memperbaiki atau meningkatkan pemrosesan informasi. Setelah dirancang, sistem diperkenalkan dan diterapkan kedalam organisasi pengguna, jika sistem yang diterapkan itu digunakan oleh anggotanya maka pelaksanaan sistem dapat dikatakan berhasil.

1.6.1.3. PNPM-MP

PNPM Mandiri adalah program nasional penanggulangan kemiskinan terutama yang berbasis pemberdayaan masyarakat. Pengertian yang terkandung mengenai PNPM Mandiri adalah :

1. PNPM Mandiri adalah program nasional dalam wujud kerangka kebijakan sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program-program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan masyarakat. PNPM Mandiri dilaksanakan melalui harmonisasi dan pengembangan sistem serta mekanisme dan prosedur program, penyediaan pendampingan dan pendanaan stimulan untuk

mendorong prakarsa dan inovasi masyarakat dalam upaya penanggulangan kemiskinan yang berkelanjutan.

2. Pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk menciptakan / meningkatkan kapasitas masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok, dalam memecahkan berbagai persoalan terkait upaya peningkatan kualitas hidup, kemandirian dan kesejahteraannya. Pemberdayaan masyarakat memerlukan keterlibatan yang besar dari perangkat pemerintah daerah serta berbagai pihak untuk memberikan kesempatan dan menjamin keberlanjutan berbagai hasil yang dicapai.

Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Program PNPM Mandiri ini adalah :

1. Tujuan Umum
Meningkatnya kesejahteraan dan kesempatan kerja masyarakat miskin secara mandiri.
2. Tujuan Khusus
 - a. Meningkatkan partisipasi seluruh masyarakat, termasuk masyarakat miskin, kelompok perempuan, komunitas adat terpencil dan kelompok masyarakat lainnya yang rentan dan sering terpinggirkan ke dalam proses pengambilan keputusan dan pengelolaan pembangunan.
 - b. Meningkatkan kapasitas kelembagaan masyarakat yang mengakar, representatif dan akuntabel.
 - c. Meningkatkan kapasitas pemerintah dalam memberikan pelayanan
 - d. kepada masyarakat terutama masyarakat miskin melalui kebijakan, program dan penganggaran yang berpihak

- pada masyarakat miskin (*pro-poor*).
- e. Meningkatkan sinergi masyarakat, pemerintah daerah, swasta, asosiasi, perguruan tinggi, lembaga swadaya masyarakat, organisasi masyarakat dan kelompok perduli lainnya untuk mengefektifkan upaya-upaya penanggulangan kemiskinan.
 - f. Meningkatkan keberadaan dan kemandirian masyarakat serta kapasitas pemerintah daerah dan kelompok perduli setempat dalam menanggulangi kemiskinan di wilayahnya.
 - g. Meningkatkan modal sosial masyarakat yang berkembang sesuai dengan potensi sosial dan budaya serta untuk melestarikan kearifan lokal.
 - h. Meningkatkan inovasi dan pemanfaatan teknologi tepat guna, informasi dan komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat.

B. Komponen Program dalam PNPM-MANDIRI

Rangkaian proses pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui komponen program sebagai berikut :

a. Pengembangan Masyarakat.

Komponen Pengembangan Masyarakat mencakup serangkaian kegiatan untuk membangun kesadaran kritis dan kemandirian masyarakat yang terdiri dari pemetaan potensi, masalah dan kebutuhan masyarakat, perencanaan partisipatif, pengorganisasian, pemanfaatan sumberdaya, pemantauan dan pemeliharaan hasil-hasil yang telah dicapai.

Untuk mendukung rangkaian kegiatan tersebut, disediakan dana pendukung kegiatan pembelajaran masyarakat, pengembangan relawan dan operasional pendampingan masyarakat; dan fasilitator, pengembangan kapasitas, mediasi dan advokasi. Peran fasilitator terutama pada saat awal pemberdayaan, sedangkan relawan masyarakat adalah yang utama sebagai motor penggerak masyarakat di wilayahnya.

b. Bantuan Langsung Masyarakat

Komponen Bantuan Langsung Masyarakat (BLM) adalah dana stimulan keswadayaan yang diberikan kepada kelompok masyarakat untuk membiayai sebagian kegiatan yang direncanakan oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan terutama masyarakat miskin.

c. Peningkatan Kapasitas Pemerintahan dan Pelaku Lokal

Komponen Peningkatan Kapasitas Pemerintah dan Pelaku Lokal adalah serangkaian kegiatan yang meningkatkan kapasitas pemerintah daerah dan

pelaku lokal/kelompok perduli lainnya agar mampu menciptakan kondisi yang kondusif dan sinergi yang positif bagi masyarakat terutama kelompok miskin dalam menyelenggarakan hidupnya secara layak. Kegiatan terkait dalam komponen ini diantaranya seminar, pelatihan, lokakarya.

d. Bantuan Pengelolaan dan Pengembangan Program.

Komponen ini meliputi kegiatan-kegiatan untuk mendukung pemerintah dan berbagai kelompok peduli lainnya dalam pengelolaan kegiatan seperti penyediaan konsultan manajemen, pengendalian mutu, evaluasi dan pengembangan program.

C. PNPM-MP Menurut Undang-Undang

Pada tahun 2008 keberlanjutan pelaksanaan P2KP diperluas lagi menjadi Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM Mandiri Perkotaan), dengan mengalokasikan tambahan dana yang cukup signifikan pada tahun anggaran 2008 yang mencakup 8.813 Kelurahan di 995 kecamatan tersebar pada 245 kota/kabupaten.

Saat ini pelaksanaan PNPM Mandiri Perkotaan telah membangun kelembagaan masyarakat lebih dari 11 ribu BKM/LKM yang tersebar di sekitar 1.153 kecamatan di 268 kota/kabupaten, telah memunculkan lebih dari 600 ribuan relawan dari masyarakat setempat, serta lebih dari 22 Juta orang pemanfaat (penduduk miskin), melalui 860 ribu Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM). Kegiatan ini diharapkan juga dapat mendukung kesepakatan global pada awal tahun 2000 mengenai *Millenium Development Goals (MDGs)*, sehingga sejak tahun 2007 P2KP yang merupakan bagian dari PNPM Mandiri telah melakukan penyempurnaan pedoman pelaksanaannya yang lebih fokus pada upaya peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan percepatan pencapaian target sasaran MDGs, dengan menerbitkan buku Pedoman Pelaksanaan PNPM Mandiri Perkotaan.

Pada saat diluncurkan (30 April 2007) PNPM Mandiri terdiri dari: (1) PNPM Mandiri Perdesaan yang merupakan penyempurnaan dari Program Pengembangan Kecamatan (PPK), dan (2) PNPM Mandiri Perkotaan yang merupakan penyempurnaan dari Program Pengentasan Kemiskinan di Perkotaan (P2KP). Pada Tahun 2008, pada PNPM Mandiri ditambahkan program-program yang berbasis pemberdayaan masyarakat, sehingga PNPM Mandiri selain PNPM Mandiri Perdesaan dan PNPM Mandiri Perkotaan ditambah dengan beberapa

program lainnya: (1) PNPM-P2DTK (Program Pembangunan Daerah Khusus dan Tertinggal; (2) PNPM-PPIP (Program Pembangunan Infrastruktur Perdesaan) yang pada tahun 2009 menjadi RIS-PNPM (*Rural Infrastructure Services*; dan (3) PNPM-PISEW/RISE (Program Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah/*Rural Infrastructure for Social and Economic Activities*). (Rani Toersilaningih, 2013:5).

D. Tujuan PNPM Mandiri

Tujuan PNPM Mandiri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dan penyediaan kesempatan kerja bagi masyarakat miskin, sementara tujuan khususnya adalah untuk :

1. Peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan termasuk kelompok miskin.
2. Pengembangan kapasitas masyarakat dan Pemda dalam pengentasan kemiskinan.
3. Membangun sinergi antara berbagai stakeholder dalam pengentasan kemiskinan.
4. Memperkuat sosial kapital, inovasi dalam pemberdayaan masyarakat untuk pengentasan kemiskinan.

Melihat perkembangan kebijakan pengentasan kemiskinan di Indonesia, pemerintah menetapkan Peraturan Presiden No. 15 tahun 2010 tentang Percepatan Penanggulangan Kemiskinan. Dalam pasal 3 disebutkan bahwa strategi percepatan penanggulangan kemiskinan dilakukan dengan:

- a. Mengurangi beban pengeluaran masyarakat miskin
- b. Meningkatkan kemampuan dan pendapatan masyarakat miskin
- c. Mengembangkan dan menjamin keberlanjutan usaha mikro dan kecil
- d. Mensinergikan kebijakan dan program penanggulangan kemiskinan

Terkait dengan strategi tersebut, dalam pasal 5 ditetapkan bahwa percepatan

penanggulangan kemiskinan dilakukan dalam 4 klaster yaitu:

Klaster 1 yang merupakan kelompok program bantuan sosial terpadu berbasis keluarga, bertujuan untuk melakukan pemenuhan hak dasar, pengurangan beban hidup, dan perbaikan kualitas hidup masyarakat miskin.

Klaster 2 yang merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan masyarakat, bertujuan untuk mengembangkan potensi dan memperkuat kapasitas kelompok masyarakat miskin untuk terlibat dalam pembangunan yang didasarkan pada prinsip-prinsip pemberdayaan masyarakat.

Klaster 3 yang merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan usaha ekonomi mikro dan kecil, bertujuan untuk memberikan akses dan penguatan ekonomi bagi pelaku usaha berskala mikro dan kecil.

Klaster 4 yang merupakan kelompok program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan usaha ekonomi mikro dan kecil, bertujuan untuk memberikan akses dan penguatan ekonomi bagi pelaku usaha berskala mikro dan kecil.

1.6.1.4. Pemerintahan Desa

Pemerintah Desa merupakan unit terdepan (ujung tombak) dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu, upaya untuk memperkuat pemerintah desa merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah, sehingga penyelenggaraan pemerintah, sehingga memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Sedangkan yang dimaksud pemerintah desa adalah kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah Desa dan

Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Badan Permusyawaratan Desa (BPD) adalah lembaga legislasi dan pengawasan dalam hal pelaksanaan peraturan Desa, anggaran pendapatan dan belanja Desa dan keputusan kepala Desa. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) berkedudukan sejajar dan menjadi mitra pemerintahan Desa. Sementara kedudukan Sekretaris Desa menjadi sangat penting dalam membantu pelaksanaan tugas Kepala Desa.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor PP 72 Tahun 2005 tentang Desa yang ditetapkan pada tanggal 30 Desember 2005, pada pasal 1 menyebutkan bahwa yang dimaksud Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang bahwa dalam sebuah pemerintah Kabupaten/Kota dibentuk pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD).

Hubungan antara pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa ((BPD). Pertama, hubungan kemitraan artinya dalam melaksanakan hubungan tersebut pihak pertama menguasai pihak kedua hubungan sub koordinasi artinya dalam melaksanakan hubungan tersebut pihak kedua menguasai pihak pertama, ataupun kedua dengan sengaja menempatkan diri tunduk pada kemauan pihak pertama. Kedua, hubungan kemitraan artinya pihak pertama dan kedua aetingkat dimana mereka bertumpu pada kepercayaan, kerjasama dan saling menghargai.

Kemudian untuk melaksanakan ketentuan pada pasal 7 PP No.72 tahun 2007 tentang tata cara penyerahan urusan pemerintahan kota kepada Desa. Urusan pemerintahan yang akan di serahkan

pengaturannya kepada kepala Desa berdasarkan permendagri No.30 Tahun 2006 harus didasarkan kepada hasil pengkajian dan evaluasi dengan pertimbangan aspek geografis kemampuan personil, kemampuan keuangan, efisiensi dan efektivitas. Penyerahan urusan pemerintahan tersebut di tetapkan dengan peraturan Daerah Kota yang selanjutnya pemerintahan Desa bersama Badan permusyawaratan Desa (BPD) melakukan evaluasi untuk menetapkan urusan pemerintahan yang dapat dilaksanakan di desa dan kesiapan pemerintahan Desa di tetapkan dengan Keputusan Kepala Desa atas persetujuan pimpinan Badan Pemusyawaratan Desa (BPD).

Desa memiliki pemerintah sendiri, pemerintah Desa terdiri atas pemerintah Desa (yang meliputi Kepala Desa dan perangkat Desa) dan Badan permusyawaratan Desa (BPD). Sebagaimana telah dijelaskan dalam peraturan pemerintahan tahun 2005 ayat 6 yang berbunyi bahwa pemerintahan Desa adalah penyelenggara Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan.

Dan selanjutnya di nyatakan dalam ayat 7 tahun 2005 yang berbunyi Badan Permasyarakatan Desa atau nama lain singkat BPD adalah lembaga yang merupakan perwujud demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah.

Anggota Badan Permasyarakatan Desa (BPD) adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat. Anggota Badan Permasyarakatan Desa (BPD) terdiri dari Ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya.

Badan Permasyarakatan Desa (BPD) berfungsi menetapkan peraturan

Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.

1.6.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dosir Putra dengan judul Implementasi perencanaan pembangunan di Desa Kubang Gedang Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci menggunakan pendekatan kualitatif yaitu meneliti suatu objek penelitian dengan mengkaji seluruh dan mendalam bukan melihat hubungan dua variabel atau lebih. Diuraikan dalam bentuk deskriptif.

Sedangkan penelitian lain nya yang dilakukan oleh Lin Nimang Pangesti dengan Judul Implementasi program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri pedesaan di Desa Sonowangi Kecamatan Ampelgading Kabupaten Malang. Metode yang digunakan metode pendekatan kualitatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efek dari hasil pelaksanaan PNPM di Desa Sonowangi dan penelitian ini dilakukan selama 3 bulan. Jenis data yang digunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah Reduksi, penyajian Data dan Verifikasi Data.

Mengkaji masalah Implementasi berarti berusaha memahami apa yang nyata terjadi sesudah program di berlakukakan atau dirumuskan, yakni peristiwa-peristiwa atau kejadian-kejadian yang terjadi setelah proses mengesahkan kebijakan, baik yang menyangkut usaha-usaha mengadministrasikan maupun yang menimbulkan dampak nyata pada masyarakat atau kejadian-kejadian tertentu.

Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, dapat dirumuskan bahwa proses implementasi kebijakan itu sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada

diri kelompok sasaran melalui banyak jaringan-jaringan pada kebijakan baik yang positif maupun negatif.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dipaparkan di atas bahwa penelitian sebelumnya mengambil permasalahan tentang Implementasi perencanaan pembangunan sedangkan penelitian ini bagaimana Implementasi terhadap program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan.

1.6.3. Kerangka pemikiran

Agar penelitian ini lebih terarah, maka peneliti menentukan indikator penelitian berdasarkan pendapat Rondinelli. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1.1 berikut:

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan suatu program, Suharsono, mengutip pendapat G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondinelli (2006) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistik.

Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Kondisi lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang

Dimaksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosio kultural serta keterlibatan penerima program.

2. Hubungan antar organisasi

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

3. Sumber daya organisasi untuk implementasi program

Implementasi kebijakan perlu didukung sumber daya baik sumber daya manusia (*human resource*) maupun sumber daya non-manusia (*non human resources*).

4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Yang dimaksud karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.

Gambar 1.1
Indikator Penelitian
Indikator

PNPM-MP

1. Kondisi lingkungan 2. Hubungan antar organisasi 3. Sumber daya organisasi 4. Karakteristik agen pelaksana

Sumber :

Rondinelli (2006)

1.7. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu meneliti suatu objek penelitian dengan mengkaji secara keseluruhan dan mendalam bukan melihat hubungan dua variabel atau lebih. Dimana hasil penelitian akan di olah berdasarkan interpretatif

peneliti bab di uraikan dalam bentuk deskriptif. (Meleong 2009:21)

1.7.2. Metode Pengumpulan Data

1. Penelitian perpustakaan (Library Research)

Penelitian ini untuk mendapatkan data sekunder yaitu data yang diperoleh di lapangan melalui literatur-literatur ataupun referensi-referensi, untuk mencari landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas, serta buku-buku yang menunjang proposal penelitian ini.

2. Penelitian lapangan (field Research)

Penelitian ini merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara turun langsung ke objek yang diteliti untuk mendapatkan data primer dengan cara:

1. Observasi (*observation*)

Observasi yang dilakukan yaitu dengan cara pengamatan tidak berperan serta, dimana pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti (Lexy J. Meleong, 2009 :176).

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melakukan percakapan antara dua orang lebih, yang pertanyaannya diajukan oleh peneliti kepada subjek atau sekelompok subjek penelitian untuk dijawab (Danim, 2002:130).

3. Dokumentasi

Data dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Menurut Arikunto (2007:231), dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa foto, catatan,

transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

1.7.3. Jenis Data

Untuk keperluan penelitian ini, adapun jenis data yang digunakan penulis adalah:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung kelapangan atau ke tempat penelitian melalui wawancara agar data yang didapatkan tepat dan benar melalui aparat Di Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen , arsip-arsip dan sumber lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, yang dapat menunjang penelitian dengan melihat referensi dan masalah penelitian.

1.7.4. Metode Penarikan Informan

Metode penarikan informan adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian (Siugiono, 2003:91). Dalam penelitian kualitatif proses sampling yang terpenting adalah bagaimana menentukan informan kunci atau situasi sosial tertentu yang syarat informasi sesuai dengan fokus penelitian (Bungin, 2005:53). Purpose sampling adalah pengambilan sampel yang sesuai dengan tujuan dan syarat tertentu yang ditetapkan berdasarkan tujuan dan masalah penelitian (Nawawi, 1987:157).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *Purposive Sampling*, dengan menyertakan informan kunci (Key informan) yang di oleh peneliti yaitu Kepala Desa Keluru. Informan Kunci adalah informan yang sedang diteliti, sedangkan informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan.

Dalam menentukan informan yang akan dipakai dalam suatu penelitian, Spardley mengusulkan lima kriteria untuk pemilihan informan yaitu:

1. Subjek yang telah cukup lama dan intensif menyatu dengan kegiatan atau aktifitas yang menjadi informasi;
2. Subjek yang masih terlibat secara penuh/ aktif pada lingkungan atau kegiatan yang menjadi perhatian peneliti;
3. Subjek yang mempunyai cukup banyak waktu atau kesempatan untuk diwawancarai;
4. Subjek yang dalam memberikan informasi tidak cenderung diolah atau di persiapkan terlebih dahulu;
5. Subjek sebelumnya tergolong masih “asing” dengan penelitian, sehingga peneliti merasa tertantang untuk belajar sebanyak mungkin dari subjek yang berfungsi sebagai “guru baru” bagi peneliti.

Mengacu pada pendapat ahli diatas dalam penelitian ini penulis mengambil informan dengan kriteria, yaitu aparatur desa dan masyarakat yang terlibat dengan penerapan PNPM Mandiri Kabupaten Kerinci.

Adapun komposisi komposisi informan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Kriteria Informan penelitian

N O	NAMA	JABATAN
1.	Eli Erti	Kepala Desa
2.	Zulfahmi .SE	Sekretaris

3.	Munadi, S.Kom	Kaur Pemerintahan
4.	Dedi Santoso	Kaur Kesra
5.	Syamsulrizal	Kaur Pembangunan
6.	Kabil	Kepala Dusun Lamo
7.	Darlis	Kepala Dusun Baru

Sumber data : Desa Keluru 2016

Dalam penelitian ini peneliti telah menemukan 7 orang Informan sebagai Informan kunci dan biasa berdasarkan tingkat kejenuhan yang akan diperoleh dalam penelitian nantinya yang akan diwawancarai dengan menggunakan pedoman wawancara untuk memperoleh data di lapangan. Informan ini ditetapkan berdasarkan kriteria sebagai aparatur pemerintah desa dan tokoh masyarakat yang terlibat langsung dengan program PNPM mandiri.

1.7.5. Metode Analisis Data

Mengacu pada tujuan penulisan ini yakni untuk mengetahui Implementasi program PNPM mandiri Desa Keluru Kabupaten Kerinci, maka metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh di lapangan diolah dengan menggunakan Interpretatif peneliti untuk mengolah data mentah yang relevan yang diperoleh di lapangan kemudian hasil penelitian diuraikan dalam bentuk kalimat bukan angka-angka atau data statistik.

Untuk menjaga validitas data maka dilakukan triangulasi baik terhadap data, sumber maupun metode.

- a. Triangulasi sumber, dilakukan dengan cara:

1. Pengecekan data dan membandingkan fakta dengan

- sumber lain, sumber tersebut berupa informan yang berbeda.
2. Membandingkan data dengan memasukkan kategori informan yang berbeda
 - b. Triangulasi data dilakukan dengan cara :
Meminta umpan balik dari informan, umpan balik tersebut berguna untuk memperbaiki kualitas data dan kesimpulan yang ditarik dari data tersebut.
 - c. Triangulasi metode, dilakukan dengan cara:
Menggunakan beberapa metode yaitu dengan wawancara mendalam dan observasi dengan menelaah data sekunder.

1.7.6. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci dengan alasan berdasarkan pengamatan awal peneliti melihat bahwa program PNPM mandiri telah terlaksana dan bagaimana proses akhir dan penerapan terhadap masyarakat.

1.7.8. Jadwal Penelitian

NO	KEGIATAN	Mei	Juni	Juli	Agustus	Sep
1.	Pengajuan judul					
2.	Pembuatan proposal					
3.	Seminar proposal					
4.	Penelitian					
5.	Ujian skripsi					

2. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

2.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Desa Keluru terbagi atas dua Dusun yaitu Dusun Baru, Dusun Lama. Desa Keluru yang memiliki luas Wilayah 559 Km2. Desa Keluru merupakan Salah Satu

Desa yang terletak di Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci dengan Jumlah Penduduk 518 Jiwa.

Berdasarkan Kedudukan Geografis, Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Berbatasan Dengan:

Sebelah Utara Berbatasan Dengan Danau Kerinci

Sebelah Selatan Berbatasan Dengan Desa Lolo

Sebelah Barat Berbatasan Dengan Desa Jujun

Sebelah Timur Berbatasan Dengan Desa Pidung

Desa Keluru berada 20 km dari pusat kabupaten yakni Sungai Penuh yang dapat dicapai dengan jarak tempuh sekitar 1 jam. Sedangkan dengan ibu kota provinsi yakni Jambi berjarak 450 km yang dapat ditempuh selama 8-10 jam. Jarak tempuh yang digunakan menuju pusat kabupaten dan pusat provinsi tersebut. Kecamatan Keliling Danau memiliki 33 Desa sebagai berikut:

Tabel 2.1

**Desa di Kecamatan Keliling
Danau**

NO	DESA
1.	Benik
2.	Bukit Pulai
3.	Dusun Baru Pulau Tengah
4.	Jembatan Merah
5.	Jujun
6.	Keluru
7.	Koto Agung
8.	Koto Baru
9.	Koto Baru Semerap
10.	Koto Dian
11.	Koto Patah
12.	Koto Tengah
13.	Koto Duo
14.	Lempur Danau
15.	Limau Manih Pulau Tengah
16.	Lempur Danau
17.	Pancuran Bangko
18.	Pancuran Tiga
19.	Pasar Jujun
20.	Pasar Semerap
21.	Permai Biru
22.	Pidung
23.	Pondok Siguang
24.	Pulau Tengah
25.	Punai Merindu
26.	Semerap
27.	Serumpun Pauh
28.	Sumur Jauh
29.	Talang Lindung
30.	Tanjung Batu
31.	Tanjung Pauh Hilir
32.	Tanjung Pauh Mudik
33.	Telago

(Sumber: Kantor Kepala Desa Keluru Tahun 2017)

Untuk penggunaan tanah dengan luas desa 559 Ha, selain untuk pemukiman penduduk juga digunakan untuk perkantoran, pendidikan/sekolah, persawahan, perladangan, dan lain sebagainya. Untuk lebih jelas penggunaan tanah di Desa Keluru dan luasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

TABEL 2. 2

**Luas Wilayah Berdasarkan
Penggunaanya**

N O	Penggunaan	Luas (Ha)	Persentase (%)
1.	Pemukiman		1,7
	Sawah dan ladang	10	93,1
	Perkantoran		0,1
2.	Pendidikan/sekolah	520	0,1
			0,3
3.	Perkuburan	1	0,1
	Bangunan		4,2
4.	umumnya	1	
	Lainnya		
5.		2	
6.		1	
7.		24	
	Jumlah	559	100

Sumber: Kantor Kepala Desa Keluru, 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa pemakaian lahan terbesar digunakan untuk persawahan dan perladangan yakni 93,1 %. Hal ini disebabkan karena mayoritas masyarakat di Desa Keluru bermata pencaharian sebagai petani dan sejak dahulu nenek moyang mereka telah meninggalkan sawah dan ladang yang luas untuk kehidupan anak cucunya. Sedangkan lahan yang digunakan untuk pemukiman penduduk luasnya jauh lebih kecil dibandingkan dengan luas persawahan dan perladangan yakni sebesar 1,7 %. Hal ini disebabkan jumlah penduduk Keluru yang relatif sedikit dikarenakan banyak yang merantau ke daerah lain dengan alasan mencari pekerjaan dan setelah mendapat pekerjaan ditempat tujuan, mereka langsung memilih bermukim ditempat tersebut.

2.1.1 Kependudukan Desa Keluru

Berdasarkan Data penulis Yang di Terima, Penduduk Keluru terdiri dari 518 Jiwa menurut jenis kelamin Laki-Laki 244 orang Dan Perempuan 274 Orang.

2.1.2 Pendidikan

Pengembangan Pendidikan Di Desa Keluru Sudah Bisa Di Katakan Hampir Merata, Karena Kesadaran Akan Pentingnya Ilmu Pendidikan Dan Perkembangan Zaman Yang Semakin Maju, serta di tuntutan memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan. Keadaan pendidikan di desa keluru cukup bagus karena sebagian besar telah memiliki pendidikan tingkat SMA ke atas, sebagai mana dapat di lihat di bawah ini:

Tabel 2.2

Klasifikasi penduduk desa keluru berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan	Jumlah
TK	12
SD	43
SMP	27
SMA	14
AKADEMI (D1-D3)	2
SARJANA (SI-S2)	20
Jumlah	118

(Sumber: dokumentasi Desa Keluru tahun 2017)

Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa penduduk desa keluru menurut pendidikan cukup memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas karena dari jumlah penduduk terdapat 50 persen yang memiliki pendidikan tingkat sarjan, ini menandakan bahwa penduduk desa keluru memiliki pendidikan di atas standar

2.1.3 Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan salah satu paktor penting dalam pelaksanaan kegiatan. usia nol sampai dua belas tahun tidak termasuk dalam daftar ketenaga kerjaan karena di antara mereka masih banyak tergantung kepada orang tua. Untuk lebih jelasnya bisa di lihat pda tabel di bawah ini:

TABEL 2.3
Klasifikasi ketenagakerjaan Desa Keluru menurut mata pencarian

No	Mata pencarian	Keterangan
1.	Petani	239 orang
2.	Buruh tani	-
3.	Wiraswata	41 orang
4.	PNS	42 orang
5.	TNI	2 orang
6.	Nelayan	6 orang
7.	Pensiunan	5 orang
8.	Pertukangan	3 orang
Jumlah		338 ORANG

Berdasarkan tabel diatas jelaslah bahwa masyarakat Desa Keluru mayoritas hidupnya sebagai petani. Sebagaimana telah di katakan bahwa Desa Keluru salah satu desa yang mayoritas mata pencaharian nya penduduknya adalah petani. Hal ini di sebabkan karena sudah turun temurun sejak dulu bahwa masyarakat adalah petani juga minim ny tingkat pendidikan menyebabkan masyarakat tidak punya keahlian lain dan akhirnya tidak punya pilihan lain selain petani. Kesadaran tentang pentingnya pendidikan terutama pendidikan 9 tahun baru jadi beberapa tahun ini sehingga jumlah lulusan SMA mendominasi.

Jumlah usia produktif lebih banyak di bandingkan dengan usia anak-anak dan lansia. Perbandingan usia anak-anak , produktif, dan lansia adalah sebagai berikut: 30%: 50% : 20% dari 518 jumlah penduduk yang berada pada kategori laki-laki dan perempuan jumlah nya hampir sama/ seimbang.

Keadaan sarana prasarana yang ada di Desa Keluru belum cukup lengkap

mengingat jumlah penduduk hanya 518 jiwa.

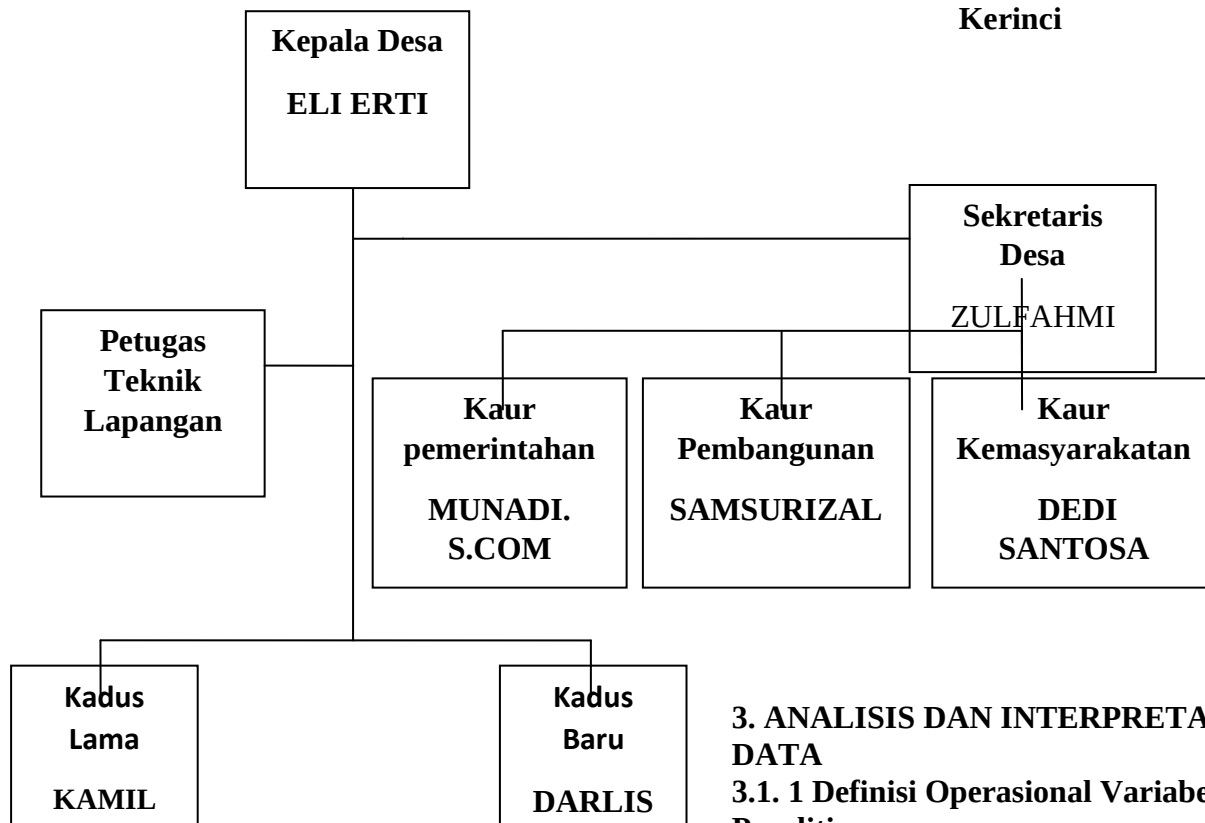
2.1.4. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Keluru

Agar terlaksananya pemerintahan yang baik sangat tergantung dengan kegiatan dan kemauan keras dari perangkat Desa/kepala Desa, untuk bekerja sama menggerakkan masyarakat untuk membangun desanya, serta butuh perhatian yang serius dari pemerintah daerah Kabupaten Kerinci dan menjalin kerja sama yang baik. Untuk melihat bagaimana koordinasi kerjasama perangkat desa tersebut, dapat dilihat pada struktur organisasi pemerintahan Desa Keluru yang terdiri dari:

1. Kepala Desa
2. Sekretaris Desa
3. Kepala Dusun
4. Kaur Pemerintahan
5. Kaur pembangunan
6. Kaur Umum

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi pemerintah Desa Keluru di bawah ini:

Gambar 2.4
Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Keluru
Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci



3. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

3.1. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Implementasi merupakan Tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Tindakan tersebut dilakukan baik oleh individu, pejabat pemerintah ataupun swasta, Dunn. (2003:27).

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan suatu program, Suharsono, mengutip

pendapat G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondineli (2006) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan program-program pemerintah yang bersifat desentralistik.

Faktor-faktor tersebut diantaranya:

1. Kondisi lingkungan

Lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang dimaksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosio kultural serta keterlibatan penerima program.

2. Hubungan antar organisasi

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu diperlukan koordinasi dan kerjasama

antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

3. Sumber daya organisasi untuk implementasi program

Implementasi kebijakan perlu didukung sumber daya baik sumber daya manusia (*human resource*) maupun sumber daya non-manusia (*non human resources*).

4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Yang dimaksud karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup

struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan mempengaruhi implementasi suatu program. Suharsono, (2005:16).

PNPM Mandiri adalah program nasional dalam wujud kerangka kebijakan sebagai dasar dan acuan pelaksanaan program-program penanggulangan kemiskinan berbasis pemberdayaan masyarakat. PNPM Mandiri dilaksanakan melalui harmonisasi dan pengembangan sistem serta mekanisme dan prosedur program, penyediaan pendampingan dan pendanaan Stimulan untuk mendorong prakarsa dan inovasi masyarakat dalam

upaya penanggulangan kemiskinan yang berkelanjutan.

3.1.2 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Umur

Jumlah penduduk Keluru berdasarkan data yang diperoleh dari kantor Kepala Desa Keluru tahun 2016 adalah sebanyak 657 jiwa atau sebanyak 167 kepala keluarga. Jumlah penduduk Keluru dapat diuraikan berdasarkan umur, sebagaimana yang tertuang dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Komposisi Informan Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok umur	jumlah	Persentase %
1.	35-40 tahun	3 orang	43 %
2.	40-50 tahun	3 orang	43%
3.	50-55 tahun	1 orang	14 %

Sumber : Kantor Kepala Desa Keluru, 2016

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa karakteristik informan berdasarkan tingkat umur dari usia 35-40 tahun 3 orang (43%), usia 40-50 (43%) 3 orang dan umur 50-55 tahun (14%) 1 orang.

3.1.3 Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu kelompok Laki-laki dan Kelompok perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

Tabel 3.3
Komposisi Informan Menurut Kelompok Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Informan	
	Orang	Persentase
Laki – Laki	6 orang	75 %

Perempuan	1 orang	25%
Jumlah	7 orang	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa karakteristik informan dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki 75% sedangkan perempuan sebanyak 25%. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata informan laki-laki paling banyak dibandingkan dengan informan perempuan.

3.1.4 Karakteristik informan berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan menunjukkan pengetahuan dan daya pikir yang dimiliki oleh seseorang, terutama orang yang akan dijadikan informan harus memiliki tingkat pendidikan yang memadai. Oleh karena itulah dalam penelitian ini tingkat pendidikan informan sangat berpengaruh terhadap apa yang akan disampaikan oleh informan. Tingkat pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi lima bagian, yaitu : SMA, DII, DIII, SI dan S2. Adapun karakteristik Informan berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.4
Karakteristik Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat pendidikan	Tanggapan Informan	
		Orang	Persentase
1.	SMA	5 orang	75,5%
2.	DII	0 orang	0
3.	DIII	0 orang	0
4.	S1	2 orang	25,5%
5.	S2	0 orang	0
Jumlah		7 Orang	100%

Dari tabel diatas terlihat bahwa karakteristik informan berdasarkan tingkat pendidikan yang berpendidikan SMA

sebanyak 75,5 % sedangkan berpendidikan S1 sebanyak 25,5 %. Ini berarti informan penelitian di dominasi oleh orang yang berpendidikan SI.

3.1.5 Hasil penelitian

Kegiatan musyawarah desa sosialisasi dimaksudkan untuk memberikan informasi dan pengetahuan kepada masyarakat tentang PNPM-MP yang dilaksanakan di Desa Keluru. Partisipasi masyarakat dalam MUSDES ini cukup baik dan sebagian masyarakat mengetahui tujuan maksud dari PNPM-MP. Musdes yang di laksanakan melibatkan beberapa anggota masyarakat, dan yang lebih bermanfaat bagi seluruh masyarakat desa. Sebagai mana halnya yang telah peneliti lakukan wawancara dengan aparatur desa dan beberapa tokoh masyarakat yang terlibat dalam pelaksanaan program PNPM-MP di Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci. Sehingga dapat penulis uraikan dalam hasil penelitian ini yaitu:

1. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang di maksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosiokultural serta keterlibatan penerima program. (G. Shabbir Cheema dan Dennis A. Rondineli :2006)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beber apa informan yang dapat dilihat dibawah ini:

“..... sejauh ini dalam setiap kegiatan yang dilakukan di Desa, pemerintah melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan masyarakat. Dimana kita mengetahui bahwa pembangunan ditujukan untuk kesejahteraan masyarakat.....

(Hasil wawancara dengan Kepala Desa Keluru, di wawancarai 17 juli 2017 jam 10:00)

pendapat ini di lengkapi oleh hasil wawancara dengan informan lainnya

“..... Dalam melaksanakan program di Desa di adakan Musdes, masyarakat yang hadir dalam Musdes ini sebgaiian besar adalah masyarakat yang ikut dalam kegiatan tersebut. Masyarakat mengetahui maksud dan tujuan maksud dari musdes perencanaan yang telah dilaksanakan. (Hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Keluru, di wawancarai 17 Juli 2017 jam 11:00)

“.....Kondisi lingkungan di Desa Keluru cukup memungkinkan dilihat berdasarkan data-data yang di himpun pemerintah setempat berupa tingkat umur, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan.....” (Hasil wawancara dengan Kaur pemerintahan Desa Keluru, di wawancarai 19 Juli 2017 jam 09:00)

Hasil wawancara lainnya:

“..... Musdes dilaksanakan ketika semua masyarakat yang di undang datang menghadiri dengan arti bahwa jika ada 2-3 orang masyarakat yang tidak menghadiri maka aparatur desa merasa belum melaksanakan Musdes (musyawarah desa)....”

(hasil wawancara dengan Kaur pembangunan Desa Keluru, di wawancarai 19 juli 2017 jam 09:30)

“.....Kalau bicara tentang kondisi lingkungan, desa keluru merupakan desa yang sangat cocok untuk melaksanakan program PNPM (Hasil wawancara dengan kaur Kesra Desa keluru, di wawancara 19 juli 2017 jam 10:00)

“.....Berdasarkan kondisi di desa keluru yang masih banyak

perbaikan dari segi pembangunan desamapun kesejahteraan desa maka pemerintah melaksanakan program PNPM....”

(Hasil wawancara dengan Kepala Dusun Lama Desa Keluru, di wawancarai 19 juli 2017 jam 10:45)

“..... Ketika kami melaksanakan rapat dalam kegiatan Desa, masih Banyak hambatan maupun kekurangan di dalam segi program kerja Desa.....” (Hasil wawancara dengan Kepala Dusun Baru Desa Keluru, di wawancarai 19 juli 2017 jam 10:45)

Dari hasil wawancara indikator penelitian yang pertama yaitu indikator Kondisi Lingkungan dapat diketahui bahwa penting untuk mengemukakan kondisi lingkungan dari suatu program yang akan di laksanakan nantinya Desa telah melakukan aturan ini sebaik-baiknya agar tidak menyalahi prosedur.

Berdasarkan hasil wawancara dari indikator pertama dapat diinterpretasikan bahwa antara teori yang menjadi dasar dengan hasil penelitian telah melakukan tahap yang seharusnya memang menjadi dasar bagi suatu perencanaan yang beraarti aparatur desa dan masyarakat telah melihat kondisi lingkungan dalam meimplementasikan program di Desa Keluru Kecamatan Keliling Danau Kabupaten Kerinci.

Kondisi lingkungan sangat mempengaruhi implementasi kebijakan, yang di maksud lingkungan ini mencakup lingkungan sosiokultural serta keterlibatan penerima program.

2. Hubungan antar Organisasi

Dalam banyak program, implementasi sebuah program perlu dukungan dan koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu di perlukan koordinasi dan

kerja sama antar instansi bagi keberhasilan suatu program.

“..... ketika Musdes dilaksanakan, masyarakat yang hadir dalam Musdes ini sebagian besar adalah masyarakat yang ikut dalam kegiatan tersebut. Masyarakat mengetahui maksud dan tujuan dari musdes perencanaan yang telah dilaksanakan. Musdes ini membicarakan tentang pertanggung jawaban semua pengeluaran keuangan yang digunakan untuk biaya bahan, upah atau ongkos, honor, pinjaman kepada kelompok, operasional dan mengevaluasi hasilpekerjaan.....

(hasil wawancara dengan Kepala Desa Keluru, diwawancarai tanggal 17 juli 2017).

“.....Dengan adanya program PNPM masyarakat ikut berpartisipasi dalam rapat ataupun MUSDES yang dilaksanakan di Desa Keluru dan perangkat Desa pun mencoba memberikan informasi terkait diadakannyaprogramPNPM”

(Hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Keluru. Di wawancarai 18 juli 2017 jam 12:00)

“.....Sosialisasi tentang kegiatan PNPM berjalan kurang aktif karena dalam warga kurang memahami,maksud dari kegiatan yangakandilaksanakan.....”

(Hasil wawancara dengan Kaur pemerintahanDesa

Keluru. Di wawancarai 18 juli 2017 jam 12:30)

“.....Kemudian untuk partisipasi warga dalam kegiatan musyawarah yang dilaksanakan kurang efektif karena kegiatan masyawarah terlalu banyak sehingga warga kurang memahami danmengerti.....” (Hasil wawancara dengan Kaur Kesra Desa Keluru. Di wawancarai 18 juli 2017 jam 13:30)

“.....Sosialisai antara pemerinta desa maupun penyelenggara PNPM dengan masyarakat menjadi lebih akrab dan walaupun masih banyak masyarakat yang kurang memahami tentangPNPM. (Hasil wawancara dengan Kaur pembangunan Desa Keluru. Di wawancarai 18 juli 2017 jam 13:45)

“.....Peningkatan partisipasi masyarakat dalam kegiatan PNPM-MP yang dilakukan terlebih dahulu dalam kegiatan ini, hal yang paling penting adalah masalah partisipasi masyarakat.....”

(Hasil wawancara dengan Kaur kepala dusun lam Desa Keluru. Di wawancarai 18 juli 2017 jam 14:30)

“.....Kegiatan PNPM yang akan dilakukan di koordinir pemerintah desa, maupun pemerintah yang berhubungan dengan adanya kegiatan PNPM”

(Hasil wawancara dengan Kaur kepala dusun baru

Desa Keluru. Di
wawancarai 18 juli 2017
jam 14:45)

Dari hasil wawancara di atas dapat
interpretasikan bahwa dalam setiap
pelaksanaan program harus direncanakan
terlebih dahulu serta dimusyawarahkan
secara bersama anggota yang terlibat
dalam program PNPM-MP. Secara teori
dimana indikator hubungan antar
organisasi merupakan suatu tahap
keduadalam suatu perencanaan program
yang telah dilakukan oleh aparatur
pemerintah dan masyarakat sebelum
program tersebut di lakukan.

Menurut Rondinelli di sebutkan
Dalam banyak program, implementasi
sebuah program perlu dukungan dan
koordinasi dengan instansi lain. Untuk itu
di perlukan koordinasi dan kerja sama
antar instansi bagi keberhasilan suatu
program.

3. Sumber Daya Organisasi untuk Implementasi Program

Implementasi kebijakan perlu di
dukung sumber daya yang baik sumber
daya manusia (*human resource*) maupun
sumber daya non manusia (*non human
resources*).

“..... dengan adanya
program PNPM perangkat
desa minimal telah
mengetahui secara umum
program PNPM yang akan
dilaksanakan didesa serta
ikut bersosialisasi kepada
masyarakat tentang PNPM-
MP dan berpartisipasi aktif
dalam kegiatan ini.....

(Hasil wawancara dengan
Kaur Pembangunan Desa
Keluru di wawancarai 17
Juni 2017 jam 09:00)

Wawancara lain nya

“..... sebelum
program di jalan kan di
Desa, para aparatur desa

pun berusaha memeberikan
pemahaman terhadap
masyarakat agar masyarakat
pun tau program yang aka
dijalan kan para
aparaturdesa.....”

(hasil wawancara dengan
Kaur Dusun Baru Desa
Keluru di wawancarai 17
juni 2017 jam 10:00).

.....” selama ini para
penyelenggara program
PNPM di nilai cukup baik
dalam bekerja dan
pimpinan selalu mengingat
kepada para staf agar
berbuat yang terbaik
menyangkut kegiatan
PNPM yang dilakukan”

(hasil wawancara dengan
kaur pemerintahan Desa
Keluru di wawancarai 18
juni 2017 jam 11:00)

.....” para penyelenggara
PNPM di tuntut bekerja
secara ikhlas sesuai
dengan tupoksi
masing-masing
alhamdulillah mereka
menjalankan sesuai dengan
yang diharapkan walaupun
masih banyak kekurangan
di sana sini.....”

((hasil wawancara dengan
kaur Kesra Desa Keluru di
wawancarai 18 juni 2017
jam 11:00)

....” rata- rata para
pelaksana program PNPM
memiliki perhatian yang
cukup baik terhadap
masyarakat dan berusaha
memberikan pengertian
kepada masyarakat tentang
kejelasan PNPM....”

(hasil wawancara dengan
kaur pembangunan Desa

Keluru di wawancarai 18 juni 2017 jam 11:00)

.....” kemampuan yang harus dimiliki para penyelenggara seperti kepandaian dalam proses administrasi ataupun kelincahan dalam penyampaian kegiatan agar masyarakat lebih memahami PNPM itu sendiri...”

(hasil wawancara dengan Kepala Desa Desa Keluru di wawancarai 18 juni 2017 jam 11:00)

....” untuk urusan organisasi implementasi program kami mengharapkan di sini para penyelenggara memiliki kemampuan dalam berorganisasi bekerja secara kelompok....’

(hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Keluru di wawancarai 18 juni 2017 jam 10:00)

Dari jawaban informan di atas dapat diinterpretasikan bahwa pentingnya sumber daya organisasi untuk implementasi program agar program PNPM-MP di laksanakan sesuai dengan semestinya dan mencapai tujuan dari PNPM tersebut.

Menurut Rondinelli di sebutkan Implementasi kebijakan perlu di dukung Sumber daya baik sumber daya manusi maupun sumber daya non- manusia.

4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Yang dimaksud karakteristik dan kemampuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi, yang semuanya itu akan

mempengaruhi suatu program. (Suharsono, (2005:16).

Dari hasil wawancara dapat penulis uraikan dari jawaban informan yaitu,

“..... agen pelaksana program PNPM-MP setidaknya memiliki kemampuan dalam proses administrasi baik yang berhubungan dengan data-data maupun keuangan....”

(hasil wawancara dengan Kaur pemerintahan Desa Keluru , diwawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 10:00).

Wawancara lainnya:

“..... para agen pelaksana sebaiknya memiliki / kemampuan menjalankan program yang akan ditetapkan di Desa sesuai dengan tujuan PNPM itu sendiri.....”

(Hasil wawancara dengan Sekretaris Desa Keluru, di wawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 10:00)

.....” untuk agen yang ada disini rata-rata cukup memahami dengan tugas mereka, apalagi kita selaku aparat pemerintah harus mampu melaksanakan tugas sebaik-baiknya.....”

(Hasil wawancara dengan Kepala Desa Desa Keluru, di wawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 10:00)

.....” kemampuan agen pelaksana PNPM ini memang harus di tingkatkan agar menunjang kinerja mereka jika kemampuan mereka sudah baik maka

tentu nya mereka mapun bekerja secara cepatdanteperat...”

(Hasil wawancara dengan Kaur pemerintahan Desa Keluru, di wawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 11:00)

.....” kehandalan agen memang sangat dibutuhkan apalagi kita yang bekerja sebagai penyelenggara program PNPM disini kami melihat bahwa agen yang melaksanakan program PNPM dapat bekerja secara maksimal walaupun masih banyak diantara staf yang kinerja nyakurang...”

(Hasil wawancara dengan Kepala Dusun Lamo Desa Keluru, di wawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 10:00)

...” agen pelaksana yang tanggap, cepat melaksanakan program PNPM selalu memberikan pengarahan dan mampu menyelesaikan tugasnya secara baik dan bertanggung jawab...”

(Hasil wawancara dengan Kepala Dusun Baru Desa Keluru, di wawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 10:00)

.....” para pelaksana kegiatan PNPM ini harus mempunyai kepercayaan terhadap masyarakat agar program ynag di selenggara lebih baik dan bisa terlakasana maksimal.....”
(Hasil wawancara dengan Kaur Kesra Desa Keluru, di wawancarai tanggal 18 juli 2017 jam 10:00)

Dari jawaban indikator penelitian yang ke empat tentang karakteristik dan kemampuan agen pelaksana bahwa penting nya pengetahuan agen pelaksana PNPM- MP ini demi sukses nya program PNPM-MP di Desa Keluru.

Menurut Rondinelli menyebutkan karakteristik kemmapuan agen pelaksana adalah mencakup struktur birorasi,norm-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam sebuah program kerja.

4. PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, pada prinsipnya program Desa yang di lakukan melalui tahapan- tahapan perencanaan di lakukan melalui Musdes (musyawarah Desa) yang melibat jan aparatur Desa dan masyarakat dalam hal ini tokoh-tokoh masyarakat yang terlibat dalam perencanaan Program desa Keluru yaitu:

1. Kondisi Lingkungan

Pelaksanaan program PNPM-MP di Desa Keluru memang sangat cocok di laksanakan di Desa ini dimana rencana progran PNPM ini bertujuan untuk kesejahteraan masyarakat yang betul-betul dapat di implementasikan sehingga dapat bermanfaat bagi masyarakat banyak sesuai dengan keadaan yang ada di Desa Keluru.

2. Hubungan antar Organisasi

Pelaksanaan program PNPM meliputi musdes, sosialisasi, musyawarah, musdes perencanaan, musdes yang dilasanakan berjalan kurang efektif kegiatan ini hanya memberikan sedikit sumbangan

Untuk meningkatkan ekonomi masyarakat hal ini tidak sesuai dengan visi dan misi tujuan maupun prinsip dari PNPM.

3. Sumber Daya Organisasi untuk Implementasi Program
Perencanaan program Desa dapat oleh pihak-pihak terkait yaitu aparatur Desa dan tokoh-tokoh masyarakat apabila telah diperoleh suatu kesepakatan melalui musyawarah Desa. Dimana rencana program Desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang betul-betul dapat diimplementasikan sehingga bermanfaat bagi masyarakat banyak.
4. Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana
Aparatur Desa telah melaksanakan program desa melalui suatu perencanaan dengan melalui tahapan-tahapan yang telah disepakati dari hasil Musdes, yang kemudian diketahui bahwa adanya hasil perencanaan program tersebut. Hanya saja agen pelaksana ada beberapa orang yang belum sepenuhnya bekerja sesuai program yang dijalankan.

2. Saran

Dari kesimpulan di atas maka dapat disarankan yaitu:

Diharapkan agar aparatur Desa melakukan program yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat banyak dan tidak adanya perencanaan program yang dilakukan secara asal-asalan.

Agar seluruh masyarakat khususnya yang berada di desa Keluru dapat melaksanakan program PNPM-MP

sesuai dengan instruksi dari aparat Desa. Pelaksanaan program PNPM agar lebih dilaksanakan secara optimal dan dapat di mengerti masyarakat dapat memahami maksud dari kegiatan tersebut, hasil yang diperoleh dari kegiatan PNPM hendaknya kegiatan yang dilaksanakan bisa memberikan manfaat, pengurangan beban dan peningkatan pendapatan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2007), *prosedur penelitian suatu pendekatan praktis*.
Rineka Cipta. Jakarta
- Wildavsky, Nurdin, Usman (2004), *analisis implementasi*. Jakarta
- George C. Edward (2011), *faktor keberhasilan dan kegagalan implementasi*. Rineka Cipta.
- Burch (2002), *pelaksanaan sistem dalam pengimplementasi*, Bumi Aksara
- Kementerian RI (2005), *Tentang Desa*, Bumi Aksara. Jakarta
- Abdul Wahab, Solichin (2008), *analisis kebijaksanaan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Edisi kedua. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Rani Toersilaningih (2013), *Evaluasi PNPM Mandiri*, Kementerian PNN
Bappenas: Jakarta
- Kementerian Pekerjaan Umum (2012), *Pedoman pelaksanaan PNPM Mandiri Perkotaan*, Jakarta
- Wahyu Arifiani (2014), *Implementasi dalam sistem Kearsipan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi (1993), *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*, Jakarta: Rineka Cipta

Lexy J. Meleong (2009). *Metode penelitian Kualitatif*. Erlangga. Jakarta

Sugiyosno (2006), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.

RELEVANSI DAN IMPLEMENTASI PENGANGGARAN ALOKASI DANA NAGARI DI KABUPATEN PASAMAN BARAT PASCA UU NO. 6 TAHUN 2014 TENTANG DESA

Novi Zulfikar

e-mail : novizulfikar1977@gmail.com

Abstrak

Pemerintah desa dalam pembangunannya sangat ditunjang anggaran keuangan yang diupayakan ketersediaannya oleh pemerintah pusat, dalam rangka percepatan pembangunan untuk ketercapaian masyarakat adil makmur dan sejahtera. Terbitnya UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa telah memperkuat kedudukan desa dalam pengelolaan keuangan yang mengarah pada otonomi desa. Kewenangan desa merupakan tindak lanjut implementasi otonomi daerah berupa desentralisasi fiskal di daerah, yakni meliputi: kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat desa. Namun sejak pelaksanaan kegiatan ADN di Kabupaten Pasaman Barat, masih terdapat penyimpangan seperti: 1) lambatnya menyusun Peraturan Bupati terkait dengan Juklak dan Juknis pelaksanaan ADD dan ADN, 2) lambatnya pembagian pengalokasian dana nagari, lemahnya pengawasan dan pembinaan dari SKPD terkait sebagai tim pendamping kabupaten dan tim pendamping kecamatan terhadap pelaksanaan kegiatan ADN dan ADD, 3) masing-masing nagari tidak menjadikan ADD dan ADN sebagai stimulus peningkatan pendapatan asli nagari, sehingga Wali nagari kurang kreatif untuk mencari sumber-sumber keuangan APBNagarnya selain ADD dan ADN, 4) lemahnya Wali nagari dalam pengelolaan keuangan nagari yang bersumber dari ADD dan ADN, hal ini dilihat dari kemampuan sumber daya manusia aparatur Pemerintah nagarnya yang belum memiliki kemampuan dalam penyusunan laporan keuangan APBNagari sebagaimana yang dikehendaki dalam Juklak dan Juknis Peraturan Bupati Pasaman Barat, dan 5) penyerahan laporan akhir keuangan wali nagari yang tidak tepat waktu. Yang menjadi fokus penelitian yaitu tentang Relevansi dan Implementasi Penganggaran ADD di Kabupaten Pasaman Barat Pasca UU No.6 Tahun 2014 tentang desa. Informan kunci yaitu seluruh Wali nagari Pasaman Barat dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu : dokumen, wawancara (interview) dan observasi dengan tiga tahapan analisis data yaitu : reduksi data, data display dan kesimpulan/verifikasi.

Kata kunci : Relevansi, Implementasi, Penganggaran dan Alokasi Dana Nagari

I PENDAHULUAN

Kewenangan desa dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 18 yakni meliputi : kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa

berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat desa.

Keempat bidang kewenangan desa tersebut haruslah didukung oleh anggaran yang memadai. Karena mustahil tanpa adanya dukungan anggaran yang cukup, kewenangan desa tersebut dapat diterapkan oleh masing-masing desa diseluruh daerah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Tentunya anggaran untuk desa telah diatur

dalam ketentuan peraturan yang telah ditetapkan.

Penggunaan anggaran untuk desa telah tercantum pada Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) yang telah ditetapkan. Sehingga semua pembiayaan pembelanjaan untuk kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa tercantum di dalam struktur Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes).

Struktur Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) dikemukakan juga oleh Soleh (2014:10) bahwa Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) terdiri dari : pendapatan desa, belanja desa, dan pembiayaan desa sebagaimana telah ditetapkan dalam Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang desa.

Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa juga menjelaskan pendapatan desa meliputi: semua penerimaan uang melalui rekening kas desa yang merupakan hak desa dalam 1 (satu) tahun anggaran yang tidak perlu dibayar kembali oleh desa yang terdiri dari pendapatan asli desa, Alokasi Dana Desa (ADD) dari APBN, bagi hasil pajak kabupaten /kota, bagian dari retribusi kabupaten/kota, Alokasi Dana Desa (ADD), bantuan keuangan dari pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dan desa lainnya, hibah, dan sumbangan pihak ketiga

Sehingga penganggaran alokasi dana desa merupakan salah satu pendapatan desa yang terdapat dalam struktur Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) itu sendiri dan juga ADD diharapkan dapat membiayai program pemerintahan desa yang meliputi: kegiatan pemberdayaan kelembagaan desa, pemberian tunjangan aparatur pemerintah desa dan pemberian dana pembangunan desa.

Diharapkan program pemerintahan desa yang dibiayai oleh ADD dapat mewujudkan tujuan ADD diantaranya sebagaimana tercantum pada Pasal 19 Permendagri No. 37 Tahun 2007 tentang

Pedoman Pengelolaan Keuangan Desa yaitu : menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial, meningkatkan perencanaan dan penganggaran pembangunan di tingkat desa dan pemberdayaan masyarakat, meningkatkan pembangunan infrastruktur desa, dan mendorong peningkatan keswadayaan dan gotong royong masyarakat desa.

Tujuan ADD tersebut akan menjadi landasan terhadap percepatan pembangunan desa. Tentunya pembangunan desa yang berdampak positif terhadap kesejahteraan masyarakat desa dengan memperhatikan prinsip keadilan dan menjamin adanya pemerataan.

Bagi Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat, ADD yang merupakan program pemerintah pusat, menjadi tambahan sumber pendapatan desa. Karena sejak tahun 2011 Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat telah menganggarkan ADD yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Pasaman Barat, dan juga menjadi sumber pendapatan nagari pada Anggaran Pendapatan Belanja Nagari (APBNagari) di Kabupaten Pasaman Barat. Sehingga tahun 2015 Anggaran Pendapatan Belanja Nagari (APBNagari) di Kabupaten Pasaman Barat bersumber pada Alokasi Dana Nagari (ADN) dan Alokasi Dana Desa (ADD).

Disamping itu juga mengatur tentang persentase penggunaan alokasi dana nagari yang meliputi: belanja aparatur pemerintahan nagari dan kegiatan pemberdayaan masyarakat, besarnya penganggaran alokasi dana nagari untuk setiap pemerintahan nagari ditetapkan melalui Keputusan Bupati Pasaman Barat, keseluruhan alokasi dana nagari ditampung dalam Anggaran Pendapatan Belanja Nagari (APBNagari), Wali nagari sebagai kepala pemerintahan nagari merupakan pemegang kekuasaan keuangan nagari, serta pertanggungjawaban ADD dan ADN yang telah dianggarkan terintegrasi melalui pertanggungjawaban APBNagari sehingga

bentuk pertanggungjawabannya adalah pertanggungjawaban APBNagari. Pertanggungjawaban APBNagari tentang pembiayaan kegiatan alokasi dana nagari tersebut dilaksanakan secara berjenjang mulai dari tingkat nagari sampai ke tingkat Kabupaten.

Keseluruhan besaran penganggaran alokasi dana nagari yang ditetapkan dalam APBD Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2014 sebesar Rp. 22,570.000.000,- (dua puluh dua milyar lima ratus tujuh puluh juta rupiah) yang dibagi ke 19 (sembilan belas) nagari di 11 (sebelas) kecamatan dalam komposisi proporsional tiap nagari yang terdiri dari alokasi dana nagari merata (bagi rata) dan alokasi dana nagari proporsional. Dengan pembagian tersebut diperoleh alokasi dana nagari tertinggi adalah Kecamatan Pasaman dengan alokasi sebesar Rp. 3,520.000.000,- (tiga milyar lima ratus dua puluh juta rupiah) dan alokasi dana nagari terendah adalah Kecamatan Sasak Ranah Pasisie dengan alokasi sebesar Rp. 1.190.000.000,- (satu milyar seratus sembilan puluh juta rupiah).

Kegiatan ADD dan ADN di Kabupaten Pasaman Barat khususnya Nagari-nagari di Kecamatan Pasaman telah berjalan hingga saat ini, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat penyimpangan dari pencapaian tujuan ADD itu sendiri. Dimana sejak ADN Tahun Anggaran 2011 Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat telah dulu menganggarkan per nagari sebesar Rp.1 Milyar Rupiah.

Namun sejak pelaksanaan kegiatan ADN di Kabupaten Pasaman Barat, masih terdapat penyimpangan dari idealnya pelaksanaan ADN sebagaimana yang diatur pada Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pengelolaan Alokasi Dana Nagari Kabupaten Pasaman Barat. seperti: peruntukkan untuk modal BUMNag tidak sesuai dengan yang direncanakan oleh Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat. Dimana pemerintah nagari menggunakan modal BUMNag bukan untuk kegiatan

simpan pinjam bagi masyarakat yang memerlukan modal dagangan sayur dan buah-buahan, modal usaha produksi rumah tangga, dan modal jualan di pasar nagari. Karena hampir di setiap nagari di Kabupaten Pasaman Barat memiliki pasar nagari. Malahan yang terjadi modal BUMNag digunakan oleh kalangan aparatur pemerintah nagari sebagai kegiatan simpan pinjam untuk kepentingan pribadi aparatur pemerintah nagari. Sehingga sewaktu adanya pemeriksaan dari Inspektorat, hal demikian menjadi temuan dan akhirnya wali nagari bertanggungjawab membalikkan kembali dana alokasi dana nagari untuk modal BUMNag yang tidak sesuai peruntukannya.

Di samping itu, lemahnya koordinasi antar SKPD terkait di Pemerintahan Kabupaten Pasaman Barat dalam penetapan penyusunan penganggaran alokasi dana nagari, seperti: 1) lambatnya menyusun Peraturan Bupati Pasaman Barat terkait dengan Juklak dan Juknis pelaksanaan ADD dan ADN, 2) lambatnya pembagian pengalokasian dana nagari se- Kabupaten Pasaman Barat, lemahnya pengawasan dan pembinaan dari SKPD terkait sebagai tim pendamping kabupaten dan tim pendamping kecamatan terhadap pelaksanaan kegiatan ADN dan ADD di masing-masing nagari se-Kabupaten Pasaman Barat, 3) masing-masing nagari tidak menjadikan ADD dan ADN sebagai stimulus peningkatan pendapatan asli nagari, sehingga Wali nagari kurang kreatif untuk mencari sumber-sumber keuangan APBNagarinya selain ADD dan ADN, 4) lemahnya Wali nagari dalam pengelolaan keuangan nagari yang bersumber dari ADD dan ADN, hal ini dilihat dari kemampuan sumber daya manusia aparatur Pemerintah nagarinya yang belum memiliki kemampuan dalam penyusunan laporan keuangan APBNagari sebagaimana yang dikehendaki dalam Juklak dan Juknis Peraturan Bupati Pasaman Barat, dan 5) penyerahan laporan akhir keuangan wali

nagari yang tidak tepat waktu sehingga tidak sesuai dengan kebijakan mikro ketetapan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pengelolaan Alokasi Dana Nagari Kabupaten Pasaman Barat.

Lemahnya pengawasan dan pembinaan oleh Tim Fasilitasi ADN Kabupaten Pasaman Barat terhadap pengelolaan keuangan nagari dan kegiatan ADD di nagarinya hingga mengakibatkan terjadinya pembiaran penyimpangan keuangan nagari yang dilakukan oleh Wali Nagari. Ditambah lagi ketika adanya pemberitaan di media cetak tentang berita penyimpangan dana desa yang dilakukan oleh seorang kepala desa atau wali nagari. Wali nagari dalam membelanjakan dana nagari dari sumber APBNagari, namun tidak sesuai penggunaannya yang diatur dalam peraturan yang berlaku, maka wali nagari tersebut dianggap melakukan pelanggaran hukum atau menyimpang dari ketentuan aturan yang ada.

Dengan demikian berdasarkan beberapa permasalahan di atas dan banyaknya potensi yang dimiliki oleh Kabupaten Pasaman Barat, maka penulis tertarik untuk meneliti Relevansi dan Implementasi Penganggaran ADD di Kabupaten Pasaman Barat Pasca UU No.6 Tahun 2014 tentang Desa (Studi Kasus Nagari di Kecamatan Pasaman).

II. PEMBAHASAN

A. Implementasi dan Relevansi

Implementasi

Pressman dan Wildasky dalam Tachjan (2006:24).mengemukakan bahwa *implantation as to carry out, accomplish, fulfill, produce, complete*, maksudnya: membawa, menyelesaikan, mengisi, menghasilkan, melengkapi, dan secara etimologis implementasi adalah suatu aktifitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil.

Berdasarkan pendapat di atas dapat

disimpulkan bahwa implementasi dalam penelitian ini adalah implementasi penganggaran ADD di Kabupaten Pasaman Barat pasca terbitnya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Sehingga peneliti mendefenisikan Implementasi Penganggaran ADD ialah pelaksanaan dari perencanaan penganggaran ADD di Kabupaten Pasaman Barat pasca Undang – undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Surat Bupati Grobogan Nomor : 143/ 273 /II tanggal 27 Januari 2010 perihal Petunjuk Teknis Pengelolaan ADD, bahwa ada beberapa hal yang perlu diperhatikan sebagai indikator keberhasilan pelaksanaan ADD atau indikator implementasi yaitu :

- Meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang ADD dan penggunaannya;
- Meningkatnya partisipasi masyarakat dalam Musrenbang Desa dan pelaksanaan pembangunan desa;
- Terjadi sinergi antara kegiatan yang dibiayai ADD dengan program-program Pemerintah lainnya yang ada di desa;
- Tingginya kontribusi masyarakat dalam bentuk swadaya masyarakat terhadap pembangunan yang dilaksanakan di desa;
- Tingkat penyerapan tenaga kerja lokal pada kegiatan pembangunan desa;
- Kegiatan yang didanai sesuai dengan yang telah direncanakan dalam APBDesa;
- Terjadinya peningkatan pendapatan asli desa.

Relevansi

Relevansi adalah sesuatu yang mempunyai kecocokan atau saling berhubungan (keterkaitan satu sama lainnya). Pengertian relevansi adalah kesesuaian keberadaan sesuatu pada tempatnya atau yang diinginkan, atau kecocokan atau

saling berhubungan antara satu dengan lainnya.

Maka dalam hal ini relevansi yang dimaksudkan adalah kesesuaian atau keterkaitan perencanaan penganggaran ADD yang diinginkan di dalam Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pengelolaan Alokasi Dana Nagari Kabupaten Pasaman Barat dan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa. Sehingga dengan kata lain kedua regulasi tersebut yakni Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 6 Tahun 2014 dan Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 menjadi tolok ukur dalam menemukan kesesuaian atau keterkaitan dalam perencanaan penganggaran ADD, dan hal ini tidak terlepas dari konsep perencanaan yang baik atau yang relevan.

Konsep perencanaan yang relevan, Koontz dan O'Donnel dalam Manullang (2008:40). berpendapat yaitu *planning is the function of a manager which involves the selection from among alternative of objectives, policies, procedure, and programs*, (terjemahannya) perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan pemilihan dari berbagai alternatif dari tujuan, kebijaksanaan, prosedur, dan program. Sedangkan J.S Tjeng Bing Tie dalam Manullang (2008: 42) bahwa suatu perencanaan yang baik atau relevansi perencanaan itu mengandung beberapa indikator atau unsur yakni : 1) tujuan perusahaan, 2) politik perusahaan, 3) prosedur, 4) budget, dan 5) program.

B. Penganggaran Penganggaran

Menurut Nordiawan dalam Rahmawati (2015:306), bahwa Anggaran merupakan sebuah rencana finansial yang menyatakan rencana organisasi untuk melayani masyarakat atau aktivitas lain dapat mengembangkan kapasitas organisasi dalam pelayanan, estimasi besarnya biaya yang harus dikeluarkan dalam merealisasikan rencana tersebut, perkiraan

sumber mana saja yang akan menghasilkan pemasukan serta seberapa besar pemasukan tersebut.

Menurut Halim dalam Rahmawati (2015:306), Anggaran (budget) adalah suatu rencana operasional yang dinyatakan dalam suatu uang dari suatu organisasi, dimana suatu pihak menggambarkan perkiraan pendapatan atau penerimaan guna menutupi pengeluaran tersebut untuk periode tertentu yang umumnya satu tahun

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa anggaran merupakan sebuah proses yang dilakukan oleh organisasi sektor publik untuk dijadikan pedoman atas rencana-rencana organisasi untuk melayani masyarakat atau aktivitas lain dapat mengembangkan kapasitas organisasi dalam pelayanan, meliputi rencana pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan yang diukur dalam satuan rupiah yang disusun menurut klasifikasi tertentu secara sistematis untuk suatu periode.

Ciri – ciri Anggaran

Tidak setiap rencana kerja organisasi dapat disebut sebagai anggaran. Karena anggaran memiliki beberapa ciri khusus yang membedakannya dengan sekadar rencana antara lain :

- b. Dinyatakan dalam satuan moneter.
- c. Umumnya mencakup kurun waktu satu tahun.
- d. Mengandung komitmen manajemen.
- e. Usulan anggaran disetujui oleh pejabat yang lebih tinggi dari pelaksana anggaran.
- f. Setelah disetujui, anggaran hanya diubah jika ada keadaan khusus.
- g. Harus dianalisis penyebabnya, jika terjadi penyimpangan di dalam pelaksanaannya.
- h. Karena tanpa ada analisis yang lebih mendalam tentang penyimpangan tersebut, maka potensi untuk terulang lagi di masa mendatang menjadi besar. (Rudianto, 2009:4).

Fungsi Anggaran

Dalam upaya untuk mencapai tujuan didirikannya perusahaan, organisasi perusahaan memiliki berbagai fungsi yang berkaitan dengan pencapaian tujuan tersebut.

Menurut Rudianto (2009:5) seluruh fungsi di dalam suatu organisasi dapat dikelompokkan ke dalam empat fungsi pokok yaitu fungsi: 1) *Planning* (Perencanaan), 2) *Organizing* (Pengorganisasian), 3) *Actuating* (Menggerakkan), dan 4) *Controlling* (Pengendalian).

Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes)

Anggaran Pendapatan Belanja Desa (APBDes) menurut Soleh (2014:10) ialah rencana keuangan tahunan pemerintahan desa yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa yang ditetapkan dengan peraturan desa yang terdiri dari pendapatan, belanja, dan pembiayaan.

Menurut Soleh (2014:10) bahwa mekanisme penyusunan APBDes dimulai dari beberapa tahap :

1. Tahap Persiapan

- Sekretaris Desa menyusun rancangan peraturan desa (Raperdes) tentang APBDes berdasarkan rencana kerja pembangunan desa. Adapun rancangan peraturan desa (Ranperdes) yang disusun Sekretaris Desa meliputi : naskah APBDes, lampiran I ringkasan APBDes, lampiran II rincian APBDes, lampiran III penjabaran APBDes dan dokumen pelaksanaan APBDes.

- Sekretaris Desa menyampaikan rancangan peraturan desa tentang APBDes kepada kepala desa untuk memperoleh persetujuan.

- Kepala desa menyampaikan rancangan peraturan desa tentang APBDes kepada Badan Permasyarakatan Desa (BPD) yang meliputi: naskah APBDes, lampiran I ringkasan APBDes, lampiran II rincian APBDes, lampiran III penjabaran APBDes. Untuk selanjutnya dibahas dalam

rangka memperoleh persetujuan bersama disertai surat pengantar dan nota penjelasan rancangan peraturan desa.

- Penyampaian rancangan peraturan desa paling lambat 1 (satu) bulan setelah APBD Kabupaten/Kota ditetapkan sebagai peraturan daerah .

- Persetujuan bersama antara kepala desa dan BPD dilakukan paling lama seminggu setelah rancangan peraturan desa tentang APBDes diterima BPD.

- Apabila BPD sampai batas waktu tidak memberikan persetujuan, kepala desa melaksanakan pendapatan dan pengeluaran paling tinggi sebesar angka APBDes tahun anggaran sebelumnya untuk membiayai keperluan setiap bulan.

- Dalam melaksanakan APBDes tahun sebelumnya , kepala desa terlebih dahulu menyusun rancangan peraturan kepala desa tentang APBDes dan dimintakan pengesahan bupati melalui camat.

2. Tahap Evaluasi

- Rancangan peraturan desa tentang APBDes yang telah disetujui bersama BPD sebelum ditetapkan menjadi peraturan desa, paling lama 3 (tiga) hari kerja harus disampaikan kepada bupati/walikota melalui camat untuk dievaluasi.

- Hasil evaluasi bupati/walikota terhadap rancangan peraturan desa tentang APBDes disampaikan paling lama 20 (dua puluh) hari kerja kepada kepala desa.

3. Tahap Penetapan

- Berdasarkan hasil evaluasi bupati/walikota, kepala desa bersama BPD melakukan penyesuaian rancangan peraturan desa tentang APBDes dan selanjutnya ditetapkan oleh kepala desa menjadi peraturan desa.

- Peraturan desa yang telah ditetapkan tersebut selanjutnya dikirim kepada bupati/walikota cq. bagian pemerintahan desa dengan tembusan Inspektorat daerah, bagian hokum, dan camat.

C. Alokasi Dana Desa

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 1 mengartikan desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan /atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan diterbitkannya UU RI No 6 tahun 2014 tentang Desa, telah menempatkan posisi pemerintahan desa semakin kuat, sebagai basis untuk memajukan masyarakat dan pemberdayaan masyarakat desa, dan negara mengakui sebutan desa dengan nama lainnya seperti sebutan desa di Sumatera Barat beserta asal usul desa itu sendiri. Untuk itulah Pemerintah melahirkan salah satu kebijakannya yakni kebijakan ADD sebagai perwujudan dari desentralisasi keuangan menuju desa yang mandiri.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Pasal 72 ayat (1) point (d) butir (4), ADD merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) dalam Kebijakan Pendapatan dan Belanja Daerah setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (Soleh dkk, 2014:120).

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 113 Tahun 2014 tentang pengelolaan keuangan desa, alokasi dana desa, selanjutnya disingkat ADD, adalah dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota dalam kebijakan pendapatan dan belanja daerah kabupaten/kota setelah dikurangi dana alokasi khusus.

Pengertian ADD tersebut sejalan dengan pengertian Alokasi Dana Desa yang tercantum Pasal 1 Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 6 Tahun 2016

tentang mekanisme penyaluran dan pertanggungjawaban dana transfer dari kas daerah ke kas pemerintah nagari, bahwa alokasi dana nagari adalah dana yang bersumber dari APBD merupakan dana perimbangan yang diterima Kabupaten setelah dikurangi dana alokasi khusus, dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Sehingga Dana Desa dari Pemerintah pusat yang diterima Kabupaten Pasaman Barat untuk nagari, lebih pada bertambahnya sumber Pendapatan Belanja Nagari (APBNagari) di Kabupaten Pasaman Barat. Karena sebelumnya (pada tahun 2011–2014) sumber APBNagari di masing-masing nagari di Kabupaten Pasaman Barat berasal dari alokasi dana nagari yang bersumber dari APBD Kabupaten Pasaman Barat dengan pagu dana sebesar Rp. 1 milyar per Nagari. Dalam pengelolaan ADD dibentuk tim kabupaten yang selanjutnya disebut tim fasilitasi kabupaten, tim pendamping yang selanjutnya disebut tim pendamping kecamatan sedangkan di desa disebut tim pengelola desa. kemudian ada pula pengawas kegiatan dan penanggungjawab operasional (pjok) di tingkat kecamatan dan di tingkat kabupaten.

Adapun tujuan penganggaran alokasi dana nagari oleh Pemerintah Kabupaten Pasaman Barat kepada nagari pada tahun 2014 diatur dalam Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 6 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Alokasi Dana Umum Nagari Dalam Kabupaten Pasaman Barat adalah :

- a. Penunjang operasional pemerintahan desa;
- b. Menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan;
- c. Meningkatkan perencanaan dan kebijakan pembangunan di tingkat Desa dan pemberdayaan masyarakat;

- d. Meningkatkan pembangunan infrastruktur Desa;
- e. Meningkatkan pengamalan nilai-nilai keagamaan, sosial budaya dalam rangka mewujudkan peningkatan sosial;
- f. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- g. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Desa dalam rangka pengembangan kegiatan sosial dan ekonomi masyarakat;
- h. Mendorong peningkatan keswadayaan dan gotong royong masyarakat;
- i. Meningkatkan pendapatan Desa dan masyarakat Desa melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMNAG).

Prinsip-prinsip ADD yaitu sebagai berikut:

- a. Seluruh kegiatan yang didanai oleh ADD direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi secara terbuka dengan prinsip dari, oleh, dan untuk masyarakat;
- b. Seluruh kegiatan harus dapat dipertanggungjawabkan secara administratif, secara teknis dan secara hukum;
- c. ADD dilaksanakan dengan menggunakan prinsip hemat, terarah dan terkendali;
- d. Jenis kegiatan yang akan dibiayai melalui ADD sangat terbuka untuk meningkatkan sarana pelayanan masyarakat berupa pemenuhan kebutuhan dasar, penguatan kelembagaan desa dan kegiatan lainnya yang dibutuhkan masyarakat desa yang diputuskan melalui musyawarah desa;
- e. ADD harus dicatat dalam kebijakan pendapatan dan belanja desa dan proses kebijakannya mengikuti mekanisme yang berlaku.

Sumber Dana dan Besaran ADD

Soleh (2014:17) berpendapat bahwa ada beberapa hal di bawah ini yang merupakan sumber dana dan besaran ADD yakni :

- a. Besaran ADD ditetapkan dalam APBD kabupaten /kota;
- b. ADD bersumber dari bagi hasil pajak dan sumber daya alam ditambah Dana Alokasi Umum (DAU) yang diterima oleh Pemerintah Kabupaten /kota setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus (DAK) paling sedikit 10% diperuntukkan bagi desa dengan pembagian secara merata dan adil (proporsional);
- c. Pembagian secara merata adalah pembagian dari ADD yang sama untuk setiap desa yaitu sebesar 60% sebagai ADD minimal (ADDm) sedangkan pembagian secara adil adalah pembagian dari ADD secara proporsional untuk setiap desa yaitu sebesar 40% sebagai ADD proporsional (ADDp);
- d. Besarnya ADD proporsional (ADDp) untuk masing-masing desa berdasarkan nilai bobot desa yang dihitung dengan rumus tertentu.

Penggunaan Alokasi Dana Desa

Soleh (2014:18) berpendapat bahwa penggunaan ADD yaitu sebagai berikut:

- a. ADD yang diterima Pemerintah Desa 30% dipergunakan untuk biaya operasional penyelenggaraan Pemerintah desa dan BPD, sedangkan 70% dipergunakan untuk pemberdayaan masyarakat desa.
- b. Dari 30% ADD dipergunakan untuk biaya operasional penyelenggaraan Pemerintahan desa dan BPD seperti:
 - Biaya operasional Pemerintah Desa;
 - Biaya operasional BPD;
 - Biaya operasional Tim Pelaksana ADD.

- c. Dari 70% ADD dipergunakan untuk pemberdayaan masyarakat desa seperti :
- Pembangunan sarana dan prasarana ekonomi desa;
 - Pemberdayaan di bidang pendidikan, kesehatan, dan pengarusutamaan gender;
 - Pemberdayaan ekonomi masyarakat, terutama untuk mengentaskan kemiskinan dan;
 - Bantuan keuangan kepada lembaga masyarakat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Manullang. 2008. Dasar – dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Rahmawati, Hesti Irna. 2015. Analisis Kesiapan Desa dalam Implementasi Penerapan UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa (Studi pada Delapan Desa di Kabupaten Sleman).
- Rudianto. 2009. Penganggaran. Bandung : Erlangga.
- Soleh, Chabib,dkk. 2014. Pengelolaan Keuangan Desa. Bandung : Fokusmedia.
- Tachjan, H. 2006. Implementasi Kebijakan Publik. Bandung : AIPI Bandung – Puslit KP2W Lemlit Unpad.

Sub Tema : Kajian Dinamika Pemerintah Lokal

DIMENSI KEKUASAAN PENGHULU ADAT MELAYU RIAU DALAM PELAKSANAAN DEMOKRASI LOKAL

Asrinaldi & Azwar
Dosen FISIP Universitas Andalas
Kampus Limau Manis, Padang 25163
Email: asrinaldi4@yahoo.com

Abstract

The Malay penghulu adat have traditional authority that can direct their people to maintain their own identity and existence. In fact, although the function of these Malay penghulu adat is only in the context of customs and culture, but in some cases these penghulu also influence the implementation of local democracy. For example, in the election process of the head of the region, although the function of the penghulu adat leader as a leader can direct the tribe and his people, but this function is rarely used because it is contrary to the principle of propriety in Malay custom. Nevertheless, the presence of this penghulu adat remains important to strengthen the legitimacy of the power of the political elite. This is reasonable because the legitimacy of the Malay customary is very important as a basis for building political support derived from indigenous communities. This article is derived from field research using descriptive qualitative methods. The informants of this research are adat penghulu, members of local elections commissions, bureaucrats, politicians and local academics. This article finds the dimensions of the Malay penghulu adat authority only used to establish Malay identity by strengthening Malay customs and culture. Moreover, the people of Riau are more complex than the social and cultural aspects. Their involvement gives support to the regional head only in order to preserve Malay culture to be accommodated in local government policy and not in the form of political activity. Therefore it is not surprising that every Riau governor is given the title of Datuk Seri Setia Amanah customs so that those who are given this title take part in preserving Riau Malay culture.

Key Words: Power, Politics, Penghulu and Malay.

Abstrak

Penghulu adat Melayu Riau juga memiliki otoritas tradisional yang dapat mengarahkan masyarakatnya untuk menjaga identitas dan eksistensi adatnya. Faktanya, walaupun fungsi penghulu adat Melayu ini hanya dalam konteks adat dan budaya, namun dalam beberapa kasus penghulu ini turut mempengaruhi pelaksanaan demokrasi lokal. Misalnya, dalam proses pemilihan kepala daerah, walaupun fungsi penghulu adat sebagai pemimpin dapat mengarahkan suku dan kaumnya, namun fungsi ini jarang digunakan karena bertentangan dengan asas kepatutan yang ada dalam adat melayu. Walaupun begitu keberadaan penghulu ini tetap penting untuk memperkuat legitimasi kekuasaan elite politik. Hal ini cukup beralasan karena legitimasi yang dimiliki penghulu adat Melayu sangat penting sebagai dasar membangun dukungan politik yang berasal dari komunitas adatnya. Artikel ini berasal dari penelitian lapangan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Informan penelitian

ini adalah penghulu adat, anggota komisi pemilihan umum daerah, birokrat, politisi dan akademisi setempat. Artikel ini menemukan dimensi kekuasaan penghulu adat Melayu Riau hanya digunakan untuk membangun identitas Melayu dengan penguatan adat dan budaya Melayu. Apalagi masyarakat Riau yang semakin majemuk dari aspek sosial dan budayanya. Keterlibatan mereka memberi dukungan kepada kepala daerah hanya dalam rangka melestarikan kebudayaan Melayu agar diakomodasi dalam kebijakan pemerintah daerah dan bukan dalam bentuk kegiatan politik. Karenanya tidak mengherankan setiap gubernur Riau diberi gelar adat Datuk Seri Setia Amanah agar mereka yang diberi gelar ini ikut melestarikan kebudayaan Melayu Riau. []

Kata Kunci: Kekuasaan, Politik, Penghulu, dan Melayu

1. PENDAHULUAN

Kemajemukan Indonesia turut mempengaruhi bagaimana demokrasi di tingkat lokal dilaksanakan. Demokrasi lokal, dalam beberapa hal, dapat ditelusuri dari nilai-nilai sosial dan budaya yang diamalkan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan yang diselenggarakannya (Asrinaldi, 2017:49-51). Tercatat ada sekitar 300 etnis yang hidup di Indonesia dengan berbagai macam kebudayaannya yang tentunya ini mempengaruhi praktik demokrasi di Indonesia. Karena fondasi demokrasi secara nasional dibangun dari nilai-nilai masyarakat dengan berbagai sistem sosial budayanya. Lebih jauh sistem sosial budaya yang dipraktikkan oleh suatu etnis ini akan melahirkan peradaban yang dapat dipelajari keunggulan dan keunikannya. Misalnya, etnis Melayu Riau yang dikenal pada masa abad pertengahan dan pernah menjadi pusat kerajaan Melayu di nusantara. Dalam abad modern pun kejayaan etnis Melayu ini masih bisa ditelusuri dari kebudayaan dan simbol-simbolnya di Provinsi Riau.

Menariknya bertahannya nilai-nilai adat Melayu ini karena adanya fungsi penghulu dan kelembagaannya untuk melestarikan nilai-nilai tersebut. Penghulu adat diberi legitimasi oleh komunitasnya untuk menjaga dan melestarikan sistem nilai budaya Melayu. Bahkan dalam perkembangannya, kekuasaan penghulu

adat Melayu ini dihimpu ke dalam organisasi formal yang dikenal dengan Lembaga Adat Melayu (LAM) di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Misalnya, LAM Riau tempat berhimpunnya penghulu adat dan tokoh lainnya yang juga memiliki kepedulian dengan tumbuh dan berkembangnya adat dan budaya Melayu Riau. Karenanya tidak mengherankan hampir di setiap daerah Riau memiliki penghulu adat yang berfungsi selain menjaga sistem nilai sosial dan budaya masyarakatnya, juga membimbing anak dan kemenakan dalam komunitasnya. Dengan legitimasi kultural yang dimiliki ini, maka kedudukan penghulu adat melayu Riau menjadi strategis dalam praktik demokrasi di tingkat lokal.

alam aspek lain, penghulu adat dalam masyarakat Melayu Riau juga menjadi pemimpin dan mengambil tindakan bagi para pelanggar adat (John Haba, 2011:16). Begitu tingginya kedudukan penghulu adat dalam masyarakat Melayu Riau ini tentu akan mempengaruhi aktifitas politik dan pemerintahan masyarakatnya. Apalagi sejak dilaksanakan Pilkada dengan melibatkan masyarakat sebagai pemilih, maka otoritas tradisional seperti penghulu adat ini semakin mendapatkan tempat dalam kounnitas. Karena tidak semua masyarakat di daerah yang memahami proses politik, terutama dalam memilih pemimpin mereka. Tidak jarang kehadiran tokoh informal sebagai tempat bertanya

menjadi penting bagi masyarakat. Di sinilah Penghulu adat Melayu ini memainkan perannya sebagai pemimpin bagi masyarakat lokal. Otoritas tradisional penghulu adat Melayu tidak hanya dalam **Fungsi Kekuasaan Penghulu Adat Melayu**

Politik kekuasaan para penghulu ini terkait dengan otoritas kekuasaan yang dimiliki karena mendapat legitimasi secara adat. Yang menarik, walaupun penghulu memiliki legitimasi secara adat, namun kekuasaannya mengalami perluasan yang tidak hanya sebatas di bidang adat saja. Dalam filosofi adat Melayu, penghulu tersebut juga bertindak sebagai pemimpin atas anak dan kemenakannya. Secara implisit kekuasaan ke atas anak dan kemenakan ini menggambarkan adanya posisi memerintah penghulu dalam komunitasnya. Karenanya sebagai pemimpin dalam masyarakat Melayu Riau dikenal pemimpin adat dengan gelar datuk Adat, Penghulu Adat, Batin, Ketetapan (Tongkat, Monti, Majokayo, Majolelao), Bintara, Penghulu Balai, dan Penghulu Istana. Pucuk dari jabatan adat ini adalah Raja yang dikenal juga dengan “Pucuk Jala Pumpunan Ikan” atau “teraju negeri” (Effendy, 2013:167).

Karenanya tidak mengherankan, dalam kehidupan masyarakat Melayu Riau yang sangat kental dengan adat dan budayanya sehingga kedudukan penghulu adat ini sangat diperhitungkan oleh elite politik dan pemerintahan di daerah ini. Apalagi ke dua daerah ini memiliki kedekatan dengan adat dan budaya Minangkabau. Misalnya, adat dan budaya Melayu di Kabupaten Kampar dan Kabupaten Kuantan Singingi di Provinsi Riau memiliki corak yang hampir sama dengan adat dan budaya Minangkabau (Hamidy, 1993). Sementara, di Jambi seperti di daerah Kabupaten Bungo, Kabupaten Sorolangun dan Kabupaten Kerinci juga memiliki langgam adat dan budaya yang hampir sama dengan etnis Minangkabau. Tentunya, kebiasaan adat

dan budaya ini turut mempengaruhi aktifitas penghulu adat di daerah tersebut, terutama dalam kehidupan masyarakatnya.

Lucyan W. Pye dalam bukunya *Asian Power and Politics: The Cultural Dimension of Authority* (1985) menjelaskan adanya fenomena kekuasaan informal yang dimiliki oleh pemimpin di luar pemerintahan menggambarkan adanya dominasi budaya dalam kepemimpinan tersebut. Dan tidak jarang kekuasaan tradisional ini juga harus berhadapan dengan kekuasaan formal dari pemerintah. Lebih jauh, Pye melihat unsur budaya menjadi hal yang tidak terpisahkan dalam memahami kekuasaan yang dimiliki oleh pemimpin di luar pemerintahan sehingga menjadi perhatian karena mempengaruhi proses pembangunan politik di sebuah negara. Katanya “*Political power is extraordinarily sensitive to cultural nuances, and that, therefore, cultural variations are decisive in determining the course of political development* (1985:vii).”

Dengan melihat aktifitas penghulu adat Melayu Riau tersebut, maka dapat ditelusuri fungsi kepenghuluannya dalam kehidupan masyarakatnya. Pertama, penghulu adat Melayu memiliki fungsi menjaga dan melestarikan nilai, norma dan keyakinan yang terdapat dalam adat Melayu Riau. Fungsi utama ini menjadi perhatian karena semakin kuatnya nilai-nilai global masuk ke dalam kehidupan anak dan kemenakannya. Menjaga dan melestarikan nilai-nilai kemelayuan ini juga terkait dengan menjaga marwah bangsa Melayu yang berubah sesuai dengan perkembangan zaman. Bahkan adat dan budaya Melayu di daerah Riau sendiri juga sudah mengalami asimilasi dengan nilai-nilai budaya sukubangsa lain yang juga semakin berkembang di tanah Melayu. Sifat budaya Melayu yang terbuka menjadi salah satu penyebab mengapa nilai-nilai Kemelayuan ini semakin tergerus oleh perkembangan zaman. Karena tidak mengherankan, keberadaan

penghulu adat Melayu ini yang terus menggali dan menyegarkan kembali pemahaman anak dan kemenakan di dalam kaum dan sukunya.

Kedua, penghulu adat Melayu juga memiliki fungsi menjaga harta pusaka suku dan kaum, terutama yang berada di wilayah Riau daratan seperti Kabupaten Kampar, Sebagian Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Kuantan Singingi dan Sebagian Kabupaten Rokan Hulu. Tidak jauh berbeda dengan etnis Minangkabau yang menjadikan harta pusaka ini sebagai identitas dan kedaulatan kaum dan suku yang dipimpin oleh penghulu adat Melayu ini. Bahkan agar penghulu adat Melayu ini semakin berwibawa di hadapan anak dan kemenakannya, maka hasil dari pemanfaatan harta pusaka ini seperti tanah ulayat, hutan ulayat dan sebagainya dimanfaatkan untuk kepentingan keluarga besar kaum dan suku. Dengan cara ini, maka legitimasi penghulu adat akan semakin kuat dalam kaum dan sukunya. Sebaliknya, jika harta kaum dan suku sudah tidak ada, biasanya kedudukan penghulu adat Melayu sudah tidak lagi menjadi tempat mengadu anak dan kemenakannya. Otomatis penghulu adat Melayu kehilangan salah satu fungsinya yang terkait langsung dengan legitimasi dalam komunitasnya. Biasanya kedudukan penghulu adat Melayu yang memiliki akses langsung terhadap pengelolaan harta pusaka kaum dan suku ini membentuk relasi patron-klien dalam komunitasnya.

Ketiga, penghulu adat Melayu juga menjadi tempat menyelesaikan masalah secara bersama-sama dengan kaum dan sukunya. Dengan demikian, melalui penghulu adat ini akan terwujud perpaduan, persatuan dan kesatuan dalam kehidupan kaum dan sukunya. Biasanya di antara penghulu adat dengan kaum dan sukunya terjadi kedekatan emosional dan psikologis sehingga tidak jarang pula budaya politik yang terbentuk adalah budaya politik subjektif. Seperti yang dijelaskan Gaffar (1999:100), ikatan

emosional yang terbentuk dalam masyarakat dengan budaya politik subjektif ini sangat kuat sehingga perasaan individu menjadi dominan dalam menilai sistem politik yang ada. Terpeliharanya budaya politik subjektif ini berimplikasi pada sikap kemelayuan kaum dan suku yang fanatik sehingga dapat digunakan untuk kepentingan politik praktis.

3. METODE PENELITIAN

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kaedah wawancara mendalam yang dilakukan kepada sejumlah informan yang berlatar belakang politisi, akademisi, anggota KPUD provinsi/kabupaten/kota, anggota DPRD, birokrasi, akademisi dan tokoh masyarakat. Analisis data dilakukan dengan mengikuti metode pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di Kota Pekanbaru dan Kabupaten Kampar untuk menggambarkan politik kekuasaan penghulu adat dalam penyelenggaraan demokrasi lokal di Riau.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hampir semua masyarakat adat di nusantara memiliki adat istiadat yang dikawal dan dikendalikan oleh penghulu adatnya. Penghulu adat ini menjadi tokoh panutan yang diikuti oleh masyarakatnya. Apalagi penghulu adat ini memiliki otoritas tradisional yang memberi kewenangan bagi mereka untuk memberikan penghargaan dan hukuman kepada masyarakat dalam sukunya. Otoritas tradisional ini dilegitimasi oleh masyarakat yang hari ini masih dapat ditemukan di berbagai daerah di Indonesia. Salah satunya adalah masyarakat Melayu Riau yang adat budayanya masih ditemukan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Misalnya, aturan berpakaian bagi pegawai negeri sipil di Pemerintah Daerah Provinsi Riau, yaitu setiap hari Kamis atau Jumat mereka

diwajibkan untuk menggunakan baju teluk belanga (cekak musang) untuk Pria dan baju kurung cekak musang untuk Wanita. Begitu juga dengan pemakaian huruf Arab Melayu di plang nama di setiap jalan di Kota Pekanbaru dan daerah Riau lainnya. Tentu praktik pelestarian adat dan budaya seperti ini juga sebagai bentuk pencarian identitas diri masyarakat Melayu, terutama dalam aspek politik dan pemerintahan.

Sejarah Kebudayaan Melayu Riau

Provinsi Riau adalah daerah hamparan dengan luas daratan mencapai 89.150 km² yang kaya dengan hasil alam seperti minyak bumi. Selain itu, hamparan daratan Provinsi Riau yang luas ini, hampir sebagiannya sudah ditanami dengan Kelapa Sawit. Bahkan sektor kelapa sawit Riau ini menyumbang devisa yang cukup besar bagi Indonesia. Sejak dilaksanakannya otonomi daerah, perkembangan ekonomi daerah Riau terus membaik. Dengan jumlah penduduk yang mencapai 6,5 juta orang pada tahun 2016, pertumbuhan ekonomi Riau terus membaik. Tercatat dari data Biro Pusat Statistik Riau pertumbuhan ekonomi Riau tahun 2016 mencapai 2,23 persen naik dibandingkan tahun 2015 yang hanya mencapai 0,22 persen. Dengan angka pertumbuhan ekonomi yang baik ini tentu mengundang investasi dan migrasi penduduk ke Daerah Riau.

Merujuk sejarah Riau, daerah ini mulanya adalah daerah kerajaan Melayu yang terpencar-pencar meliputi Kerajaan Indragiri (1658-1838), Kerajaan Siak Sri Indrapura (1723-1858), Kerajaan Pelalawan (1530-1879), Kerajaan Riau-Lingga (1824-1913), Kerajaan Tambusai, Kerajaan Rantau Binuang Sakti, Kerajaan Rambah, Kerajaan Kampar dan Kerajaan Kandis. Gabungan dari beberapa wilayah kerajaan inilah yang saat ini dikenal dengan Daerah Riau. Memang setelah Indonesia Merdeka, Daerah Riau ini masih menjadi bagian dari Provinsi Sumatera Tengah hingga tahun 1958. Namun, sejak

diterbitkannya UU No.61 tahun 1958, maka Provinsi Sumatera Tengah dipecah menjadi tiga daerah otonomi baru, yaitu Provinsi Riau, Provinsi Sumatera Barat dan Provinsi Jambi. Bahkan pasca jatuhnya kekuasaan Orde Baru, beberapa daerah di Indonesia mengalami pemekaran menjadi daerah otonomi, termasuk Provinsi Riau. Berdasarkan UU No.25 tahun 2002, 5 kabupaten dan kota yang sebelumnya menjadi bagian dari daerah otonom di Provinsi Riau, yaitu Kota Batam, Kota Tanjung Pinang, Kabupaten Kepulauan Riau, Kabupaten Karimun dan Kabupaten Natuna membentuk provinsi baru, yang dikenal dengan Provinsi Kepulauan Riau.

Sesuai dengan dokumen perencanaan pembangunan daerah Provinsi Riau tahun 2014-2019 dinyatakan misi pembangunan yang ke-6, yaitu pembangunan masyarakat yang berbudaya Melayu, beriman dan bertaqwa. Konteks pembangunan masyarakat yang berbudaya Melayu ini menjadi kebijakan pemerintah provinsi untuk menegaskan politik identitasnya untuk memperkuat nilai-nilai kemelayuan yang mulai tergerus. Politik identitas ini terkait dengan kedekatan emosional dan ikatan psikologis yang dibangun bersama dengan anggota kelompok yang lain karena adanya faktor kesamaan ras, bahasa, agama, budaya, kedaerahan dan sebagainya (Joireman, 2003:1-5).



Gambar 1: Peta Provinsi Riau

Walaupun masyarakat Melayu Riau berusaha membangun identitas kemelayuannya dan menjadikan kemelayuan tersebut berdasarkan budaya, bahasa dan agama sebagai pembeda dengan kelompok masyarakat pendatang, namun identitas tersebut juga mengalami perdebatan. Misalnya, bagi masyarakat di pesisir timur Pulau Sumatra, Melayu pesisir yang meliputi Dumai, Rokan Hilir, Bengkalis, Kepulauan Meranti, sebagian Inderagiri Hilir, Sebagian Siak Sri Indrapura dan sebagian Pelalawan. Sementara, Melayu daratan dikenal mereka yang berasal dari daerah Pekanbaru, Kampar, Rokan Hulu dan Kuantan Singingi, dan sebagian Indragiri Hulu dianggap berbeda dengan Melayu pesisir. Kecenderungan cara pandang yang dikotomi ini menyebabkan politik identitas etnis Melayu Riau menjadi tidak kuat. Fenomena dikotomi cara memandang Melayu ini juga menyebabkan munculnya keinginan sebagian besar elite di daerah pesisir Riau untuk memekarkan kembali Provinsi Riau menjadi Provinsi Riau Pesisir.⁴⁶

Dikotomi cara pandang identitas kemelayuan ini juga menjadi dasar politik sehingga Provinsi Kepulauan Riau terbentuk pada tahun 2002. Bermula dari ketertinggalan yang dirasakan dari masyarakat Melayu di Riau daratan segi pembangunan bahkan kebudayaan Melayu itu sendiri sejak berpindahnya ibukota Provinsi Riau dari Tanjung Pinang ke Pekanbaru tahun 1959. Padahal Tanjung Pinang pernah menjadi pusat kebudayaan, pusat perdagangan di Selat Melaka dan sejarah Melayu pada masa abad pertengahan. Realita ini mendorong keinginan masyarakat melayu di daerah kepulauan untuk memekarkan daerahnya. Apalagi UU No.22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah memberi ruang untuk pembentukan daerah otonomi baru di

Indonesia. Walaupun begitu upaya pemekaran Provinsi Kepulauan Riau ini tidaklah berjalan mudah karena mendapat penolakan dari sebagian besar anggota DPRD Provinsi Riau. Dalam sidang pengambilan keputusan pada tanggal 9 Juni 2000 dalam sidang Paripurna DPRD Provinsi Riau berakhir dengan pemungutan suara dengan hasil 21 orang anggota DPRD mendukung pembentukan Provinsi Kepulauan Riau dan 33 orang anggota DPRD menolaknya. Dinamika politik dan lobbying tingkat atas akhirnya membuahkan hasil, maka pada tanggal 24 September 2002 berdasarkan UU No.25 tahun 2002 Provinsi Kepulauan Riau resmi terbentuk (Alhaji, 2012).

Watson (1997) menjelaskan adanya kecenderungan cara pandang elite di Riau yang melihat masyarakat (Melayu) dari perspektif daratan dan kepulauan. Cara pandang seperti ini jelas berdampak pada pembentukan identitas politik yang berpengaruh pada perkembangan daerah Melayu Riau. Menurut sejarahnya, Kerajaan Melayu Riau ini menjadi bagian Kerajaan Melaka yang menjadi kerajaan besar di Asia Tenggara (1400-1511 M) yang juga sebagai perdagangan dan perkembangan sosial, budaya dan politik di Selat Malaka. Sejak datangnya Bangsa Portugis sekita abad ke-15, maka terjadi konflik dan peperangan dengan kerajaan Melaka termasuk Bangsa Melayu di Pulau Bintan di bawah komando Sultan Mahmud Syah I. Mulai saat itulah Kerajaan Melayu Riau mewarisi kekuasaan kerajaan Melaka di daerah Riau yang mencakup Indragiri, Siak Gasip, Lingga, Kampar dan Rokan. Karenanya tidak mengherankan jika ada pandangan pusat kebudayaan melayu itu ada di kepulauan Riau.

Walaupun sekarang ini kerajaan Melayu Riau tidak ada lagi karena sudah bergabung dengan Republik Indonesia, namun kebudayaan Melayu Riau masih dapat ditemukan. Untuk tetap melestarikan adat dan budaya Melayu ini, maka dibentuk Lembaga Adat Melayu

⁴⁶ Wawancara dengan Dr. M. Rawa El Amady, Pengamat sosial dan budaya Melayu Riau di Pekanbaru tanggal 7 September 2017.

Riau (LAM Riau) pada 6 Juni 1970. Tujuan pembentukan lembaga ini adalah (1) Pelestarian (perlindungan, pengembangan, dan pemanfaatan) nilai-nilai adat dan nilai-nilai sosial budaya, sebagai landasan memperkuat dan memperkokoh jatidiri masyarakat Melayu; (2) Mewujudkan masyarakat adat berbudaya Melayu, maju, adil, dan sejahtera dalam tatanan masyarakat madani dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; (3) Memelihara, dan membina hak-hak masyarakat Adat Melayu Riau untuk meningkatkan kesejahteraan lahiriah dan batiniah masyarakat Melayu Riau. Pembentukan LAM ini diprakarsai oleh banyak tokoh seperti dari kalangan pemerintah daerah, budayawan, seniman, kalangan perguruan tinggi dan orang patut-patut yang berasal dari lingkungan orang kekuasaan tradisional Melayu Riau. Jadi, dalam arti yang sesungguhnya, LAM Riau menjaga kelestarian adat Melayu yang semakin terancam eksistensinya karena semakin terbukanya peradaban dunia Melayu (Anon, 2017).

Namun yang jadi persoalan, bagaimanakah hubungan antara otonomi daerah yang dilaksanakan pasca jatuhnya rezim Orde Baru dengan menguatnya identitas kemelayuan Riau? Dalam konteks soal dan budaya Melayu, apakah LAM Riau juga memiliki pengaruh politik dalam rangka menguatkan identitas kemelayuan tersebut? Pertanyaan berikutnya, apakah dalam konteks pelaksanaan pemilihan kepala daerah, penghulu adat Melayu juga memiliki pengaruh dalam memobilisasi dukungan masyarakat Melayu kepada calon kepala daerah tertentu? Pertanyaan ini tentu sangat berkaitan dengan dinamika politik identitas yang menjadi paradoks dalam praktik demokrasi dalam masyarakat yang majemuk.

Otonomi Daerah dan Politik Identitas Etnis Melayu Riau

Hal menarik dari pelaksanaan otonomi daerah pasca runtuhnya rezim Orde Baru adalah semakin menguatnya identitas kedaerahan. Bahkan otonomi dimaknai sebagai hak etnis asli daerah tersebut sehingga mengabaikan hak etnis lain sebagai pendatang. Misalnya, semangat kedaerahan yang berlebihan di daerah memunculkan politik identitas. Hal ini yang pernah dilakukan masyarakat Melayu Riau ketika awal reformasi menuntut pemerintah pusat agar lebih memperhatikan pembangunan di Riau apalagi dengan kekayaan alam yang dimiliki daerah ini, namun tidak dapat dinikmati oleh masyarakatnya. Akibat fenomena politik ini muncul tiga tuntutan yang dipelopori tokoh-tokoh Melayu Riau seperti Tabrani Rab, Al Azhar dan sebagainya untuk mendesak pemerintah pusat mengabdikan otonomi yang seluas-luasnya, pembentukan federalisme atau Riau Merdeka. Bahkan wacana untuk “Gerakan Riau Merdeka” cukup mengemuka dalam tuntutan tersebut sehingga menimbulkan gesekan dengan aparat keamanan di daerah ini (Juniarto, 2005; Albintani, 2001).

Dengan terbitnya UU No. 22/1999 sebagai dasar pelaksanaan otonomi daerah yang seluas-luasnya di Indonesia masyarakat semakin memperkuat identitas politik masing-masing. Berbagai gerakan politik lokal muncul hampir di setiap daerah di Indonesia. Tidak terkecuali Riau bahkan isu putera daerah menjadi isu yang sering dimunculkan, terutama dalam pembuatan kebijakan oleh pemerintah daerah. Umumnya isu putera daerah ini dikaitkan dengan kebiakan prioritas atau kebijakan yang bersifat afirmatif yang diambil oleh pemerintah daerah agar memberi tempat dan ruang kepada etnis asli ketimbang etnis pendatang dalam aktifitas ekonomi, politik, pemerintahan dan sosial budaya (Agustino, 2013). Karenanya tidak mengherankan wacana tentang putera daerah juga bagian penting

dari politik identitas yang dilaksanakan di Indonesia, termasuk di Provinsi Riau.

Menguatnya identitas kemelayuan di Provinsi Riau awal Orde Reformasi juga bentuk perlawanan terhadap dominasi pemerintah pusat yang selama rezim Orde Baru berkuasa telah meminggirkan eksistensi masyarakat Melayu. Apalagi dengan kondisi kekayaan sumber daya alam provinsi Riau yang melimpah mengharuskan pemerintah pusat memberi perhatian khusus kepada daerah ini. Ini sejalan dengan apa yang dijelaskan Derk (1997:700) bahwa *"identity work can be triggered by an awareness of being economically slighted."* Karenanya dapat dikatakan bahwa faktor kekayaan ekonomi Riau yang tidak dapat dinikmati menjadi pemicu munculnya identitas masyarakat Riau tersebut. Karenanya ketika otonomi daerah yang seluas-luasnya dibuka, maka yang menguat adalah politik identitas masyarakat Melayu Riau untuk mengambil peran yang besar di daerahnya sendiri.

Membangun semangat kemelayuan dalam wacana politik di Riau adalah bagian dari upaya elite memperkuat kedudukan etnis Melayu di tengah banjir pendatang ke daerah ini. Apalagi menjelang pelaksanaan Pemilihan kepala daerah (Pilkada), maka salah satu strategi kemenangan yang dilakukan oleh calon kepala daerah adalah bagaimana menggabungkan dukungan masyarakat Melayu yang ada di Riau daratan dan Riau pesisir dalam Pilkada tersebut. Caranya adalah dengan melibatkan tokoh-tokoh dari kedua daerah tersebut untuk berpasangan sebagai calon gubernur dan wakil gubernur. Politik perwakilan daerah seperti ini terbukti berjalan efektif, khususnya dalam pemilihan gubernur Riau tahun 2013 yang memenangkan Annas Maamun yang mewakili etnis Melayu Pesisir, yaitu Rokan Hilir dan Arsyadjuliandi Rachman yang mewakili

masyarakat Melayu daratan, yaitu Kampar.⁴⁷

Pemekaran daerah yang berlangsung di Riau, terutama di masa-masa awal kejatuhan rezim Orde Baru membawa implikasi pada munculnya semangat kedaerahan di masing-masing daerah. Memang pemekaran daerah ini bertujuan untuk meningkatkan pelayanan ke masyarakat dan pemerataan pembangunan. Namun di sisi lain, otonomi daerah juga memunculkan semangat kedaerahan yang berlebihan. Beberapa daerah di Provinsi Riau mengalami pemekaran seperti Kabupaten Siak, Kabupaten Rokan Hilir dan Kabupaten Kepulauan Meranti dimekarkan dari Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Rokan Hulu dimekarkan dari Kabupaten Kampar serta Kabupaten Kuantan Singingi dimekarkan dari Kabupaten Indragiri Hulu. Semangat pemekaran ini juga melahirkan elite lokal baru yang menempati posisi strategis baik di lembaga pemerintahan, partai politik dan organisasi kemasyarakatan. Bahkan munculnya wacana tentang pendirian Provinsi Riau Pesisir akhir-akhir adalah dampak dari semangat kedaerahan berlebihan dari sebagian etnis Melayu di daerah ini.⁴⁸

Menguatnya politik identitas sejak otonomi daerah dilaksanakan berdampak pada asal usul dan solidaritas orang Melayu sebagai sukubangsa yang sudah lama menetap di Provinsi Riau. Dari sisi lain, politik identitas orang Melayu juga dapat menjadi pembeda di antara mereka sehingga muncul Riau daratan dan Riau Pesisir. Namun, jika dilihat realitanya, masyarakat Provinsi Riau yang sangat majemuk dengan sukubangsa ini juga mengakui kebudayaan Melayu sebagai bagian dari kebudayaan mereka. Terbukti

⁴⁷ Wawancara dengan Ketua KPU Provinsi Riau, Dr. Nurhamin di Pekanbaru tanggal 8 September 2017

⁴⁸ Wawancara dengan Dr. M Rawa El Amady, *Op.Cit.*

bahwa masyarakat yang tinggal di daerah Riau juga merasakan kemelayuannya dari tradisi dan simbol kebudayaan Melayu yang ada di sekitar mereka. “Tradisi dan simbol tersebut menyelimuti berbagai suasana kehidupan masyarakat dan menghasilkan pengakuan dari berbagai sukubangsa dan etnik yang hidup di wilayah provinsi Riau. Simbol-simbol signifikan yang berasal dari kebudayaan Melayu ini kemudian menjadi identitas masyarakat Provinsi Riau” (Suparlan, 2007:650).

Menariknya hanya masyarakat Melayu Riau yang merasakan perbedaan dengan sukubangsa lain yang datang ke daerah Riau. Padahal mereka yang disebut sebagai pendatang juga merasakan identitas kemelayuan tersebut. Karenanya tidak mengherankan muncul istilah bagi mereka yang turut merasakan tradisi dan simbol kemelayuan ini walaupun bukan sebagai orang Melayu “asli” sebagai orang Riau. Keberadaan orang Riau ini juga sangat penting, khususnya dalam rangka mendukung pelaksanaan program pemerintah. Malah dalam konteks pemilihan kepala daerah, eksistensi orang Riau ini menjadi strategis untuk mendukung perpolitikan elite Melayu itu sendiri.⁴⁹

Kekuasaan Penghulu Adat Melayu dan Pengaruhnya Dalam Pilkada Riau

Di banyak daerah, politik identitas juga dijadikan sarana legitimasi dukungan politik, terutama dalam pemilihan kepala daerah. Umumnya calon kepala daerah mengusung isu-isu lokal seperti etnis lokal yang terpinggirkan hingga hilangnya kewibawaan bangsawan lokal akibatnya sentralisasi kekuasaan pemerintah. Pilihan isu-isu lokal ini masih menarik masyarakat untuk menggali kembali identitas-identitas politik di tengah praktik demokrasi lokal yang semakin terbuka. Bahkan dalam

beberapa hal isu-isu lokal ini menjadi dasar pertimbangan bagi pemilih setempat ketika Pilkada dilaksanakan. Beberapa kajian menunjukkan kecenderungan ini. Sebut saja Aspinall & Fealy (2003:6) melihat masih adanya persoalan terkait dengan pelaksanaan desentralisasi yang memunculkan isu putra daerah dan elite lokal untuk mendapatkan sumber daya ekonomi dan posisi di jabatan pemerintahan daerah. “...many regions have witnessed campaigns for local people or putra daerah (*literally, ‘son of the region’*) to control local government and secure preferential treatment for their communities in the allocation of economic resources and government position.”

Isu-isu lokal ini sering digunakan dalam kontestasi Pilkada sehingga menguntungkan bagi calon kepala daerah yang berasal dari etnis yang sama. Apalagi sejak dilaksanakan pemilihan kepala daerah tahun 2005 semakin nyata pengaruh yang dilakukan oleh elite lokal yang berasal dari etnis dominan. Mereka ikut mempengaruhi dinamika Pilkada tersebut untuk kepentingan etnis setempat. Elite lokal yang berpengaruh dalam dinamika politik di Riau memiliki latar belakang yang beragam di antaranya pengurus partai politik, pejabat birokrasi, bekas pejabat birokrasi dan militer, pengusaha, akademisi, budayawan, seniman dan lain sebagainya. Elite lokal ini memainkan pengaruhnya ketika Pilkada berlangsung. Bahkan persaingan di antara mereka yang terlibat langsung dalam Pilkada berlangsung sangat ketat. Akibat persaingan tersebut baik sebagai calon atau sebagai pendukung calon telah melupakan esensi budaya Melayu yang sebenarnya dapat menjadi perekat di antara mereka. Begitu juga dengan keinginan calon kepala daerah yang ingin melibatkan penghulu adat Melayu sebagai tim sukses calon kepala daerah dilakukan karena dianggap memiliki legitimasi tradisional yang dapat mempengaruhi komunitas adatnya. Walaupun dalam banyak kasus yang

⁴⁹ Wawancara dengan Sumiyanti anggota DPRD Provinsi Riau dari Partai Golkar tanggal 7 September 2017.

dijumpai seperti dalam etnis Minangkabau dan etnis Melayu Jambi, jarang sekali legitimasi adat tersebut efektif memobilisasi komunitasnya dalam Pilkada (Asrinaldi, 2017).

Begitu juga dengan penghulu adat Melayu Riau jarang sekali menggunakan kekuasaan adat yang dimilikinya untuk kepentingan politik praktis. Memang dalam kasus tertentu ada keterlibatan penghulu adat dalam Pilkada, tapi keterlibatan itu tidak mewakili LAM—tempat mereka beraktifitas. Karena dalam Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART) LAM ini memang tidak memiliki fungsi politik sebagaimana yang dikenal dalam partai politik.⁵⁰ Walaupun begitu, karena adanya keberagaman latar belakang profesi pengurus LAM Riau ini, jelas berdampak pada afiliasi politik mereka. Karenanya tidak mengherankan, masyarakat mengaitkan kedudukannya pengurus LAM ini dengan kegiatan politik praktis seperti Pilkada.

Kekuasaan penghulu adat masyarakat Melayu Riau hanya sebatas dalam komunitasnya. Kedaulatan kekuasaan penghulu adat tidaklah melintasi sempadan wilayah hukum adat yang lain. Karenanya penghulu adat hanya berdaulat dalam kaum dan suku yang ada di wilayah adatnya. Hal ini bisa terjadi karena legitimasi kekuasaan penghulu adat Melayu hanya diberi oleh kaumnya. Berbeda halnya dengan Lembaga Adat Melayu Riau yang tidak memiliki akar budaya di dalam kaumnya. Sebab yang menjadi pengurus LAM Riau ini kebanyakan adalah mereka yang berlatar belakang mantan pejabat pemerintahan, budayawan dan seniman Melayu. Akibatnya legitimasi yang mereka miliki hanya sebatas dalam kepengurusan LAM Riau saja dan tidak menjangkau komunitas adat yang ada di daerah di Riau.⁵¹

Walaupun LAM Riau tidak berpolitik, namun perannya dalam Pilkada juga dapat dilihat dari himbauannya terkait dengan kepala daerah adalah orang Melayu. Memang himbauan ini tidaklah mengikat karena faktanya ada juga calon kepala daerah yang juga berasal dari sukubangsa lain. Namun, hal ini tidaklah menjadi persoalan bagi masyarakat Melayu Riau. Begitu juga dengan kegiatan seremoni lainnya yang dilakukan oleh LAM Riau, yaitu memberi “Tepung Tawar” kepada calon kepala daerah agar pelaksanaan Pilkada menjadi lebih berkah, harmonis dan berjalan dengan lancar.⁵² Dalam konsep adat Melayu, proses “Tepung Tawar” ini adalah bentuk rasa syukur masyarakat kepada Allah SWT yang telah memberkati kehidupan mereka dengan segala aktifitas yang dijalani sehari-hari. Biasanya prosesi Tepung Tawar ini terdapat dalam adat pernikahan masyarakat Melayu (Ediruslan, 2000). Namun, karena semakin berkembangnya budaya Melayu ini sehingga penggunaan tepung tawar ini tidak hanya dalam konteks perkawinan, tapi juga acara-acara resmi seperti *launching* Pilkada.

Walaupun tidak memiliki pengaruh politik yang signifikan, namun kehadiran LAM Riau di tengah kehidupan masyarakat Melayu sangat penting. Apalagi, sesuai dengan tujuan pembentukannya, LAM menjaga dan melestarikan budaya Melayu di Riau yang menjadi identitas masyarakat Riau yang mejemuk. Memang, dari satu sisi, LAM Riau memiliki kepentingan terhadap kekuasaan, terutama mencari dukungan kebijakan penguasa untuk dapat menjaga dan melestarikan budaya Melayu tersebut. Oleh karena itu, untuk mendekatkan hubungan antara LAM Riau dengan penguasa dalam hal ini kepala daerah, maka LAM Riau juga memberi gelar adat kepada gubernur. Misalnya, memberi gelar adat Datuk Seri Setia Amanah

⁵⁰ Wawancara dengan Abdul Hamid, anggota KPU Provinsi Riau, tanggal 8 September 2017.

⁵¹ Wawancara dengan Dr. Rawa El Amady, *Op.Cit.*

⁵² Wawancara dengan Abdul Hamid, *Op.Cit.*

kepada Gubernur Riau Arsjad Juliandi Rachman karena dianggap berjasa dalam meningkatkan harkat, martabat, dan pelestarian adat budaya Melayu Riau sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 29 Ayat 1 Anggaran Rumah Tangga Lembaga Adat Melayu Riau. Dengan cara ini, secara tidak langsung LAM Riau membangun relasi kekuasaan dengan gubernur. Begitu juga dengan gubernur secara tidak langsung, mendapatkan legitimasi kultural dari LAM Riau untuk menyelenggarakan kekuasaan politik yang ada di tangannya.

Menjelang pelaksanaan Pemilihan Gubernur Riau yang dilaksanakan pada 26 Juni 2018, sudah beredar poster dan baliho calon gubernur di daerah-daerah di Provinsi Riau. Sama dengan pemilihan gubernur Riau sebelumnya tahun 2013, banyak calon yang muncul dan umumnya mereka adalah bekas bupati dan bupati yang sedang menjabat. Mereka bertarung dengan membawa kebesaran nama masing-masing sebagai tokoh masyarakat Melayu di Provinsi Riau. Pada pemilihan gubernur tahun 2013 tersebut terdapat 5 pasang calon gubernur dan wakil gubernur yang maju dalam pemilihan tersebut, yaitu Herman Abdullah-Agus Widayat, Annas Maamun-Arsyad Juliandi Rachman, Lukman Edy-Suryadi Khusaini, Achmad-Masrul Kasmy, dan Jon Erizal-Mambang Mit. Dari pasangan calon gubernur tersebut terlihat representasi orang Melayu daratan dan Melayu pesisir seperti Herman Abdullah mantan walikota Pekanbaru yang mewakili Melayu daratan berpasangan dengan Agus Widayat yang menjabat sebagai wakil walikota Dumai mewakili Melayu pesisir. Begitu juga dengan Anaas Maamun sebagai bupati Rokan Hilir mewakili Melayu pesisir dan Arsyad Juliandi Rachman anggota DPR-RI mewakili Melayu daratan. Achmad yang juga bupati Rokan Hulu mewakili Melayu daratan berpasangan dengan Masrul Kasmy yang juga wakil bupati Kepulauan Meranti mewakili Melayu Pesisir.

Menariknya calon gubernur tersebut berusaha memainkan sentimen kedaerahan masing-masing untuk mendapatkan suara berdasarkan ikatan kedaerahan asal calon. Namun, isu tentang kemelayuan jarang muncul sebagai cara menarik dukungan masyarakat Melayu. Karena dari sebaran komposisi etnis yang ada di Provinsi Riau tidak berbeda jauh jumlahnya seperti etnis Melayu mencapai 33,02 persen, Jawa 29,03 persen, Batak 12,08 persen, Minangkabau sebanyak 12,22 persen. Sementara suku lain seperti Banjar, Bugis, Tiong Hoa dan sebagainya tidak sampai 10 persen. Tentu dengan memainkan isu sentimen kemelayuan akan merugikan calon kepala daerah yang bertanding dalam Pilkada tersebut karena komposisi masyarakat Riau yang jumlahnya hampir merata. Dari segi lain, peran penghulu adat Melayu juga tidak begitu mempengaruhi perilaku memilih masyarakat melayu pemilihan gubernur tersebut.

5. PENUTUP

Di atas sudah dijelaskan bahwa masyarakat Riau memiliki cara pandang terhadap adat dan budaya Melayu. Umumnya mereka membagi Melayu pada dua geografi, yaitu masyarakat Melayu yang berada di daratan yang mengamalkan adat dan budaya yang bersinggungan dengan adat budaya Minangkabau di Sumatera Barat. Sementara yang lain, adat Melayu pesisir yang bersinggungan dengan kebudayaan Melayu yang dulu pernah berpusat di Kepulauan Riau. Walaupun ada dua aliran kebudayaan yang bisa diidentifikasi, namun di antara keduanya ini saling melengkapi dan saling *bersehati*, terutama di daerah-daerah yang berbatasan geografi seperti di daerah Pelalawan, Siak, dan Rokan Hulu. Sifat kebudayaan Melayu yang juga terbuka menyebabkan terjadinya asimilasi kebudayaan dengan kebudayaan lain yang masuk ke dalam aktifitas adat dan tradisi Melayu. Ini dapat dilihat dari

berkembangnya kebudayaan Melayu yang dipengaruhi oleh budaya Jawa, budaya Bugis, budaya Banjar dan sebagainya. Karenanya tidak mengherankan jumlah masyarakat pendatang ke daerah Riau cukup besar dan berdampak pada komposisi penduduknya. Konsekuensinya menyebabkan munculnya istilah yang sering disebut sebagai orang Riau ketimbang orang Melayu Riau.

Eksistensi orang Melayu Riau yang terbagi pada dua geografi Melayu daratan dan Melayu pesisir ditambah dengan keberadaan orang Riau dengan berbagai etnis berdampak pada konstelasi politik dan demokrasi lokal yang ada. Hal ini bisa dilihat dari pelaksanaan otonomi daerah yang memunculkan semangat kemelayuan dengan memunculkan isu putera daerah di awal pelaksanaan otonomi daerah. Begitu juga dengan pemilihan gubernur munculnya keinginan untuk memadukan dua geografi ini, yaitu calon yang berasal dari Melayu pesisir dengan Melayu daratan. Dari sisi lain, keterwakilan orang Riau yang jumlahnya juga signifikan di Provinsi Riau juga harus dipertimbangkan sebagai bentuk tambahan dukungan dalam Pilkada tersebut.

Posisi penghulu adat Melayu juga perlu menjadi perhatian karena mereka adalah individu yang ikut menjaga dan melestarikan kebudayaan Melayu. Bahkan penghulu adat Melayu ini secara tidak langsung juga menjadi pemimpin bagi masyarakat Melayu baik di pesisir maupun di daratan. Walaupun kepemimpinan ini bersifat tradisional, masyarakat Melayu memberi legitimasi kuat kepada mereka sehingga cakupan kekuasaan penghulu ini tidak hanya dalam konteks adat dan budaya Melayu saja. Dalam beberapa hal, penghulu adat Melayu ini juga memiliki legitimasi politik dalam kaum dan sukunya. Faktanya kekuasaan politik penghulu adat Melayu ini jarang digunakan mengarahkan anggota kaum dan sukunya untuk terlibat dalam politik praktis seperti Pilkada. Begitu juga pembentukan LAM

Riau bertujuan untuk menjaga dan melestarikan kebudayaan Melayu agar tetap hidup dan berkembang dalam masyarakat Riau.

Dalam aktifitas politik praktis, keberadaan penghulu adat Melayu Riau tidak begitu signifikan. Umumnya mereka tidak pernah membicarakan aktifitas politik kepada kaum dan sukunya secara serius. Begitu juga dalam konteks pemilihan kepala daerah, walaupun ada pembicaraan terkait calon pemimpin mereka ke depan, biasanya dilakukan sambil lalu saja. Sementara di LAM Riau, penghulu adatnya juga tidak terlibat politik praktis karena memang tidak sesuai dengan tujuan lembaga ini dibentuk. Memang tidak sedikit calon kepala daerah yang mengunjungi LAM Riau, tapi dalam konteks sosialisasi diri kepada pengurus LAM Riau memohon dukungan moril dari tokoh adat Melayu yang berhimpun dalam lembaga ini secara personal.[]

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo, 2011, *Sisi gelap Otonomi Daerah: Sisi Gelap Desentralisasi di Indonesia Berbanding Era Sentralisasi*. Bandung: Widya Padjadjaran.
- Albintani, Muchid, 2001, *Dari Riau Merdeka Sampai Otonomi Nol*. Pekanbaru: Unri Press.
- Alhadj, Effendy Asmawi, 2012, Sejarah Pembentukan Provinsi Kepulauan Riau, 23 Maret 2012, <<http://effendyalhadj.blogspot.co.id/2012/03/sejarah-pembentukan-provinsi-kepulauan.html>> diakses 19 September 2017.

- Anonim, 2017, "Profil Lembaga Adat Melayu Riau", 28 Februari 2017, <<https://lamriau.id/profil-lam-riau/>> diakses tanggal 16 September 2017.
- Aspinall, Edward & Fealy Greg, 2003, Introduction: Decentralisation, Democratisation and the Rise of the Local, dalam Edward Aspinall & Greg Fealy (Eds.), *Local Power and Politics in Indonesia: Decentralisation & democratisation*, Singapore: ISEAS, hal. 1-14.
- Asrinaldi, 2017, Jaringan Kekuasaan Penghulu Adat dalam Aktivitas Politik dan Pemerintahan di Sumatera Barat, *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* Vol. 21. No. 1, hal.??? <Forthcoming>.
- Asrinaldi, 2017a, *Demokrasi Lokal di Indonesia: Otonomi, Nagari, dan Sosial Budaya di Sumatera Barat*. Padang: ErKa Publishing.
- Derks, W, 1997, Malay identity work, In: *Bijdragen tot de Taal-, Land- en Volkenkunde, Riau in transition* 153 (1997), no: 4, Leiden, 699-716. <http://www.kitlv-journals.nl> Diakses 7 September 2017.
- Effendy, Tenas, 2013, *Kearifan Pemikiran Melayu*, Pekanbaru: Tenas Effendy Foundation.
- Gaffar, Afan, 1999, *Politik Indonesia: Transisi Menuju Demokrasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamidy, UU. 1993, *Beberapa Aspek Sosial dan Budaya di Daerah Riau*. Pekanbaru: Unri Pres.
- Haba, John, 2011, Bukit Tigapuluh: Persepsi Stakeholder dan Masyarakat Melayu Riau. Dalam Herman Hidayat, John Haba & Robert Siburian (Eds). *Politik Ekologi: Pengelolaan Taman Nasional Era Otda*, hal. 11-41. Jakarta: LIPI Pres & Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Juniarto, Digdo, 2005, *Riau Dalam Tiga Opsi: Otonomi, Federal atau Merdeka*. Pekanbaru: Indonesian Society for Democracy and Peace.
- Pe Amanriza, Ediruslan, 2000. *Senarai Upacara Adat Perkawinan Melayu Riau*, Pekanbaru: Unri Press.
- Pye, Lucyan W. 1985. *Asian Power and Politics: The Cultural Dimension of Authority*. Massachusetts: Harvard University Press.
- Suparlan, Parsudi, 2007, Melayu dan Non Melayu di Riau: Kemajemukan dan Identitas, dalam Heddy Shri Ahimsa- Putra (Ed.), *Masyarakt Melayu dan Budaya Melayu dalam Perubahan*, Yogyakarta: Balai Kajian dan Pengembangan Budaya Melayu, hal. 649-657.

**EVALUASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENETAPAN ALOKASI DANA
DESA (ADD) DI KABUPATEN BANYUASIN BERDASARKAN PERBUP
BANYUASIN NO. 1 DAN NO.2 TAHUN 2016 UNTUK TRANSPARANSI DAN
AKUNTABILITAS PENGELOLAAN KEUANGAN DESA**

**Efva Oktavina Donata Gozali, Riska Tharika
Universitas Sriwijaya**

Abstract

Village funds are sourced from the APBN allocated to villages transferred through district / city APBD and used to finance the implementation of governance, development implementation, community development, and community empowerment.

The purpose of this research is (1) to analyze the factors influencing the determination of budget allocation of village funds (ADD) by taking samples of PERBUP of Kab. Banyuasin No.1 Year 2016 as the fulfillment of the provisions of Law no. 6 Year 2014 About Villages (2) To know the readiness of the village government in the self-management of the Village Fund Budget (3) to provide suggestions on the implications of Law no. 6 of 2014 against the provisions that have been prepared by Kab. Banyuasin. By using descriptive method and literature analysis based on budget data in PERBUD No.2 Year 2016 About Procedure of Distribution and Stipulation of Village Fund For every Village in Banyuasin District TA 2016.

The results showed that the determination of budget allocation of village funds (ADD) Kab. Banyuasin is structured based on several factors such as: (1) The basic use of the PMK legal reference. (2) Broadly speaking, the village has followed the rules of the Village Law (3) The Government must conduct inspection, supervision and evaluation in the implementation of Accountability and Transparency of village financial management and minimize the occurrence of ADD corruption in village government.

Keywords: *Law no. 6 Year 2014, REFERENCES of Kab. Banyuasin No.1 and No. 2 Year 2016, Village Financial Management, Village Fund Budget (ADD)*

Abstrak

Dana desa adalah dana yang bersumber dari APBN yang diperuntukkan bagi Desa yang ditransfer melalui APBD kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi penetapan alokasi anggaran dana desa (ADD) dengan mengambil sampel PERBUP Kab. Banyuasin No.1 Tahun 2016 sebagai pemenuhan ketentuan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa (2) mengetahui kesiapan pemerintah desa dalam pengelolaan mandiri Alokasi Dana Desa tersebut (3) memberikan saran tindak terhadap atas implikasi UU No. 6 Tahun 2014 terhadap PERBUP yang telah disusun oleh Kab. Banyuasin. Dengan menggunakan metode

deskriptif dan analisis literatur berdasarkan dari data anggaran pada PERBUD No.2 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pembagian dan Penetapan Dana Desa Untuk setiap Desa dalam Kabupaten Banyuasin TA 2016.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa penetapan alokasi anggaran dana desa (ADD) Kab. Banyuasin disusun berdasarkan beberapa faktor seperti : (1) Penggunaan dasar acuan hukum PMK No. 49/PMK.07/2016 tentang Tata Cara Pengalokasian, Penyaluran, Penggunaan, Pemantauan dan Evaluasi Dana Desa, (2) Secara garis besar desa telah mengikuti aturan Undang-Undang Desa (3) Pemerintah harus melakukan pemeriksaan, pengawasan serta evaluasi dalam pelaksanaan Akuntabilitas dan Transparansi pengelolaan keuangan desa dan meminimalisir terjadinya korupsi ADD di pemerintahan desa.

Kata Kunci : UU No. 6 Tahun 2014, PERBUP Kab. Banyuasin No.1 dan No. 2 Tahun 2016, Pengelolaan Keuangan Desa, Anggaran Dana Desa (ADD)

1. PENDAHULUAN

Pada kepemimpinan Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Jusuf Kalla, beliau merancang konsep Nawa Cita yang berarti 9 (Sembilan) agenda prioritas pembangunan, yang berkaitan dengan masalah adalah pada point ketiga yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam sistem negara kesatuan. Untuk melakukan pembangunan diperlukan pendanaan yang besar. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah membentuk dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, di dalamnya terdapat rumusan pasal mengenai sumber pendapatan desa, pada pasal 72 Ayat (1) dana pendapatan desa yang baru di sini pada huruf b yaitu alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) yang disebut Alokasi Dana Desa (ADD). (Putu & Laksmisuryadi, n.d.) Dana Desa adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi Desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan, pembangunan, pembinaan

kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. (PMK No. 49/PMK.07/2016)

Berdasarkan PERBUB Kab. Banyuasin Dana Desa diprioritaskan untuk kegiatan desa dengan alokasi 80% (delapan puluh persen) pembangunan desa; 15% (lima belas persen) pemberdayaan masyarakat desa; dan 5% (lima persen) pembinaan lembaga kemasyarakatan.

Desa dalam hal ini telah diberikan hak dan kewenangan untuk menyelenggarakan keuangannya sendiri agar Pemerintah Desa dapat memberikan pelayanan yang lebih maksimal dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya karena Pemerintah Desa dianggap lebih tahu mengenai kebutuhan dan potensi yang harus dikembangkan di daerahnya.

Pembagian Alokasi Dana Desa (ADD) untuk setiap desa dihitung secara proporsional berdasarkan rumus penetapan alokasi dana desa yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten. Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten menerbitkan PERBUP No. 1 tahun 2016 dan PERBUB No. 2 tahun 2016 sebagai kebijakan atas perlunya penetapan Alokasi Dana Desa (ADD) kepada desa dalam Kabupaten Banyuasin melalui Pos Bantuan

Keuangan kepada desa pada APBD Kabupaten Banyuasin TA 2016.

Hal ini didukung dengan pernyataan penelitian sebelumnya yakni, Besaran ADD untuk setiap Desa ditetapkan berdasarkan rumus penetapan yang telah ditetapkan dalam Perbup. Penerima. (Agriani, 2014)

Alokasi besaran anggaran ADD ditetapkan dalam peraturan bupati tentang pedoman umum ADD. (Setyoko, 2009)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Kabupaten Jombang, Tata Cara Pengalokasian Dan Penyaluran Alokasi Dana Desa Kabupaten Jombang sebagai berikut: 1. Pemerintah daerah Kabupaten Jombang mengalokasikan Alokasi Dana Desa dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten Jombang pada setiap tahun anggaran; 2. Alokasi Dana Desa paling sedikit 10% dari dana perimbangan yang diterima Kabupaten Jombang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus; 3. Pengalokasian Alokasi Dana Desa mempertimbangkan:

1) Kebutuhan penghasilan tetap kepala Desa dan Perangkat Desa; 2) Jumlah penduduk Desa, angka kemiskinan Desa, luas wilayah Desa, dan tingkat kesulitan geografis Desa. (Anggraini, 2015)

Sedangkan Tata Cara Pengalokasian Dan Penyaluran Alokasi Dana Desa Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

Rincian Dana Desa untuk setiap Desa dalam Kabupaten Banyuasin Tahun Anggaran 2016 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dialokasikan secara merata dan berkeadilan berdasarkan :

- a. alokasi dasar, dihitung berdasarkan alokasi dasar per kabupaten dibagi jumlah desa sebagaimana telah

ditetapkan dalam lampiran Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2015 tentang Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2016.; dan

- b. alokasi formula yang dihitung dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan indeks kesulitan geografis desa setiap kabupaten yang bersumber dari kementerian yang berwenang dan/atau lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik.

Program ADD merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas pembangunan di perdesaan, yang dibiayai melalui dana alokasi umum (DAU).

Program ADD bertujuan untuk :

- (1) Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa dalam melaksanakan pelayanan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sesuai dengan kewenangan desa;
- (2) Meningkatkan kemampuan lembaga kemasyarakatan di desa dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan secara partisipatif sesuai dengan potensi desa;
- (3) Meningkatkan pemerataan pendapatan, kesempatan bekerja, dan kesempatan berusaha bagi masyarakat desa; serta
- (4) Mendorong peningkatan swadaya gotong royong masyarakat. Pelaksanaan program ADD di

Kabupaten Purbalingga dimulai ketika pemerintah Kabupaten Purbalingga telah menerima DAU dari pemerintah pusat. Alokasi besaran anggaran ADD ditetapkan dalam peraturan bupati tentang pedoman umum ADD. (Setyoko, 2009)

Salah satu aktualisasi nilai dan prinsip-prinsip *good governance* adalah **transparansi** aparatur dan sistem manajemen publik harus mengembangkan keterbukaan dan sistem akuntabilitas. Pemerintahan yang baik (*good governance*) sasaran pokoknya adalah terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, berkepastian hukum, transparan, akuntabel, memiliki kredibilitas, bersih, peka dan tanggap terhadap segenap kepentingan dan aspirasi yang didasari etika, semangat pelayanan, dan pertanggungjawaban publik dan, integritas pengabdian dalam mengemban misi perjuangan bangsa untuk mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara. (Kumalasari & Riharjo, 2016)

Akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai yang dapat dipertanggungjawabkan. Akuntabilitas (Mardiasmo, 2002) adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawab pengambil keputusan kepada pihak yang telah memberi amanah dan hak, kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban. (Kumalasari & Riharjo, 2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penetapan Alokasi Dana Desa, hal ini menarik untuk dibahas

karena adanya perbedaan jumlah anggaran yang di berikan kepada setiap Desa oleh pemerintah Kabupaten.

Pada penelitian sebelumnya perbedaan jumlah anggaran ini dipengaruhi oleh : **rumus penetapan besaran**, Besaran ADD untuk Desa *i* diperoleh dari *penjumlahan antara Alokasi Dana Minimum Desa i (ADMi) dengan Alokasi Dana Variabel Desa i (ADVi)*. Variabel yang digunakan untuk menghitung Nilai Bobot Desa yaitu: luas wilayah, jumlah penduduk, Kepala Keluarga Miskin, keterjangkauan, pembayaran Pajak Bumi Bangunan, ketetapan laporan pertanggungjawaban tahun sebelumnya, dan Pendapatan Asli Desa selain Hasil Tanah Kas Desa. (Agriani, 2014)

Setelah mengetahui faktor penetapan anggaran tersebut, perlu juga di kaji mengenai kesiapan pemerintah desa dalam mengelola dana desa tersebut secara mandiri, dan memberikan saran tindak terhadap atas implikasi UU No. 6 Tahun 2014 terhadap PERBUP yang telah disusun oleh Kab. Banyuwangi.

Untuk penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian dengan cara terjun langsung ke dalam pemerintah kabupaten dalam proses penetapan alokasi dana desa (ADD) dan analisis case pada suatu desa untuk mengetahui secara real apa yang terjadi di lapangan sekaligus dapat memberikan pelatihan secara langsung terhadap pemerintah desa agar dapat menambah pengetahuan bagi pemerintah desa bagaimana cara mengoperasikan dana desanya dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas serta tepat guna dalam pengembangan desanya menjadi lebih baik. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat dicapai hasil yang lebih baik (Septarini and Papilaya, 2016).

2. METODE PENELITIAN

A. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis isi dengan pendekatan deskriptif (descriptive content analysis). Analisis dilakukan terhadap data kualitatif berupa data anggaran pada PERBUD No. 2 Tahun 2016 Tentang Dana Desa. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berasal dari dokumen yang sudah ada (Jayadi, 2014).

B. JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang berupa beberapa kasus yang terjadi dalam pemerintahan pusat maupun daerah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing), yang bertujuan menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang ada dan diuji berdasarkan data yang terkumpul (Sekaran, 2006). Sumber data yang diperoleh yaitu dengan studi literature. Studi literature adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi tersebut dapat ditemukan di buku, jurnal, artikel laporan penelitian, dan situs – situs di internet.

C. PROSEDUR PENELITIAN

Untuk mengkaji masalah ini, pihak peneliti mencari sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian yaitu berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan alokasi dana desa (ADD) Di lanjutkan dengan teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data yang diperoleh, yaitu pengecekan data yang dilakukan dengan

cara mengecek data berupa kasus yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Tahap – tahap dalam penelitian :

1. Tahap peninjauan pustaka, pada tahap ini akan dikumpulkan data dari sumber kajian pustaka untuk ditarik berbagai hipotesis.
2. Pengumpulan data, pada tahapan ini untuk memperoleh data dan berbagai informasi yang diperlukan.
3. Penggolongan data dan analisa, pada tahapan ini data berupa kasus dari beberapa sumber diolah dengan cara mengelompokkan hasil penelitian terdahulu dengan berbagai macam variabel yang mempengaruhi.
4. Penarikan kesimpulan, pada tahap ini kesimpulan disempurnakan dari data yang telah disimpulkan sebelumnya, dengan mencari setiap makna dari verifikasi data atau kasus.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Peraturan PERBUB No. 2 Tahun 2016

Peraturan PERBUB No. 2 Tahun 2016 di Kabupaten Banyuasin ini dimaksudkan untuk menetapkan Rincian Dana Desa untuk setiap Desa dalam Kabupaten Banyuasin Tahun Anggaran 2016.

Berdasarkan PERBUB ini Rincian Dana Desa untuk setiap Desa dalam Kabupaten Banyuasin Tahun Anggaran 2016 Pasal 2, dialokasikan secara merata dan berkeadilan berdasarkan :

- a. alokasi dasar; dan

- b. alokasi formula yang dihitung dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan indeks kesulitan geografis desa setiap kabupaten.

Pengelolaan keuangan desa dikelola sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan dalam masa 1 (satu) tahun anggaran terhitung mulai 1 Januari sampai dengan tanggal 31 Desember.

Secara umum ADD bertujuan untuk meningkatkan aspek pembangunan baik prasarana fisik maupun non fisik dalam rangka mendorong tingkat partisipasi masyarakat untuk pemberdayaan dan perbaikan taraf hidupnya. Pembangunan fisik di sini misalnya adalah pembangunan jalan, drainage maupun gedung dan sarana umum. Sedangkan pembangunan non fisik adalah pembangunan sumber daya manusia seperti pelatihan dan pemberdayaan masyarakat. Faktor-faktor tersebut sangat berpengaruh dalam upaya mencapai kesejahteraan masyarakat. (Agriani, 2014)

Peran Akuntansi Sektor Publik

Penelitian ini menggunakan teori Akuntansi Sektor Publik. Akuntansi sektor publik yang dikutip Indra Bastian (2010 :3) adalah “mekanisme teknik dan analisis akuntansi yang diterapkan pada pengelolaan dan masyarakat di Lembaga-Lembaga Tinggi Negara dan departemen-departemen dibawahnya, pemerintah daerah, BUMN, BUMD, LSM, dan yayasan sosial, maupun pada proyek-proyek kerjasama sektor publik serta swasta”. (Alvianty1, Elfreda A Lau2, 2013)

Penelitian ini menggunakan dua elemen Akuntansi Sektor Publik , yakni :

a. Perencanaan Publik

Perencanaan adalah proses untuk menentukan tindakan yang tepat di masa depan melalui urutan pilihan dengan memperhitungkan sumber daya yang tersedia (UU RT No. 25 Tahun 2004 tentang system perencanaan pembangunan nasional.

b. Penganggaran Publik

Berdasarkan penjelasan UU No. 17 Tahun 2003, anggaran adalah alat akuntabilitas, manajemen dan kebijakan ekonomi.

Penetapan Alokasi Dana Desa (ADD)

Dalam penetapan Alokasi Dana Desa (ADD) hal yang perlu diperhatikan dan sangat berkaitan satu sama lain yakni, pada saat Tahap Perencanaan dan Penganggaran. Karena proses alokasi sumber daya harus dilakukan dengan cermat karena sebelum keputusan alokasi dilakukan opportunity cost yang hilang juga harus masuk dalam perhitungan sehingga efektivitas alokasi sumber daya tersebut merupakan alokasi yang paling optimal untuk menjamin hal tersebut dibutuhkan mekanisme **perencanaan penganggaran** yang handal dan tepat untuk dapat menjadi alat bantu yang paling efektif memberikan imbal hasil atau return yang paling optimal dari setiap unit sumber daya anggaran yang digunakan pemerintah. (Halim, Kusupi 2014)

Prinsip Anggaran Dana Desa (ADD)

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa pasal 68 pengertian **Alokasi Dana Desa** adalah “Bagian dari dana perimbangan pusat dan daerah yang diterima oleh Kabupaten

/Kota untuk desa paling sedikit 10% yang pembagiannya untuk setiap desa secara proporsional yang merupakan alokasi dana desa”.

Tujuan Alokasi Dana Desa

1. Menanggulangi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan
2. Meningkatkan perencanaan dan penganggaran pembangunan di tingkat desa dan pemberdayaan masyarakat
3. Meningkatkan pengamalan nilai-nilai keagamaan, sosial budaya dalam rangka mewujudkan peningkatan sosial
4. Meningkatkan ketentraman dan ketertiban masyarakat
5. Meningkatkan pelayanan pada masyarakat desa dalam rangka pengembangan social dan ekonomi masyarakat.
6. Peningkatan pendapatan desa dan masyarakat desa melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa) (Alvianty1, Elfreda A Lau2, 2013)

Pembagian Alokasi Dana Desa (ADD) untuk setiap desa dihitung secara proporsional berdasarkan rumus penetapan alokasi dana desa yang ditetapkan oleh pemerintah kabupaten. Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 Pemerintah Kabupaten menerbitkan PERBUP No. 1 tahun 2016 dan PERBUB No. 2 tahun 2016 sebagai kebijakan atas perlunya penetapan Alokasi Dana Desa (ADD) kepada desa dalam Kabupaten Banyuasin melalui Pos Bantuan Keuangan kepada desa pada APBD Kabupaten Banyuasin TA 2016.

Hal ini didukung dengan pernyataan penelitian sebelumnya yakni, Besaran ADD untuk setiap Desa ditetapkan berdasarkan rumus penetapan

yang telah ditetapkan dalam Perbup. Penerima(Agriani, 2014). Alokasi besaran anggaran ADD ditetapkan dalam peraturan bupati tentang pedoman umum ADD (Setyoko, 2009).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya di Kabupaten Banyuwangi, Ketentuan pelaksanaan ADD di kabupaten banyuwangi pada tahun 2015 secara yuridis ditetapkan dalam Peraturan Bupati Banyuwangi no. 13 tahun 2015 tentang Pedoman Teknis Dan Tata Cara Penetapan Besaran Alokasi Dana Desa Yang Bersumber Dari Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Kabupaten Banyuwangi. Jumlah ADD di tiap desa ditentukan berdasarkan perhitungan ADD Minimal dan ADD Proporsional yang telah ditetapkan oleh pihak kabupaten bagian Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Jumlah ADD Minimal dihitung berdasarkan asas merata, sehingga memiliki jumlah yang sama di setiap desa. Sedangkan jumlah ADD proporsional ditentukan berdasarkan indikator jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan lain-lain. Tujuan penggunaan asas merata dan adil dalam ADD adalah agar pembangunan di tiap desa di Kabupaten Banyuwangi dapat berlangsung dengan optimal dan sesuai dengan yang diharapkan.(Kumalasari & Riharjo, 2016)

Sedangkan apabila kita bandingkan, Pemerintah Kabupaten Banyuasin menerbitkan PERBUP No. 1 tahun 2016 sebagai kebijakan atas perlunya penetapan Alokasi Dana Desa (ADD) dan PERBUD No.2 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pembagian dan Penetapan Dana Desa Untuk setiap Desa dalam Kabupaten Banyuasin TA 2016 Jumlah ADD di tiap desa ditentukan berdasarkan perhitungan *Alokasi Dasar* dan *Alokasi formula*. **Alokasi Dasar**

dihitung berdasarkan alokasi dasar per kabupaten dibagi jumlah desa sebagaimana telah ditetapkan dalam lampiran Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2015 tentang Rincian Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 2016. Sedangkan **Alokasi formal** dihitung dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan indeks kesulitan geografis desa setiap kabupaten yang bersumber dari kementerian yang berwenang dan/atau lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Penghitungan. Alokasi formula setiap Desa sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 dilakukan dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$W = [(0,25 \times Z1) + (0,35 \times Z2) + (0,10 \times Z3) + (0,30 \times Z4)] \times (DDkab - ADkab)$$

Keterangan:

W = Dana Desa setiap Desa yang dihitung berdasarkan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat Kesulitan geografis Desa setiap Kabupaten.

Z1 = Rasio jumlah penduduk setiap Desa terhadap total penduduk Kabupaten Banyuasin.

Z2 = Rasio jumlah penduduk miskin setiap Desa terhadap total penduduk miskin Desa Kabupaten Banyuasin.

Z3 = Rasio luas wilayah Desa setiap Desa terhadap total penduduk miskin Desa Kabupaten Banyuasin.

Z4 = Rasio Ikfs Kabupaten Banyuasin terhadap total IKG Kabupaten yang memiliki Desa.

DDkab = _ Pagu Dana Desa Kabupaten Banyuasin

ADkab = besaran ADuntuk setiap Desa dikalikan jumlah Desa dalam Kabupaten Banyuasin.

Pagu Dana Desa Kabupaten Banyuasin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a dihitung berdasarkan besaran AD (Alokasi Dasar sebesar 90%) dikalikan jumlah Desa dalam Kabupaten Banyuasin.ng statistik.

Kesiapan pemerintah desa dalam pengelolaan mandiri Alokasi Dana Desa

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akasius Akang, 2015) Kemampuan yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan desa berdasarkan UU No. 6 Tahun 2014 ada 4 yakni :

1. Komunikasi

Semua perangkat desa harus mengetahui dengan adanya perwakilan dari pemerintah desa yang mengikuti sosialisasi, pembekalan dan pelatihan dalam rangka menyiapkan diri menghadapi implementasi kebijakan program ADD sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa oleh pemerintah daerah dalam hal ini adalah pemerintah kabupaten dan pemerintah provinsi kepada pemerintah desa dalam rangka menyiapkan diri dan mengefektifkan implementasi kebijakan program Alokasi Dana Desa sesuai dengan undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa. Sehingga dengan demikian, Setiap desa di Kabupaten Banyuasin sudah siap apabila Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, dalam hal ini adalah program Alokasi Dana Desa (ADD) di implementasikan di setiap Desa yang ada di Kabupaten Banyuasin.

2. Sumberdaya

Setiap Desa di Kabupaten Banyuasin sudah mampu dan siap menghadapi implementasi kebijakan program Alokasi Dana Desa (ADD) dilihat dari: **Pertama**, dari pengalaman pemerintahnya dalam pengelolaan keuangan desa, dimana setiap pemerintah desanya sudah mampu merealisasikan dan menjalankan kewajibannya membuat Surat Pertanggungjawaban Alokasi Dana Desa (SPJ ADD) dengan baik. **Kedua**, unsur penyelenggara pemerintahan desa (pemerintah desa dan BPD) setiap desa harus memadai, karena diisi oleh orang-orang yang berpendidikan tinggi dan berpengetahuan.

3. Disposisi atau sikap

Kesediaan dan komitmen dari penyelenggara pemerintahan desa dapat dilihat sebagai berikut: **Pertama**, kesiapan pemerintah Desa dalam melaksanakan tugas yaitu menyelenggarakan Pemerintahan, melaksanakan Pembangunan, dan pembinaan kemasyarakatan, serta pemberdayaan masyarakat Desa harus disertai dengan kejujuran, kehati-hatian atau ketelitian dan bertanggungjawab secara administratif terhadap semua yang dikerjakan terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan desa. Perangkat Desa harus menyadari bahwa ditingkat pemerintahan desa adalah pelaksana amanah undang-undang yang dibuat dan diimplementasikan, jadi harus siap melaksanakan amanah undang-undang yang dibuat. Dalam menjalankan tugas tersebut tentu Pemerintah Desa juga mempunyai kewajiban, salah satunya adalah wajib memberikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada Badan Permusyawaratan Desa setiap akhir tahun anggaran. **Kedua**, kesiapan BPD selaku pengawas pemerintahan desa mulai dari

pembuatan peraturan desa hingga pada implementasi peraturan desa yang dibuat BPD selalu berpartisipasi untuk menyepakati keputusan yang diambil. Dalam hal pengawasan yang dilakukan oleh BPD, perangkat desa mengakui bahwa antara BPD dan Pemerintah Desa Landungsari selalu ada koordinasi, pelaporan, pengawasan, saling memberi saran dan petunjuk. Sedangkan masyarakat yang merupakan sasaran dari program Alokasi Dana Desa, masyarakat desa harus selalu berpartisipasi dalam mengawasi implementasi program Alokasi Dana Desa.

4. Struktur birokrasi

Pemerintah Desa Landungsari sudah memenuhi syarat untuk mengimplementasikan kebijakan program alokasi dana desa secara efektif. Hal itu dapat dilihat dari: **Pertama**, apakah kelengkapan struktur birokrasi sudah sesuai dengan undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa. **Kedua**, adanya Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Desa di setiap Desa yang ada di Kabupaten Banyuasin sebagai wakil dari penduduk Desa yang berkualitas dengan harapan supaya pemerintahan Desa Landungsari dapat diselenggarakan secara efektif.

4. PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

- (1) Penggunaan dasar acuan hukum PMK No. 49/PMK.07/2016 tentang Tata Cara Pengalokasian, Penyaluran, Penggunaan, Pemantauan dan Evaluasi Dana Desa telah sesuai dengan PERBUB Kab Banyuasin No.

2 Tahun 2016 dalam penetapan alokasi dana desa, hal ini dikarenakan proses penetapan ADD dengan PERBUB Kab Banyuasin sesuai dengan ketentuan **PMK pasal 1 ayat (3) dan (4)** yakni ,

- (3) Alokasi Dasar .adalah alokasi minimal Dana Desa yang akan diterima oleh setiap Desa, yang besarnya dihitung dengan cara 90% (sembilan puluh persen) dari anggaran Dana Desa dibagi dengan jumlah Desa secara nasional.
- (4) Alokasi Formula adalah alokasi yang dihitung dengan memperhatikan jumlah penduduk Desa, angka kemiskinan Desa, luas wilayah Desa, dan tingkat kesulitan geografis Desa setiap kabupaten Zkota.

Kemudian Pasal 5, mengenai rumusan formulasi penetapan ADD yang juga digunakan pada PERBUB Kab. Banyuasin yakni,

- (1) Besaran Alokasi Formula setiap kabupaterr/kota, yang besarnya 10% (sepuluh persen) dari anggaran Dana Desa dihitung dengan bobot sebagai berikut:
 - a. 25% (dua puluh lima persen) untuk jumlah penduduk;
 - b. 35% (tiga puluh lima persen) untuk angka kemiskinan;
 - c. 10% (sepuluh persen) untuk luas wilayah; dan
 - d. 30% (tiga puluh persen) untuk tingkat kesulitan geografis.

- (2) Angka kemiskinan Desa dan tingkat kesulitan geografis Desa sebagaimana dimaksud pada ayat 1 masing- masing ditunjukkan oleh jumlah penduduk miskin Desa dan IKKkabupaterr/kota.

- (3) Penghitungan Alokasi Formula setiap kabupaterr/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$AF \text{ Kab/kota} = \{(0,25 * Y1) + (0,35 * Y2) + (0,10 * Y3) + (0,30 * Y4)\} * (0,10 * DD)$$

Keterangan:

AF Kab/kota = Alokasi Formula Kabupaten/Kota

Y1 = rasio jumlah penduduk Desa setiap kabupaterr/kota terhadap total penduduk Desa nasional

Y2 = rasio jumlah penduduk miskin Desa setiap kabupaten /kota terhadap total penduduk miskin

Dapat di ambil kesimpulan bahwa Secara garis besar PERBUB Kab. Banyuasin tentang Alokasi Dana Desa (ADD) telah mengikuti aturan Undang-Undang Desa dan telah sesuai dengan PMK No. 49/PMK.07/2016.

Berikut Lampiran Alokasi Dana Desa (ADD) Kab. Banyuasin Tahun Anggaran 2016 :

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI BANTUAN
NOMOR 2 TAHUN 2016
TENTANG
TATA CARA PENGAGIAN DAN PENYAPAN RENCANA
DESA UNTUK SETAP DESA DALAM KABUPATEN BANTUAN
TAHUN ANGGARAN 2016

DAFTAR RENCANA DESA DESA UNTUK SETAP DESA DALAM
KABUPATEN BANTUAN TAHUN ANGGARAN 2016

NO	KECAMATAN	NOMOR RENCANA DESA	DESA	PAGU DANA DESA
1	BANTUAN I	1	BUNDAI KEDO	798.042.000
		2	BUNDAI GERONG	652.124.000
		3	MERAS MATA	732.048.000
		4	PERAJEN	642.557.000
		5	CINTA MANIS LAMA	639.110.000
		6	PERAMBAHAN	630.970.000
		7	PEMATANG PALAS	640.727.000
		8	TUKTO BARI	606.903.000
		9	PULAU BORANG	791.867.000
		10	PERAMBAHAN BARI	597.034.000
		11	DUWER LIO	601.582.000
		12	BUNDAI I	668.330.000
		13	BUNDAI II	727.536.000
		14	BUNDAI III	701.596.000
		15	BUNDAI IV	693.524.000
		16	KARANG BARI	615.412.000
		17	MAJUT BIA	613.506.000
		18	SIRI AGUNG	602.710.000
		19	BUNDAI KEDO	613.302.000
		20	TALAJA JAYA	543.040.000
		21	TELAK PAKO	635.033.000
		22	TAKAI PULU	631.092.000
		23	JATI BARI	631.075.000
		24	PERAJEN JAYA	611.066.000
		25	REMAU BUNGA	631.521.000
		26	MEKAR SARI	639.856.000
		27	MARGA BUNGA	669.127.000
		28	MARGA BUNGA	669.127.000
		29	MAJUT BIA	631.066.000
		30	LANGLAN	636.492.000
		31	PANGALAN PANI	617.527.000
		32	TELAK PAKO	596.164.000
		33	TELAK PAKO	596.164.000
		34	TELAK PAKO	596.164.000
		35	TELAK PAKO	596.164.000
		36	TELAK PAKO	596.164.000
		37	TELAK PAKO	596.164.000
		38	TELAK PAKO	596.164.000
		39	TELAK PAKO	596.164.000
		40	TELAK PAKO	596.164.000
		41	TELAK PAKO	596.164.000
		42	TELAK PAKO	596.164.000
		43	TELAK PAKO	596.164.000
		44	TELAK PAKO	596.164.000
		45	TELAK PAKO	596.164.000
		46	TELAK PAKO	596.164.000
		47	TELAK PAKO	596.164.000
		48	TELAK PAKO	596.164.000
		49	TELAK PAKO	596.164.000
		50	TELAK PAKO	596.164.000
		51	TELAK PAKO	596.164.000
		52	TELAK PAKO	596.164.000
		53	TELAK PAKO	596.164.000
		54	TELAK PAKO	596.164.000
		55	TELAK PAKO	596.164.000
		56	TELAK PAKO	596.164.000
		57	TELAK PAKO	596.164.000
		58	TELAK PAKO	596.164.000
		59	TELAK PAKO	596.164.000
		60	TELAK PAKO	596.164.000
		61	TELAK PAKO	596.164.000
		62	TELAK PAKO	596.164.000
		63	TELAK PAKO	596.164.000
		64	TELAK PAKO	596.164.000
		65	TELAK PAKO	596.164.000
		66	TELAK PAKO	596.164.000
		67	TELAK PAKO	596.164.000
		68	TELAK PAKO	596.164.000
		69	TELAK PAKO	596.164.000
		70	TELAK PAKO	596.164.000
		71	TELAK PAKO	596.164.000
		72	TELAK PAKO	596.164.000
		73	TELAK PAKO	596.164.000
		74	TELAK PAKO	596.164.000
		75	TELAK PAKO	596.164.000
		76	TELAK PAKO	596.164.000
		77	TELAK PAKO	596.164.000
		78	TELAK PAKO	596.164.000
		79	TELAK PAKO	596.164.000
		80	TELAK PAKO	596.164.000
		81	TELAK PAKO	596.164.000
		82	TELAK PAKO	596.164.000
		83	TELAK PAKO	596.164.000
		84	TELAK PAKO	596.164.000
		85	TELAK PAKO	596.164.000
		86	TELAK PAKO	596.164.000
		87	TELAK PAKO	596.164.000
		88	TELAK PAKO	596.164.000
		89	TELAK PAKO	596.164.000
		90	TELAK PAKO	596.164.000
		91	TELAK PAKO	596.164.000
		92	TELAK PAKO	596.164.000
		93	TELAK PAKO	596.164.000
		94	TELAK PAKO	596.164.000
		95	TELAK PAKO	596.164.000
		96	TELAK PAKO	596.164.000
		97	TELAK PAKO	596.164.000
		98	TELAK PAKO	596.164.000
		99	TELAK PAKO	596.164.000
		100	TELAK PAKO	596.164.000

4. Pulau Rempang ...

NO	KECAMATAN	NOMOR RENCANA DESA	DESA	PAGU DANA DESA
1	2	3	4	5
		1	TELUK BAYUNG	643.222.000
		2	PENSIJAN	739.663.000
		3	MUKUT	625.218.000
		4	BUNDAI KEDO	632.445.000
		5	BAWA MUKUT	634.616.000
		6	BAWA MUKUT	632.445.000
		7	BUKTI ASIH	612.386.000
		8	BUNDAI KEDO	634.616.000
		9	TELAPA DUA	611.536.000
		10	BUNDAI KEDO	607.117.000
		11	BUNDAI KEDO	597.536.000
		12	BUNDAI KEDO	602.872.000
		13	BUNDAI KEDO	628.442.000
		14	BUNDAI KEDO	603.685.000
		15	BAJETA	610.115.000
		16	BUNDAI KEDO	613.553.000
		17	BUNDAI KEDO	613.209.000
		18	MEKAR SARI	604.374.000
		19	BUNDAI KEDO	608.667.000
		20	BUNDAI KEDO	609.211.000
		21	BAWA BANDA	605.453.000
		22	BUNDAI KEDO	605.517.000
		23	BUNDAI KEDO	604.445.000
		24	BUNDAI KEDO	612.301.000
		25	BUNDAI KEDO	597.877.000
		26	BUNDAI KEDO	593.605.000
		27	BAWA SARI	597.190.000
		28	BUNDAI KEDO	607.479.000
		29	BAWA SARI	605.405.000
		30	BAWA SARI	594.235.000
		31	BAWA SARI	645.679.000
		32	BAWA SARI	630.288.000
		33	BAWA SARI	637.571.000
		34	BAWA SARI	640.403.000
		35	BAWA SARI	626.025.000
		36	BAWA SARI	626.025.000
		37	BAWA SARI	604.140.000
		38	BAWA SARI	603.214.000
		39	BAWA SARI	604.275.000
		40	BAWA SARI	612.286.000
		41	BAWA SARI	612.150.000
		42	BAWA SARI	607.768.000
		43	BAWA SARI	609.339.000
		44	BAWA SARI	618.992.000
		45	BAWA SARI	608.485.000
		46	BAWA SARI	632.250.000
		47	BAWA SARI	636.389.000
		48	BAWA SARI	636.389.000
		49	BAWA SARI	636.389.000
		50	BAWA SARI	636.389.000
		51	BAWA SARI	636.389.000
		52	BAWA SARI	636.389.000
		53	BAWA SARI	636.389.000
		54	BAWA SARI	636.389.000
		55	BAWA SARI	636.389.000
		56	BAWA SARI	636.389.000
		57	BAWA SARI	636.389.000
		58	BAWA SARI	636.389.000
		59	BAWA SARI	636.389.000
		60	BAWA SARI	636.389.000
		61	BAWA SARI	636.389.000
		62	BAWA SARI	636.389.000
		63	BAWA SARI	636.389.000
		64	BAWA SARI	636.389.000
		65	BAWA SARI	636.389.000
		66	BAWA SARI	636.389.000
		67	BAWA SARI	636.389.000
		68	BAWA SARI	636.389.000
		69	BAWA SARI	636.389.000
		70	BAWA SARI	636.389.000
		71	BAWA SARI	636.389.000
		72	BAWA SARI	636.389.000
		73	BAWA SARI	636.389.000
		74	BAWA SARI	636.389.000
		75	BAWA SARI	636.389.000
		76	BAWA SARI	636.389.000
		77	BAWA SARI	636.389.000
		78	BAWA SARI	636.389.000
		79	BAWA SARI	636.389.000
		80	BAWA SARI	636.389.000
		81	BAWA SARI	636.389.000
		82	BAWA SARI	636.389.000
		83	BAWA SARI	636.389.000
		84	BAWA SARI	636.389.000
		85	BAWA SARI	636.389.000
		86	BAWA SARI	636.389.000
		87	BAWA SARI	636.389.000
		88	BAWA SARI	636.389.000
		89	BAWA SARI	636.389.000
		90	BAWA SARI	636.389.000
		91	BAWA SARI	636.389.000
		92	BAWA SARI	636.389.000
		93	BAWA SARI	636.389.000
		94	BAWA SARI	636.389.000
		95	BAWA SARI	636.389.000
		96	BAWA SARI	636.389.000
		97	BAWA SARI	636.389.000
		98	BAWA SARI	636.389.000
		99	BAWA SARI	636.389.000
		100	BAWA SARI	636.389.000

8. Muara Telang ...

NO	KECAMATAN	NOMOR RENCANA DESA	DESA	PAGU DANA DESA
1	2	3	4	5
		1	MARGA BAYUNG	643.277.000
		2	BUNDAI KEDO	643.470.000
		3	BUNDAI KEDO	632.445.000
		4	TELAPA DUA	605.637.000
		5	TELAPA DUA	648.271.000
		6	TELAPA DUA	634.821.000
		7	TELAPA DUA	641.505.000
		8	TELAPA DUA	607.171.000
		9	TELAPA DUA	621.325.000
		10	TELAPA DUA	624.024.000
		11	TELAPA DUA	630.387.000
		12	TELAPA DUA	634.642.000
		13	TELAPA DUA	675.475.000
		14	TELAPA DUA	621.383.000
		15	TELAPA DUA	615.861.000
		16	TELAPA DUA	615.861.000
		17	TELAPA DUA	615.861.000
		18	TELAPA DUA	615.861.000
		19	TELAPA DUA	615.861.000
		20	TELAPA DUA	615.861.000
		21	TELAPA DUA	615.861.000
		22	TELAPA DUA	615.861.000
		23	TELAPA DUA	615.861.000
		24	TELAPA DUA	615.861.000
		25	TELAPA DUA	615.861.000
		26	TELAPA DUA	615.861.000
		27	TELAPA DUA	615.861.000
		28	TELAPA DUA	615.861.000
		29	TELAPA DUA	615.861.000
		30	TELAPA DUA	615.861.000
		31	TELAPA DUA	615.861.000
		32	TELAPA DUA	615.861.000
		33	TELAPA DUA	615.861.000
		34	TELAPA DUA	615.861.000
		35	TELAPA DUA	615.861.000
		36	TELAPA DUA	615.861.000
		37	TELAPA DUA	615.861.000
		38	TELAPA DUA	615.861.000
		39	TELAPA DUA	615.861.000
		40	TELAPA DUA	615.861.000
		41	TELAPA DUA	615.861.000
		42	TELAPA DUA	615.861.000
		43	TELAPA DUA	615.861.000
		44	TELAPA DUA	615.861.000
		45	TELAPA DUA	615.861.000
		46	TELAPA DUA	615.861.000
		47	TELAPA DUA	615.861.000
		48	TELAPA DUA	615.861.000
		49	TELAPA DUA	615.861.000
		50	TELAPA DUA	615.861.000
		51	TELAPA DUA	615.861.000
		52	TELAPA DUA	615.861.000
		53	TELAPA DUA	615.861.000
		54	TELAPA DUA	615.861

NO	KECAMATAN	NOMOR REKAMING KAS DESA	DESA	PASU DANA DESA
1	2	3	4	5
13	MUARA WUHAN	187.09.05002	1. BARUJO MUKYO 16	613.300.000
		187.09.05043	2. BELJO SARI	602.108.000
		187.09.07810	3. DATTA MENDI	602.840.000
		187.09.13016	4. DATTA BANJUN HARJO	610.000.000
		187.09.05053	5. BELUMER MUKYO	618.879.000
		187.09.05049	6. SIKIDIN MUKYO	604.120.000
		187.09.05040	7. INDIANPURA	615.636.000
		187.09.07811	8. JETIKAN	616.307.000
		187.09.05041	9. BARJO MUKYO	606.204.000
		187.09.13026	10. TUPPA HARJO	605.945.000
		187.09.06059	11. TUPPA MUKYO	602.466.000
		187.09.08841	12. DATTA KESUMA	603.490.000
		187.09.05044	13. BARJO MUKYO	616.804.000
		187.09.06044	14. DANESA MUKTI	617.532.000
		187.09.05051	15. TUMBAI JAYA	606.466.000
		187.09.05042	16. JALUR MUKTI	612.435.000
		187.09.07811	17. POLURANG	645.507.000
		187.09.07039	18. LARU TANDU	612.817.000
		187.09.03491	19. SELALA BUKHAR	642.433.000
		187.09.04738	20. BERKUNIR AGUNG	609.206.000
		187.09.10205	21. MERKAR JAYA	609.868.000
		187.09.06079	22. BERJO MUKYO	591.705.000
		187.09.09332	23. LAR BULUK BATU	633.083.000
		187.09.13482	24. BERJO MUKYO	607.217.000
		187.09.13124	25. BERI KATON	641.412.000
		187.09.08032	26. BERJO HARJO	641.436.000
		187.09.09101	27. BERTAKAN	615.539.000
		187.09.03883	28. DANAR MUKAN	606.632.000
		187.09.09103	29. BERJO HARJO	613.205.000
		187.09.01537	30. BULUK JAYA	618.211.000
		187.09.01131	31. BULUK AGUNG	602.384.000
		187.09.03886	32. BULUK MUKTA	606.756.000
187.09.07983	33. BULUK MUKTI	606.063.000		
187.09.07077	34. BULUK MUKHAR	603.003.000		
187.09.07274	35. TUPPA	676.344.000		
187.09.09112	36. TUMBA MUKTA	617.404.000		
187.09.06087	37. BERTAKAN	617.681.000		
187.09.12105	38. TELUK TENGGILANG	633.288.000		
187.09.06031	39. BERJO MUKTA	604.014.000		
187.09.06284	40. BERJO MUKTA	605.617.000		
187.09.08172	41. BARANG ANYAR	599.846.000		
187.09.06292	42. BARANG ASIM	595.480.000		
187.09.01512	43. BARANG KANAYU	596.763.000		
187.09.06290	44. BERJO MUKYO	610.216.000		
187.09.01205	45. TELUK	604.414.000		
187.09.12049	46. BERJO BERSENG	607.735.000		
187.09.06298	47. BARANG MUKTA	603.531.000		
187.09.06000	48. BERJO KATU	607.504.000		
187.09.10201	49. BARANG MUKTA	599.756.000		
187.09.01013	50. BERJO JAYA	609.577.000		
187.09.06138	51. TALANG INIR	598.496.000		
187.09.12061	52. BARANG INIR	595.467.000		
187.09.06003	53. BERJO LANGKANG	607.447.000		
187.09.12064	54. BERJO	604.062.000		
187.09.02014	55. BERKUNIR	601.746.000		
187.09.04945	56. BERJO TERAP	602.506.000		
187.09.12040	57. BERJO	611.802.000		
187.09.12092	58. TALANG LAUT	609.171.000		
187.09.04944	59. BAR BERSENG	593.091.000		
187.09.04946	60. BERJO	618.008.000		
187.09.05015	61. BARANG	602.177.000		
187.09.14304	62. BARANG SARI	607.022.000		
187.09.06086	63. BERJO	609.278.000		
187.09.16347	64. BERJO	618.061.000		
187.09.05047	65. TALANG BERBARA	609.722.000		
187.09.14371	66. BERJO BARANG	610.103.000		
187.09.05053	67. BERJO BARANG	606.460.000		
187.09.06097	68. BERJO BARANG	609.440.000		
187.09.13790	69. BARANG MUKTA	598.036.000		
187.09.13791	70. BARANG MUKHAR	596.108.000		
187.09.13789	71. BERJO MUKHAR	598.537.000		
18. Sumber Muga Telang ...				

5

NO	KECAMATAN	NOMOR REKAMING KAS DESA	DESA	PASU DANA DESA
1	2	3	4	5
18	SUMBER MARGA TELANG	187.09.03484	1. BERKUNIR DALAM	601.510.000
		187.09.07868	2. BARANG ANYAR	708.200.000
		187.09.12001	3. BERJO TELANG	606.496.000
		187.09.01149	4. BERKUNIR TENGAH	606.955.000
		187.09.09452	5. BERJO JAYA	602.794.000
		187.09.06057	6. BARANG BARU	714.840.000
		187.09.03483	7. BERJO TELANG MARGA	605.692.000
		187.09.03482	8. BERKUNIR MUKTA	607.280.000
		187.09.01371	9. TELANG LUKUR	609.124.000
		187.09.07786	10. BERJO TIGA	603.420.000
		187.09.01307	11. BERJO MUKTA BARU	601.470.000
		187.09.09142	12. BERJO MUKHAR	602.011.000
		187.09.13061	13. BERJO MUKTA	606.867.000
		187.09.14029	14. BERJO MUKHAR	604.075.000
		187.09.14010	15. BERJO MUKTA	616.036.000
		187.09.05020	16. BERJO TENGGILANG	602.676.000
		187.09.01307	17. BERJO	601.470.000
		187.09.12067	18. BERJO BERJO	591.705.000
		187.09.08073	19. BERJO BERJO PERMATA	605.611.000
		187.09.14043	20. BERJO BARU	606.860.000
		187.09.09104	21. BERJO MUKHAR	599.103.000
		187.09.13719	22. BERJO MUKTA	601.802.000
		187.09.01342	23. BERJO MUKTA	614.708.000
		187.09.14020	24. BERJO BERJO	610.727.000
		187.09.09436	25. BERJO BERJO BAKTI	601.715.000
		187.09.06000	26. BERJO	601.503.000
TOTAL				18.600.000.000

Sumber : PERBUB Kab. Banyuasin No. 2 Tahun 2016

- (2) Pemerintah harus melakukan pemeriksaan, pengawasan serta evaluasi dalam pelaksanaan Akuntabilitas dan Transparansi pengelolaan keuangan desa dan meminimalisir terjadinya korupsi ADD di pemerintahan desa.
- (3) Perencanaan ADD Kab. Banyuasin belum melaksanakan konsep perencanaan partisipatif. Hal ini dikarenakan dalam PERBUB Kab. Banyuasin hanya melakukan penetapan ADD berdasarkan rumus formulasi proporsional saja, tidak di barengi dengan keikutsertaan masyarakat secara aktif dalam penetapan ADD.
- (4) Belum adanya publikasi secara terperinci mengenai perhitungan dengan rumusan formasi menggunakan Alokasi Formula, hanya di lampirkan saja hasil penetapan ADDnya di dalam PERBUB Kab. Banyuasin No.2 Tahun 2016, sehingga menimbulkan spekulasi penyimpangan dalam perhitungan ADD.

B. SARAN

1. Untuk lebih meningkatkan lagi Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan Desa, diharapkan pemerintah dapat meningkatkan alokasi dana setiap tahunnya. Sehingga dengan keberhasilan pembangunan desa akan menjadi keberhasilan pembangunan secara menyeluruh di kabupaten. (Melissa Tuwaidan, 2013)
2. Perlunya pembinaan pengelola ADD untuk meningkatkan kemampuan administratif dengan memberikan pelatihan teknis terkait dengan sistem dan mekanisme pelaksanaan program, serta pendampingan oleh pemerintah kabupaten

3. Untuk meningkatkan keberhasilan program ADD ini perlu dibentuk suatu mekanisme dan sistem seperti sanksi tegas dan jelas seperti sanksi administratif dan sanksi hukum yang sesuai dengan pengelolaan keuangan negara atas setiap pelanggaran yang dilakukan oleh oknum aparat desa sebagai pembelajaran masyarakat dan pemerintah desa bahwa pengawasan keuangan sangat dibutuhkan untuk mengawal proses transparansi dan akuntabilitas pengelolaan keuangan desa.

C. KETERBATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan yakni tidak dilakukannya wawancara secara personal dengan pemerintah Daerah terkait implementasi kebijakan ini. Dan penelitian ini bersifat terbatas karena data yang diperoleh hanya bersumber dari situs bpk online palembang.go.id.

Untuk penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian dengan cara terjun langsung ke dalam pemerintah kabupaten dalam proses penetapan alokasi dana desa (ADD) dan analisis case pada suatu desa untuk mengetahui secara real apa yang terjadi di lapangan sekaligus dapat memberikan pelatihan secara langsung terhadap pemerintah desa agar dapat menambah pengetahuan bagi pemerintah desa bagaimana cara mengoperasikan dana desanya dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas serta tepat guna dalam pengembangan desanya menjadi lebih baik.

Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat dicapai hasil yang lebih baik (Septarini and Papilaya, 2016).

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agriani, N. L. (2014). IMPLEMENTASI PERATURAN BUPATI NO. 8 TAHUN 2014 TENTANG ALOKASI DANA DESA DI KABUPATEN KEBUMEN, (8), 1–13.
- Akasius Akang. (2015). KESIAPAN PEMERINTAH DESA LANDUNGSARI MENGHADAPI IMPLEMENTASI ALOKASI DANA DESA SESUAI UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2014. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 4(1), 139–144.
- Alvianty1, Elfreda A Lau2, I. N. L. (2013). AKUNTABILITAS PERTANGGUNGJAWABAN ALOKASI DANA DESA TAHUN ANGGARAN 2013 DI DESA BADAK BARU KECAMATAN MUARA BADAK KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA.
- Anggraini, P. K. (2015). IMPLEMENTASI PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 43 TAHUN 2014 TENTANG PERATURAN PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 6 TAHUN 2014 (Studi Di Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang), 2014.
- Kumalasari, D., & Riharjo, I. B. (2016). TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS PEMERINTAH DESA DALAM. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi* :, 5(November).
- Melissa Tuwaidan. (2013). IMPLEMENTASI KEBIJAKAN ALOKASI DANA DESA DI DESA WATUDAMBO KECAMATAN KAUDITAN KABUPATEN MINAHSA UTARA.
- Putu, N., & Laksmisuryadi, L. (n.d.). Penanggulangan tindak pidana korupsi dalam pengelolaan keuangan dana desa di bali, 1–5.
- Setyoko, P. I. (2009). Akuntabilitas

Administrasi Keuangan Program
Alokasi Dana Desa (ADD), (1), 14–
24.

Septarini, D. F. and Papilaya, F. (2016)
‘INTERAKSI KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP FAKTOR-
FAKTOR YANG MEMENGARUHI
KUALITAS LAPORAN KEUANGAN

PEMERINTAH DAERAH’, *JURNAL
ILMU EKONOMI & SOSIAL*, .VII(2), pp.
100–116.

Halim Abdul, K Syam, *Akuntansi Sektor
Publik*. Yogyakarta : Salemba Empat.2014

REVITALISASI FUNGSI TRADISI MARPEGE-PEGE MASYARAKAT BENTENG HURABA TAPANULI SELATAN PADA ERA GLOBALISASI

Siti Aisyah, Heri Effendi

Dosen Prodi Pendidikan Sejarah STKIP Tapanuli Selatan

Sa4167505@gmail.com & effendiheri550@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to revitalize marpege-pege tradition of Benteng Huraba Tapanuli Selatan society because the tradition had gone to the brink of extinction. The effect of globalization and the lack of government attention the tradition would open up the gap of destruction of this cultural heritage while Marpege-pege tradition is a form of the cultural heritage of Benteng Huraba's society. This research was conducted by applying qualitative approach of historical method. Data was collected through heuristics, source criticism, interpretation and historiography. The results showed that socialization and coaching periodically is a means of generating society awareness so as to open up opportunities for the sustainability of marpege-pege tradition as an oral tradition that increasingly squeezed by global cultural products. Marpege-pege was a statement of caring and togetherness in a state of joy and sorrow. The revitalization function of marpege-Pege tradition is kinship, social and preservation for the strengthening of the identity and locality of Benteng Huraba's society by strengthening the role of traditional leaders, society and government to revive the values of the philosophy of transition dalihan na tolu in the context of the present life and the future continuity.

Keywords: local culture, global culture, marpege-pege tradition, and revitalization

ABSTRAK

Penelitian ini membahas fungsi revitalisasi tradisi Marpege-pege masyarakat Benteng Huraba Tapanuli Selatan pada era globalisasi. Pada dasarnya, tradisi Marpege-pege, sebagai bentuk warisan budaya masyarakat Benteng Huraba, telah menuju ambang kepunahan. Selain dampak negatif dari globalisasi, dan kurangnya perhatian pemerintah membuka celah kehancuran warisan budaya ini. Penelitian ini bertujuan untuk merevitalisasi tradisi Marpege-pege masyarakat Benteng Huraba. Pemahaman terhadap aktivitas kultural ini dapat memberikan arah bagi pengutan kembali ikatan sosial dan identitas masyarakat lokal. Penelitian ini menggunakan metode sejarah. Data dikumpulkan melalui heuristik, kritik sumber, interpretasi dan historiografi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi dan pembinaan secara berkala merupakan sarana untuk menghasilkan kesadaran masyarakat sehingga bisa membuka peluang bagi keberlanjutan tradisi marpege-pege sebagai tradisi lisan yang semakin terjepit oleh produk budaya global. Marpege-pege adalah pernyataan

kepedulian dan kebersamaan dalam keadaan sukacita dan duka cita. Fungsi revitalisasi tradisi marpege-Pege adalah kekerabatan, sosial dan pelestarian untuk penguatan identitas dan lokalitas masyarakat Benteng Huraba dengan memperkuat peran pemimpin adat, masyarakat dan pemerintahan untuk menghidupkan kembali nilai-nilai filsafat tradisi dalihan na tolu dalam konteks kehidupan sekarang dan kontinuitas masa depan.

Keywords: budaya lokal, budaya global, tradisi marpege-pege, dan revitalisasi

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, makin disadari pentingnya karakter dalam upaya pengembangan sumber daya manusia suatu bangsa. Berbagai kajian dan fakta menunjukkan bahwa bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki karakter kuat. Nilai-nilai karakter tersebut adalah nilai-nilai yang digali dari khasanah budaya yang selaras dengan karakteristik masyarakat setempat (kearifan lokal) dan bukan “mencontoh” nilai-nilai bangsa lain yang belum tentu sesuai dengan karakteristik dan kepribadian bangsa tersebut. Jepang menjadi bangsa yang maju berkat keberhasilannya menginternalisasi semangat *bushido* yang digali dari semangat nenek moyangnya (kaum samurai). Korea Selatan menjadi bangsa yang disegani di kawasan Asia, bahkan di dunia berkat keberhasilannya menggali nilai-nilai luhur yang tercermin dalam China dengan semangat *confusianisme*, dan Jerman dengan *protestan ethics*-nya (Wagiran, 2012:329)

Esensi kemajuan yang dicapai berbagai bangsa tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karakter suatu bangsa tidak dapat dilepaskan dari aspek budaya yang selaras dengan karakteristik masyarakat bangsa itu sendiri. Budaya yang digali dari kearifan lokal bukanlah penghambat kemajuan dalam era global, namun justru menjadi filter budaya dan kekuatan transformasional yang luar biasa dalam

meraih kejayaan bangsa. Oleh karena itu, menggali nilai-nilai kearifan lokal merupakan upaya strategis dalam membangun karakter bangsa di era global (Wagiran, 2012:330)

Salah satu nilai kearifan lokal yang berkembang dan potensial dikembangkan, khususnya dalam ranah budaya Batak adalah nilai yang terkandung dalam filosofi *dalihan na tolu* kearifan lokal *dalihan na tolu* pada masyarakat Tapanuli Selatan terancam terdegradasi oleh pengaruh globalisasi. Nilai-nilai kearifan lokal memiliki makna yang dalam, baik dari segi adat maupun agama, sehingga perlu dilestarikan untuk menciptakan keharmonisan antara anggota masyarakat (Wawancara Salah seorang Cendekianwan Adat Tapanuli Selatan CH. Sutan Tinggi Barani di Kayu ombun 12 Maret 2017 pukul 14.00 Wib).

Dalihan na tolu dianalogikan dengan tiga tungku, yang biasanya batu yang dipakai untuk menyangga periuk atau kuali ketika sedang memasak. Jarak ketiga tungku adalah sama, sehingga ketiganya dapat menyangga dengan kokoh alat memasak di atasnya. Titik tumpu periuk atau kuali berada pada ketiga tungku berada bersama-sama dan mendapat tekanan berat yang sama. Periuk dapat diartikan sebagai beban kewajiban bersama atau sebagai kerja bersama atau lazim yang disebut horja. Seluruh tatanan *dalihan na tolu* mendapat bagian dalam horja. Karena itu, *dalihan na tolu* diartikan dengan tiga tungku,

menunjukkan kesamaan peran, kewajiban dan hak dari ketiga unsur dalam *dalihan na tolu* (Hilda, 2016:177)

Dalihan na tolu adalah suatu sistem adat yang sangat terbuka, demokratis dan berkembang. Anak laki-laki dalam suatu keluarga tidak selalu harus mengawini boru tulang-nya, tetapi dia juga dapat kawin dengan gadis dari marga-marga yang lain, sehingga *dalihan na tolu* tersebut berkembang dan meluas. Keseimbangan dan keharmonisan masing-masing unsur terlihat pada ungkapan-ungkapan masyarakat Mandailing tersebut *manat sanga pe jamot, marhamarangi, elek marboru, dan hormat marmora*, artinya masyarakat Mandailing harus berhati-hati kepada kahanggi, berlaku sayang kepada anak boru, dan selalu hormat kepada mora. Ungkapan lain dan makna yang sama *sagama markahanggi, holong maranak boru, dan sangap marmora*. Ketiga unsur kekerabatan ini terjadi karena hubungan darah dan hubungan perkawinan (Hilda, 2016:178).

Konsepsi diatas menunjukkan bahwa, betapa pentingnya eksistensi *dalihan na tolu* sebagai falsafah hidup masyarakat Batak sebagai *social equilibrium*. Sosiolog Newell Le Roy Simsmen-definisikan sosial equilibrium sebagai *state of sosial cultural integration in which all parts are functioning harmoniously*, artinya keadaan sosio-kultural yang terintegrasi di mana semua komponen masyarakat berfungsi secara harmonis (Ferrari, 2002:55)

Wagiran (2012:331) mengemukakan bahwa dalam setiap jengkal hidup manusia selalu ada kearifan lokal. Paling tidak, kearifan dapat muncul pada: (a) pemikiran, (b) sikap, dan (c) perilaku. Ketiganya hampir sulit dipisahkan. Jika ketiganya ada yang timpang, maka kearifan lokal tersebut semakin pudar. Dalam pemikiran, sering

terdapat akhlak mulia, berbudi luhur, tetapi kalau *mobah mosik, solah bawa*, tidak baik juga dianggap tidak arif, apalagi kalau tindakannya serba tidak terpuji. Suardiman (Wagiran, 2010) mengungkapkan bahwa kearifan lokal identik dengan perilaku manusia berhubungan dengan: (1) Tuhan, (2) tanda-tanda alam, (3) lingkungan hidup/pertanian, (4) membangun rumah, (5) pendidikan, (6) upacara perkawinan dan kelahiran, (7) makanan, (8) siklus kehidupan manusia dan watak, (9) kesehatan, (10) bencana alam.

Lingkup kearifan lokal dapat pula dibagi menjadi delapan, yaitu: (1) norma-norma lokal yang dikembangkan, seperti 'laku Jawa', pantangan dan kewajiban; (2) ritual dan tradisi masyarakat serta makna dibalikannya; (3) lagu-lagu rakyat, legenda, mitos dan ceritera rakyat yang biasanya mengandung pelajaran atau pesan-pesan tertentu yang hanya dikenali oleh komunitas lokal; (4) informasi data dan pengetahuan yang terhimpun pada diri sesepuh masyarakat, tetua adat, pemimpin spiritual; (5) manuskrip atau kitab-kitab suci yang diyakini kebenarannya oleh masyarakat; (6) cara komunitas lokal dalam memenuhi kehidupannya sehari-hari; (7) alat-bahan yang dipergunakan untuk kebutuhan tertentu; dan (8) kondisi sumberdaya alam/ lingkungan yang biasa dimanfaatkan dalam penghidupan masyarakat sehari-hari (Widastuti, 2012:33)

Lebih lanjut, Wagiran (2012:334) dalam lingkup budaya, dimensi fisik dari kearifan lokal meliputi aspek: (1) upacara adat, (2) cagar budaya, (3) pariwisata alam, (4) transportasi tradisional, (5) permainan tradisional, (6) prasarana budaya, (7) pakaian adat, (8) warisan budaya, (9) museum, (10) lembaga budaya, (11) kesenian, (12) desa budaya, (13) kesenian dan kerajinan, (14) cerita rakyat, (15)

dolanan anak, dan (16) wayang. Sumber kearifan lokal yang lain dapat berupa lingkaran hidup orang Jawa yang meliputi: upacara tingkeban, upacara kelahiran, sunatan, perkawinan, dan kematian. Tradisi Marpege-pege adalah salah satu kearifan lokal masyarakat Tapanuli Selatan yang sarat dengan nilai-nilai gotong royong dalam mempererat kebersamaan dan kekerabatan. Falsafah dari marpege-pege inilah diartikan agar sama-sama merasakan pedasnya dalam menaggung masalah baik dalam suka maupun duka.

Berdasarkan Wawancara dengan Bapak Awaluddin Harahap Raja Adat di desa Benteng Huraba 21 Februari 2016. Pada dasarnya, tradisi *marpege-pege*, sebagai bentuk warisan budaya masyarakat Benteng Huraba telah menuju ambang kepunahan. Selain dampak negatif dari globalisasi, dan kurangnya perhatian pemerintah juga membuka celah kehancuran warisan budaya ini. Fenomena tersebut menurut penulis adalah kajian yang menarik dan penting untuk diteliti, maka melalui penelitian ini penulis akan mengkaji tentang ***“Revitalisasi Fungsi Tradisi Marpege-Pege Masyarakat Benteng Huraba Tapanuli Selatan pada Era Globalisasi”***.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode sejarah dengan tahapan-tahapan penelitian sebagai berikut: heuristik, yaitu pengumpulan sumber atau data sebanyak-banyaknya, baik itu sumber primer ataupun sekunder, kritik sumber (pengolahan data) melalui kritik sumber eksternal meliputi meneliti keaslian (otentisitas) data dan kritik sumber internal meliputi meneliti kesahihan (reliabilitas) informasi yang diperoleh berdasarkan kesaksian. Hal ini meliputi analisis dan pengujian atas isi dokumen yang ditulis penulis, analisis

keadaan dan pengujian atas pernyataan-pernyataan penulis, mengecek akurasi dokumen, membandingkan dokumen yang satu dengan yang lain dengan tujuan menegakkan “fakta individual” yang menjadi dasar rekonstruksi sejarah (Zed, 2012:14). Interpretasi pada tahap ini data baik berupa dokumen maupun kesaksian pelaku sejarah yang terpercaya diperoleh coba untuk disimpulkan (Sjamsuddin, 2007:157). Historiografi setelah data yang dibutuhkan terkumpul, maka dilakukan penyusunan data dan kesaksian yang dipercaya menjadi suatu kisah atau penyajian yang bermakna, penyajian data yang diperoleh ditekankan tidak hanya dengan menggunakan cara pemaparan sejarah deskriptif-naratif, tetapi juga menggunakan cara pemaparan analitis-kritis. Hal ini dikarenakan tidak hanya sekedar cerita sejarah pada penyajian data, tetapi juga dibutuhkan analitis-kritis untuk mendapatkan kausalitas (Sjamsuddin, 2007:159). .

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Revitalisasi dilakukan untuk mempertahankan eksistensi budaya lokal sebelum rantai pewarisnya terputus dan sebelum terjadinya profanisasi budaya lokal yang dianggap bermakna oleh suatu komunitas budaya tertentu. Revitalisasi budaya lokal, marpege-pege harus terus digali, diperkuat, dan dikembangkan dalam rangka menangkal arus globalisasi yang begitu gencar mempengaruhi eksistensi, legitimasi, dan keberlanjutan budaya lokal tersebut. Sosialisasi konsep-konsep, kaidah-kaidah, pola-pola, dan nilai-nilai harus dilakukan terus menerus, dari generasi ke generasi, agar keberadaan tradisi marpege-pege dalam budaya lokal

dapat terus dipertahankan keberlanjutannya.

Fungsi revitalisasi tradisi *marpege-pege* menggambarkan keterkaitan totalitas fungsi tradisi *marpege-pege* dengan kehidupan masyarakat. tradisi memiliki muatan normatif atau moral, yang merupakan pembentukan karakter pengikat masyarakat lokal. tradisi terkait erat dengan proses interpretatif, di mana masa lalu dan masa sekarang saling terkait serta berhubungan. tradisi *marpege-pege* berkaitan erat dengan pemahaman nilai-nilai moral yang diselenggarakan berdasarkan aturan-aturan yang bersumber dari ajaran-ajaran adat masyarakat setempat, terkait dengan struktur dan dinamika sosial masyarakat Benteng Huraba Tapanuli Selatan.

Tradisi ini berfungsi untuk tetap menjaga nilai-nilai yang terkandung dalam adat istiadat ataupun tradisi yang melekat pada masyarakat. *Marpege-pege* merupakan pernyataan ikatan saling tolong-menolong antara seseorang dengan orang lain, dikala suka dan duka. *Marpege-pege* berfungsi sebagai perekat kekerabatan antar sesama. Hal ini akan menumbuhkan sikap kepedulian terhadap orang lain dan sikap malu untuk tidak bisa menolong. Dalam masyarakat tradisional, yang masih menjunjung tinggi nilai-nilai adat yang berlandaskan pada tradisi, sikap kepedulian merupakan dasar yang paling hakiki dalam kehidupan masyarakat (Wawancara dengan bapak Sutan tambunan tanggal 18 Mei 2017 di rumah kediaman belian pukul 14.00 wib)

Fungsi revitalisasi tidak hanya pada tataran menyatakan yang benar, tetapi juga harus sampai pada tataran implementasi dalam kehidupan bermasyarakat. Sebagai aktivitas kultur yang mengandung aspek estetika dan moral, tradisi *Marpege-pege*

berfungsi berdasarkan atas kemampuan karya sastra tersebut yang dapat menyebabkan aspek-aspek moral dan etika yang terdapat di dalamnya. Sesuai dengan hakikat karya sastra, fungsi yang terpenting adalah berkaitan dengan totalitas karya sastra terhadap totalitas masyarakat. Berikut ini dipaparkan beberapa fungsi tradisi *Marpege-pege* sebagai bentuk kearifan lokal masyarakat Tapanuli Selatan, seperti fungsi tradisi, fungsi kekerabatan, fungsi sosial, dan fungsi komunikasi.

1. Fungsi Tradisi

Tradisi merupakan gugusan nilai-nilai budaya yang mapan dalam kurun waktu bergenerasi. Tradisi selalu berubah-ubah, tradisi terkait dengan memori, terutama dengan apa yang diistilahkan oleh Maurice Halbwachs dengan ‘memori kolektif’ yang melibatkan kesenian (Anthony, 2003:18). Selanjutnya Giddens mengemukakan bahwa semua tradisi memiliki muatan normatif atau moral, yang merupakan pembentuk karakter pengikat masyarakat lokal. Tradisi terkait erat dengan proses interpretatif, di mana masa lalu dan masa sekarang saling terkait dan saling berhubungan.

Tradisi tidak hanya menggambarkan dengan apa yang sebenarnya dilakukan dalam suatu kelompok masyarakat akan tetapi, apa yang seharusnya dilakukan. Tradisi adalah reproduksi atau kelanjutan masa lalu, kemasa sekarang. Sebagai sebuah warisan masa lalu yang sepanjang masih bernilai positif bagi kehidupan masyarakat, seharusnya tetap pelihara.

Fungsi tradisi dalam revitalisasi tradisi *Marpege-pege* diperkuat secara etik dengan apa yang dikemukakan oleh Piliang (Piliang, 2000:422). yang menegaskan bahwa di tengah deru globalisasi, di tengah gelombang komoditi

yang dahsyat dan cepat, di tengah-tengah hutan rimba pencitraan melalui media massa, perubahan masyarakat yang tanpa arah ini akan mengancam integritas sosial, sistem normatif, dan keutuhan identitas lokal. Nilai-nilai tradisi ini akan semakin jauh dari masyarakat, termasuk tradisi *marpege-pege*, tidak saja pada masyarakat modern, tetapi juga pada masyarakat tradisional Benteng Huraba Tapanuli Selatan, sebagai pemilik dan pewaris tradisi *marpege-pege*.

Lebih lanjut Bahrudin Lubis mempertegas keberadaan masyarakat modern sekarang ini di mana masyarakat modern merepresentasikan sebuah gerak pemisahan diri secara radikal dari sifat statis masyarakat tradisional. Masyarakat modern dicirikan oleh usaha-usaha mereka untuk secara sistematis mengontrol dan mengubah lingkungan fisik mereka, yang disebarluaskan melalui pasar dunia yang terus berkembang sehingga melahirkan sebuah proses perubahan yang berlangsung secara cepat (Wawancara Bahraini Lubis tanggal 27 April 2017 pukul 19.00 Wib di rumah kediaman beliau di Benteng Huraba).

Berdasarkan apa yang dikemukakan Piliang dan Callinicos di atas mengindikasikan bahwa perubahan dilakukan secara sistematis, terencana, dan tepat sasaran. Perubahan akan mengancam segala aspek-aspek kehidupan masyarakat tradisional yang bisa dikatakan statis namun penuh makna, bukan dinamis namun tanpa makna, seperti yang melanda masyarakat modern. Dalam beberapa dekade lalu, ikatan sosial komunitas lokal masih kuat, namun pesatnya teknologi komunikasi global, masyarakat tradisional telah berubah secara radikal. Gideens menganalogikan hal ini sebagai sebuah dunia, yang mencakup semua orang adalah sebuah dunia di mana tradisi-tradisi lama tidak menghindari kontak, tidak hanya

dengan tradisi *Marpege-pege*, tetapi juga dengan banyak cara hidup alternatif (Anthony, 2003: 76).

2. Fungsi Keekerabatan

Dalam konteks ini akan dijelaskan keberadaan tradisi *Marpege-pege* sebagai penguat keekerabatan. Tradisi *Marpege-pege* sebagai sebuah sistem adat yang telah dibangun ratusan tahun yang lalu harus tetap di pupuk dan dilestarikan. Wawancara dengan Zulkifli Nasution menjelaskan bahwa, tradisi *marpege-pege* mengandung makna keekerabatan antaran anggota masyarakat.

3. Fungsi Sosial

Tradisi *marpege-pege*, adalah jenis tradisi lisan yang pelaksanaannya di ungkapkan, didengarkan dan dihayati secara bersama-sama pada peristiwa tertentu, dengan maksud dan tujuan tertentu pula. Peristiwa-peristiwa tersebut antara lain berkaitan dengan praperkawinan. Tradisi *marpege-pege*, pada dasarnya adalah warisan historis masa lalu yang sarat dengan nilai-nilai gotong royong, mempererat tali persaudaraan, meningkatkan kepedulian antar sesama, ajaran, nasehat, dan nilai-nilai moral. Gagasan ini berpengaruh pada sikap dan perilaku masyarakat tradisional yang memiliki ikatan kolektivitas yang kuat. Keberadaan produk budaya lokal ini dianggap sebagai bukti historis kreativitas masyarakat yang dapat dimanfaatkan untuk menumbuhkan semangat solidaritas sesama masyarakat.

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa, semangat solidaritas yang dihasilkan dari tradisi *marpege-pege*, berdampak positif pada menguatnya ikatan batin di antara anggota masyarakat. Dalam konteks ini, bisa dilihat bahwa tradisi

marpege-pege, juga memiliki fungsi sosial, dengan demikian, bisa dikatakan bahwa memudarnya tradisi *Marpege-pege*, di masyarakat merupakan salah satu indikasi telah memudarnya ikatan sosial di antara mereka, dan sebaliknya.

Pertanyaan ini sering mengemuka di kalangan pemerhati budaya yang menilai ikatan sosial budaya suatu masyarakat sudah beralih ke sikap individualistik dan kompromistis, bukan lagi pencerminan dan perwujudan dari sistem budaya yang melekat pada masyarakat tradisional. Mereka saling kerjasama, saling mendukung dan saling melengkapi. Ketergantungan manusia yang satu dengan manusia yang lain menurut masyarakat Benteng Huraba, ibarat anggota tubuh manusia yang tidak mungkin dipisahkan antara satu bagian dengan bagian yang lainnya. Semua anggota tubuh manusia mempunyai tugas, tanggung jawab dan fungsi masing-masing untuk mendukung fungsi tubuh itu secara keseluruhan. Demikian halnya dengan masyarakat Benteng Huraba dalam menjalin hubungan antar strata sosial, masing-masing mempunyai hak, kewajiban, tugas tanggung jawab dan fungsi, akan tetapi saling membantu, saling mendukung dan saling melengkapi sesuai norma-norma adat yang telah disepakati bersama.

4. Fungsi Pelestarian

Tradisi adalah sistem nilai atau norma yang mengatur kehidupan masyarakat yang disepakati secara bersama-sama, sepanjang tradisi bernilai baik, maka tentu kita perlu melestarikan dan menjaganya, agar keutuhannya tetap terpelihara, ditengah kehidupan global yang penuh tantangan banyak dari lokalitas kita yang terombang-ambing badai global tersebut, salah satunya tradisi *marpege-pege*. tradisi

marpege-pege merupakan salah satu betuk kearifan lokal masyarakat Tapanuli Selatan, namun melihat kondisi kekinian keberadaan tradisi satu demi satu di wilayah Tapanuli Selatan sudah tidak lagi vital seperti kondisi-kondisi sebelumnya terutama di Desa Benteng Huraba, keberadaan tradisi ini sebagai penguat kekerabatan masyarakat sudah memprihatinkan, karena selain faktor ekonomi juga dipengaruhi oleh faktor individualistik atau kepedulian antara sesama sudah mulai menipis (Wawancara dengan bapak kepala desa Benteng Huraba Irvan Antoni tanggal 24 April 2017)

Untuk itu dibutuhkan kepedulian berbagai kalangan, baik dari pemerintah daerah, pemerhati budaya, maupun masyarakat. Namun, yang menjadi persoalan utama dan kunci utama dari revitalisasi tradisi *marpege-pege* adalah menyangkut sikap masyarakat pendukungnya. Irvan Antoni menyatakan bahwa: “Masyarakat Benteng Huraba saat ini terdapat dualisme dalam menyikapi upaya pelestarian aktivitas kelisanan. Pada satu sisi, harus disikapi dengan optimis, namun pada sisi lain masyarakat bersikap pesimis dan menganggap tidak perlu lagi karena menjadi bagian dari masa lalu, tidak memahami masa kini dan tidak mampu mengantisipasi langkah-langkah yang harus di lakukan masa yang akan datang”. Generasi muda harus terus diberikan dorongan yang sifatnya motivatif dan provokatif serta menanamkan, menjaga, dan memelihara keberadaan kearifan lokal sebagai identitas masyarakat lokal.

Sejalan dengan pendapat di atas, Wawancara Bahraini Lubis Budayawan Adat Tapanuli Selatan 24 Maret 2017) mengungkapkan bahwa tradisi *marpege-pege* merupakan bagian dari kebudayaan dan hidupnya tradisi *Marpege-pege* mencerminkan hidupnya kebudayaan.

Tradisi *Marpege-pege* yang tangguh ialah yang tetap hidup dalam komunitas, hadir dalam kegiatan masyarakat dan menjalankan fungsinya dalam kehidupan, selain itu, penyebaran dan penerusan kepada anggota masyarakat, baik segenerasi maupun antar generasi harus terus berlangsung serta tradisi ini diharapkan tetap hidup dilingkungan masyarakat pendukungnya. Oleh karena itu diperlukan pemahaman dan kesadaran baru terhadap upaya-upaya perubahan kehidupan masyarakat yang sudah menyimpang dari tradisi tradisi lama.

Revitalisasi dapat berupa cara hidup yang sesuai dengan perkembangan zaman dengan tetap mengikuti aturan-aturan yang diwariskan oleh para leluhur ataupun tetap mengikuti pola kehidupan lama yang telah diturun-temurunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Salah satu upaya untuk mengembangkan budaya lokal sehingga dapat mengaktualisasikan diri dalam konteks global adalah dengan dilakukan revitalisasi.

Pengembangan budaya lokal, dapat dilakukan melalui pengenalan dan pengajaran, dengan menciptakan ruang bagi pengembangan kreativitas lokal sehingga mampu menumbuhkan kesadaran kultural tanpa mengorbankan nilai-nilai dasar budaya lokal tersebut. Selain itu, fungsi revitalisasi tradisi *marpege-pege* harus menjadikan budaya lokal sebagai kebutuhan dalam kehidupan masyarakat saat ini. Tujuan gerakan revitalisasi adalah untuk memberikan arti pada masyarakat dalam menyatukan kembali dunia yang cerai berai dan yang telah kehilangan makna. Fungsi revitalisasi juga terutama ditujukan bagaimana memanusiakan manusia sehingga menemukan kembali jati dirinya. Untuk itu diperlukan pemahaman individu terhadap realitas budaya yang dihadapi saat ini.

4. PENUTUP

A. Kesimpulan

Fungsi revitalisasi tradisi *marpege-pege* adalah sebagai penguatan jati diri bangsa di pada era globalisasi, fungsi tersebut diataranya sebagai berikut: (1) fungsi tradisi memiliki muatan normatif atau moral, yang merupakan pembentuk karakter pengikat masyarakat lokal. Tradisi terkait erat dengan proses interpretatif, di mana masa lalu dan masa sekarang saling terkait dan saling berhubungan. (2) fungsi kekerabatan dalam konteks ini akan dijelaskan keberadaan tradisi *marpege-pege* sebagai penguat kekerabatan. (3) fungsi pelestarian yakni untuk memberikan arti pada masyarakat dalam menyatukan kembali dunia yang cerai berai dan yang telah kehilangan makna. Revitalisasi juga terutama ditujukan bagaimana memanusiakan manusia sehingga menemukan kembali jati dirinya. Untuk itu diperlukan pemahaman individu terhadap realitas budaya yang dihadapi saat ini.

B. Saran

Ada beberapa saran yang penulis sampaikan melalui penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Melalui pemerintah Kabupaten Tapanuli Selatan tema tentang pelestarian kearifan lokal hendaknya menjadi program penting bagi pemerintah dalam pelestarian kearifan lokal yang semakin tergusur oleh arus globalisasi, melalui koordinasi antara tokoh adat, masyarakat dan pemerintah.
2. Kepada para tokoh adat, tokoh agama dan tokoh masyarakat agar sama-sama berperan aktif membina karakter para pemuda-

- pemudi melalui kegiatan sosialisasi dan lokakarya.
3. Kepada para peneliti selanjutnya, agar terus menggali nilai-nilai positif kearifan lokal dalam memperkaya khasanah ilmu pengetahuan.
 4. Kepada para generasi penerus, agar bangga dan peduli terhadap budaya lokal masing-masing.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Giddens, Anthony. (2003). *Masyarakat Post-Tradisional*. Penerjemah: Ali Noer Zaman. Yogyakarta: IRCiSoD. hal.18.
- Hilda, Laiya, *Revitalisasi Kearifan Lokal Dalihan Na Tolu Masyarakat Muslim Mandailing Dalam Menjaga Harmonisasi Lingkungan Hidup* MIQOT: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman Vol 40, No 1 (2016) *Publisher*: State Islamic University North Sumatra, hal. 34.
- Lickona, T. (1992). *Educating For Character How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York-Toronto-London-Sydney-Auckland: Bantam Books.
- Maurizio Farhan Ferrari, “*Community Conserved Areas in Southeast Asia*,” Final Report for IUCN, 2002., hal. 55.
- Piliang, Yasraf Amir. (2000). *Dunia yang Dilipat: Tamasya Melampaui Batas- Batas Kebudayaan*. Yagyakarta: Jalasutra hal.422.
- Sjamsuddin. H. (2007). *Metodologi Sejarah*, Yogyakarta : Ombak.
- Wagiran, *Pengembangan Karakter Berbasis Kearifan Lokal Hamemayu Hayuning Bawana (Identifikasi Nilai-Nilai Karakter Berbasis Budaya)* Jurnal Pendidikan Karakter No 3 (2012): Jurnal Pendidikan Karakter Edisi Oktober 2012, TH. II, No. 3 *Publisher*: Jurnal Pendidikan Karakter, hal 1-2.
- Widastuti, *Analisis SWOT Keragaman Budaya Indonesia*, Jurnal, Volume 1 Nomor 1 Mei-Juni, Universitas Darma Husada 2013 diakses 20 Februari 2016, Hal. 1.
- Zed. M, (2012), *Metodologi Sejarah Teori dan Aflikasi*, Padang: FIS UNP
- Wawancara dengan Bapak Awaluddin HarahapRaja Adat di desa Benteng Huraba 21 Februari 2016 di di kediaman Beliau Pukul 15.00 Wib.
- Wawancara Bahraini Lubis tanggal 27 April 2017 pukul 19.00 Wib di

rumah kediaman beliau di
Benteng Huraba.

Wawancara dengan bapak Sutan
tambunan tanggal 18 Mei 2017

di rumah kediaman beliau
pukul 14.00 wib.

PERAN PEMERINTAH ADAT DALAM MENSINERGIKAN ANTAR PEMERINTAHAN DESA

(Studi Kasus di Desa Tanjung Pauh Mudik Kabupaten Kerinci)

Zarmaili

Peneliti pada Balitbangda Provinsi Jambi.

Jl. RM. Nur Admadibrata No 1A Telanaipura Kota Jambi

Emil, zar1571@yahoo.com

Abstract

Initially in Indonesia, almost all villages had customary government and laws adhered to by their respective cultures. Customary government was born out of the agreement of indigenous peoples spontaneously without any engineering as the desire and common goal of indigenous peoples. Since 2000 there has been a lot of division of villages, so there are many problems that occur between the government of the devision village, both the boundary problem and the obligation to the development of the border area. This study aims to explain the role of customary government of Tanjung Pauh Mudik Village of Kerinci of Jambi to synergize among village governments. Using a qualitative descriptive approach, data were obtained through interviews and focus group discussions to customary government elements selected by snawball methode. Furthermore, the data were analyzed by using triangulation method and conclusion, this research resulted that the Customary Government of Tanjung Pauh Mudik Village of Kerinci of Jambi was very needed in the process of implementing the development of the villages. The customary government can synergize between the village governments. The village government in the process of execution of village development is always accompanied and supervised by the customary government. Village government and village communities are still obey to customary law and government.

Keywords: Customary government, authority, synergy

Abstrak

Pada awalnya di Indonesia, hampir semua desa memiliki pemerintahan adat atau hukum adat yang dianut berdasarkan budaya masing-masing. Pemerintah adat merupakan pemerintahan yang lahir dari hasil kesepakatan masyarakat adat secara spontan tanpa adanya rekayasa sebagai keinginan dan tujuan bersama masyarakat adat. Sejak tahun 2000 telah terjadi banyaknya pemekaran desa, sehingga banyak permasalahan yang terjadi antar pemerintahan desa pemekaran, baik masalah batas wilayah maupun kewajiban terhadap pembangunan wilayah perbatasan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan peran pemerintah adat Desa Tanjung Pauh Mudik Kerinci Jambi dalam mensinergikan antar pemerintahan desa. Dengan menggunakan pendekatan diskriptif kualitatif, data diperoleh melalui wawancara dan focus group discussion dengan unsur pemerintah adat yang dipilih dengan cara snawball. Selanjutnya, data dianalisis dengan menggunakan metode triangulasi dan pengambilan kesimpulan, penelitian ini menghasilkan bahwa Pemerintah Adat Desa Tanjung Pauh Mudik Kerinci Jambi sangat berperan dalam proses pelaksanaan pembangunan desa hasil pemekaran. Pemerintah adat dapat mensinergikan antar pemerintah desa hasil pemekaran.

Pemerintah desa pemekaran dalam proses pelaksanaan pembangunan desa selalu didampingi dan diawasi oleh pemerintah adat. Pemerintah desa dan masyarakat desa masih tunduk dengan hukum adat dan pemerintah adat.

Kata kunci: *Pemerintah adat, wewenang, sinergi*

1. PENDAHULUAN

Setelah Undang-Undang Dasar 1945 diamandemen hingga empat kali sejak 1999 sampai dengan 2002, konsep negara kesatuan yang selama orde baru dipraktekkan secara sentralistis berubah menjadi desentralistis. Otonomi daerah yang luas menjadi pilihan solusi diantara tarikan tuntutan mempertahankan negara kesatuan atau berubah menjadi Negara federal. Perubahan lain yang penting adalah pemberian hak kepada daerah untuk menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan (Ni'matul Huda, 2009).

Salah satunya yang memiliki otonomi adalah desa. Desa merupakan pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan yang dipimpin oleh kepala desa. Terbentuknya desa diawali dengan terbentuknya kelompok masyarakat akibat sifat manusia sebagai makhluk sosial, dorongan kodrat, atau sekeliling manusia, kepentingan yang sama dan bahaya dari luar. Hingga tahun 2017, telah terdapat 83.184 desa/kelurahan dengan rincian 74.754 Desa dan 8.430 Kelurahan, tersebar di seluruh nusantara (Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2015).

Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa, pada pasal 1 mengungkapkan bahwa desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan

pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan undang-undang tersebut di atas, dapat diartikan bahwa desa dapat kembali kepada sistem pemerintahan adat yang telah diakui dan dihormati sejak lahirnya desa tersebut. Pemerintahan adat dapat dihidupkan kembali berdasarkan kesepakatan masyarakat setempat dengan sistem pemerintahan yang dapat disesuaikan dengan tuntutan zaman sekarang.

Pemerintah adat dipimpin oleh Kepala Adat, Kepala Adat adalah bapak masyarakat, dia mengetuai persekutuan sebagai ketua suatu keluarga besar, dia adalah pemimpin pergaulan hidup dalam persekutuan (Soepomo, 2007). Dalam kehidupan masyarakat adat Kepala Adat mempunyai posisi sentral yang memiliki kharisma yang istimewa yang dihormati dan disegani sebagai pembina dan pemimpin masyarakat. Ia adalah Kepala pemerintahan sekaligus menjadi hakim dalam penyelesaian sengketa di masyarakat hukum adat.

Soepomo juga menguraikan, bahwa Kepala Adat memiliki peranan; *pertama*, berkewajiban untuk mengusahakan perdamaian, sehingga dalam masyarakat tercipta kedamaian; *kedua*, untuk membetulkan hukum adat yang telah dilanggar oleh masyarakat. Pembetulan ini bermaksud mengembalikan citra hukum adat, sehingga dapat ditegakkan

keutuhannya. Misalnya apabila terjadi sengketa tanah di dalam keluarga, sehingga keseimbangan hubungan menjadi rusak. Kepala Adat berperan untuk membetulkan ketidakseimbangan tersebut sehingga dapat didamaikan kembali. *Ketiga*, untuk memutuskan dan menetapkan peraturan hukum adat sebagai landasan bagi kehidupan masyarakat. Putusan tersebut mempunyai tujuan agar masyarakat dalam melakukan perbuatan selalu sesuai dengan peraturan hukum adat sehingga hukum adat tersebut dapat dipelihara dan ditegakkan dalam masyarakat.

Pada awalnya lahir, pemerintahan yang dianut adalah sistem pemerintahan adat, karena masyarakat desa pada dasarnya lahir dan berkembang dari sepasang nenek moyang yang secara silsilah adalah satu keturunan. Jadi masyarakat desa adalah milik pemerintah adat, dan tunduk di bawah sistem kehidupan yang diatur secara adat atau kesepakatan anggota masyarakatnya. Hal ini sebagaimana terdapat pada masyarakat adat Desa Tanjung Pauh Mudik Kerinci Jambi.

Sejak tahun 2000, banyaknya pemekaran desa yang terjadi di seluruh Indonesia, semulanya satu desa dimekarkan menjadi beberapa desa. Peran pemerintahan adat yang dimiliki oleh desa asal menjadi lemah dan malah terkikis atau terhapus, karena tidak memiliki kekuatan ke desa mana mereka akan berada. Proses pelaksanaan pembangunan desa menghadapi berbagai hambatan, karena berhadapan dengan masyarakat desa yang tidak setuju dengan program pembangunan yang dilaksanakan, seperti merelakan tanahnya untuk pembangunan jalan, tidak memberi izin pelaksanaan pembangunan yang ada di sekitar rumahnya. Selain itu, terjadinya masalah batas wilayah yang sering mengakibatkan konflik yang saling tarik menarik kepemilikan hak atas tanah. Semnetara menjadi kendala bagi

pembangunan wilayah perbatasan tersebut, karena tidak pasti pihak mana yang bertanggungjawab dalam pembangunannya.

Misalnya di Kecamatan Langowan Kabupaten Minahasa Provinsi Sulawesi Utara, Soeprapto (2007) mengungkapkan Tanah kalakeran desa/negeri yang terletak di perbatasan desa tetangga ternyata tidak jelas batas-batasnya, hal ini berdampak timbulnya konflik antar desa yang ingin memanfaatkan tanah tersebut. Terhadap tanah kalekaran, masyarakat menolak untuk digunakan bagi pembangunan infrastruktur, mereka menganggap bahwa tanah kalekaran adalah tanah ulayat yang hanya boleh digunakan untuk menopang kehidupan ekonomi keluarga sehari-hari. Di Minang Kabau Sumatera Barat, rencana pembangunan kawasan agropolitan mendapat penolakan dari warga. Yunelimeta (2008) mengungkapkan bahwa gagalnya pembangunan agropolitan di Kabupaten Agam perbatasan Kota Bukit Tinggi adalah disebabkan bahwa wilayah tersebut masih dalam keadaan sengketa karena belum tahu batas wilayah antara kedua daerah, selain itu adanya kerjasama antar kedua daerah yang tidak efektif dalam mengatasi perbedaan kepentingan antar daerah bertetangga.

Selain konflik di atas, Konflik antara masyarakat Desa Lella Kecamatan Alor Selatan dan masyarakat Desa Lipang Kecamatan Alor Timur Laut di Kabupaten Alor. Konflik tersebut mengakibatkan 38 (tiga puluh delapan) buah rumah terbakar, 2 (dua) warga meninggal dunia, 5 (lima) warga terluka dan 26 (dua puluh enam) kepala keluarga mengungsi dari wilayah tersebut. Kaminukan (2016) mengungkapkan bahwa konflik tersebut merupakan konflik yang disebabkan oleh ketiadaan batas wilayah administrasi pemerintahan yang jelas berbentuk tapal batas riil di lapangan sehingga kedua

masyarakat terlibat dalam klaim kewilayahan untuk memperebutkan sekolah dasar inpres dan sumber mata air sebagai aset kepemilikannya yang berujung konflik semenjak tahun 1994 dan tereskalasi di tahun 2008 dan 2013. Eskalasi konflik juga didorong oleh dominannya kedua masyarakat menggantungkan kehidupan di bidang pertanian, sehingga lahan dan wilayah menjadi kebutuhan vital. Ditambah lagi dengan dinamika dan proses pendidikan di SD Inpres tersebut menimbulkan ketidakpuasan didalam masyarakat.

Prami (2014), mengungkapkan bahwa konflik yang disebabkan batas wilayah juga terjadi di Bali, belum jelasnya batas antar desa adat yang disebabkan adanya tumpang tindih antara wilayah desa adat dengan desa dinas sehingga memunculkan masalah kepemilikan wilayah adat antar desa dinas.

Desa Adat Tanjung Pauh Mudik Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi, telah dimekarkan menjadi 5 desa dinas, yaitu Desa Tanjung Pauh Mudik, Desa Punai Merindu, Desa Pancuran Tiga, Desa Sumur Jauh dan Desa Bukit Pulai. Kelima desa tersebut berada dalam wilayah Desa Adat dan masyarakatnya pun adalah milik Pemerintah Adat. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian bagaimana peran Pemerintah Adat dalam mensinergikan antar pemerintahan desa. Kajian ini difokuskan pada kasus desa pemekaran dari Desa Tanjung Pauh Mudik Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi.

2. MOTODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah diskriptif kualitatif, yang menggambarkan dan menjelaskan secara kualitatif tentang peranan Pemerintah Adat terhadap beberapa desa pemekaran di Desa Adat Tanjung Pauh Mudik Kerinci Jambi.

Data diperoleh dengan melakukan wawancara terhadap unsur ninikmamak, tokoh masyarakat dan orang tua cerdik pandai. Informan diperoleh secara gunung es *snawball* dimana nama dan para informan diperoleh dari informan utama atau pertama yaitu Kepala Adat Depati Anum dan selanjutnya data diperoleh dari informan yang disebutkan oleh informan sebelumnya. Selain itu, data diperkuat dengan dokumentasi dan bukti sejarah yang terdapat di lapangan, seperti bukti pembangunan desa dan pembangunan batas wilayah desa.

Data dianalisis dengan cara triangulasi, yakni dengan menghubungkan dan membandingkan informasi yang diperoleh antara satu informan dengan informan lainnya, kemudian dibuat kesimpulan dari data yang diperoleh. Selanjutnya, data juga dihubungkan dengan bukti sejarah atau dokumentasi yang diperoleh di lapangan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Wilayah dan Masyarakat adat Desa Tanjung Pauh Mudik

Desa Adat Tanjung Pauh Mudik adalah salah satu bagian dari daerah Kabupaten Kerinci yang mana desa ini terletak pada kawasan Kerinci Tengah, tepatnya pada Kecamatan Keliling Danau Kerinci. Luas wilayah Desa Tanjung Pauh Mudik $\pm$ 177 Hektar. Tanah atau lahan yang ada di Desa Adat Tanjung Pauh Mudik ini dimanfaatkan warga atau penduduk desa untuk pemukiman, perkebunan, dan persawahan. Adapun batas-batas Desa Tanjung Pauh ini dapat dirinci sebagai berikut. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Kumun Hilir, sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Semerap sebelah Barat berbatasan dengan Bukit Barisan, sebelah Timur berbatasan dengan Desa Kumun Debai (data dari Bagian Pemerintahan Kabupaten Kerinci).

Wilayah pemerintahan Desa Tanjung Pauh Mudik merupakan bagian dari wilayah pemerintahan adat Tanjung pauh Mudik yang telah dipecah menjadi lima desa, yaitu Desa Tanjung Pauh Mudik, Desa Punai Merindu, Desa Pancuran Tiga, Desa Bukit Pulai dan Desa Sumur Jauh. Kelima desa tersebut berada dalam kawasan pemerintahan adat Tanjung Pauh Mudik, dan juga tunduk dan patuh kepada pemerintahan adat tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Idris (23/3/2016) mengungkapkan bahwa, secara adat wilayah Desa Adat Tanjung Pauh Mudik bersatu dengan wilayah Desa Tanjung Pauh Hilir, kedua desa ini masih berada di dalam satu sistem adat dan adat yang saling terkait. Batas-batas wilayah adatnya adalah disebut dengan “Kembo Duo Kembo Tigo” yaitu:

- Di hilir/selatan berbatas dengan durian kecil atau batu pecah (Desa Semerap)
- Di mudik/utara berbatas dengan sialang berlantak besi (Desa Kumun disebut Sandaran Galeh)
- Timur berbatas dengan hutan tumbuk tigo
- Barat berbatas dengan laut yang berdebur Kerajaan Muhammad Syah Muko-muko Bengkulu (data FGD).

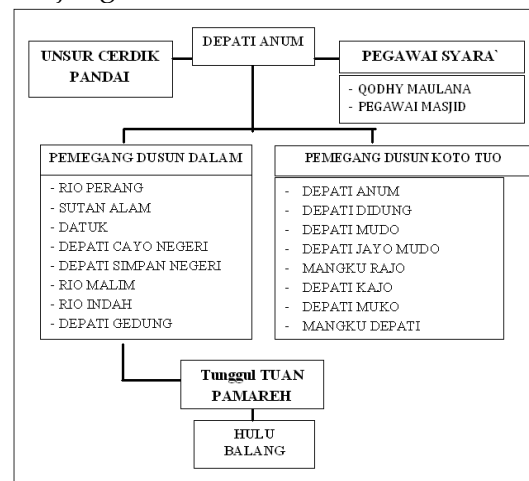
Idris menuturkan bahwa penduduk Tanjung Pauh Mudik adalah penduduk asli yang turun temurun. Masyarakat Tanjung Pauh Mudik terdiri dari 18 tembo (tumbi). Tembo atau tumbi adalah keturunan seorang nenek moyang yang turun temurun, artinya masyarakat Desa Tanjung Pauh Mudik terdiri dari 18 nenek moyang. Masing-masing utusan tembo memiliki jabatan di dalam pemerintahan adat yang bersifat turun temurun, artinya semua keturunan dari 18 tembo tersebut adalah masyarakat adat Desa Tanjung Pauh

Mudik Kerinci Jambi yang jumlah penduduknya adalah 8531 jiwa (BPS, 2016).

2. Struktur Pemerintah Adat Desa Tanjung Pauh Mudik

Unsur Pemerintah adat Desa Tanjung pauh Mudik terdiri dari ninikmamak, orang tuo cerdik pandai, alim ulama pemegang dusun dalam dan pemegang dusun tuo. Menurut Mastutin (23/3/2016), bahwa unsur ninikmamak berasal dari utusan tembo (tumbi) yang ada di Tanjung Pauh Mudik. Tembo (tumbi) adalah nenek moyang yang terdapat di Tanjung Pauh Mudik, jumlah tembo tersebut adalah 18 tembo. Semua utusan tembo tersebut adalah anggota ninikmamak. Adapun struktur pemerintahan adat Desa Tanjung Pauh Mudik adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Struktur Pemerintah Adat Desa Tanjung Pauh Mudik



Sumber: Saleh, 2009, dan olah data lapangan

Menurut Saleh (2009) Pemerintahan Adat Desa Tanjung Pauh Mudik dipimpin oleh seorang yang disebut dengan **Depati Anum**. Beliau memimpin para pemangku adat yang disebut dengan **Ninikmamak**. Beliau adalah salah seorang anggota ninikmamak yang dianggap bijak, cerdas,

pintar dan mengayomi, yang dipilih secara musyawarah oleh anggota ninikmamak. Depati Anum adalah pimpinan pemerintahan adat, dia memiliki wewenang membuat keputusan dari hasil musyawarah bersama dengan depati ninikmamak. Tugasnya turun langsung memimpin segala bentuk kegiatan di dalam masyarakat. Seperti gotong royong, membuat patok bangunan, patok jalan, sawah dan perkebunan.

Depati Anum bertugas melaksanakan aturan pemerintahan yang telah dibuat secara bermusyawarah, kemudian juga beliau sebagai penentu hukum dalam kehidupan bermasyarakat.

Sementara ninikmamak berperan langsung dan terlibat di dalam berbagai kegiatan kehidupan masyarakat secara moril. Mereka bertanggung jawab atas jalan atau tidaknya sesuatu rencana atau sesuatu peraturan dalam kehidupan masyarakat.

Dalam hukum agama, seperti hukum waris, hukum perkawinan, zakat, dan hukum agama lainnya dilaksanakan oleh Qodi Maulana,. Beliau juga yang memiliki hak wakil di dalam menikahkan anak jantan dan anak betino serta menetapkan perceraian mereka. Qodi maulana dibantu oleh Alim Ulama yang bertugas memberikan masukan kepada Qodi maulana di dalam menentukan halal dan haram di dalam kegiatan bermasyarakat. Selain itu, Hulu balang adalah kelompok pemuda yang kuat, berani, tegap dan kesatria, pandai bela diri, mereka memiliki tugas menjaga keamanan anak jantan dan anak betino atau masyarakat desa dan wilayah desa dari berbagai gangguan dan ancaman terutama dari luar wilayah desa.

3. Peran Pemerintah Adat dalam mensinergikan antar pemerintahan desa

Sinergi adalah bentuk Kerjasama Win-win solution yang dihasilkan melalui kolaborasi masing-masing pihak tanpa

adanya perasaan kalah. Menurut Stephen Covey dalam bukunya 7 Habits of Highly Effective People, jika $1 + 1 = 3$, maka itulah yang disebut “Synergy”. Sinergi adalah saling mengisi dan melengkapi perbedaan untuk mencapai hasil lebih besar daripada jumlah bagian per bagian. Lebih lanjut menurut Hampden-Turner (1990) menyatakan bahwa aktivitas sinergi merupakan suatu proses yang melibatkan berbagai aktivitas, yang berjalan bersama sehingga menciptakan sesuatu yang baru. Sinergi merupakan hasil dari suatu relasi dialogik antara berbagai sumber pengetahuan yang berbeda, dan merupakan suatu proses yang mengakumulasi berbagai macam pengetahuan.

Pemerintah Adat Desa Tanjung Pauh Mudik, membawahi 5 Kepala Desa, yaitu Desa Tanjung Pauh Mudik, Desa Punai Merindu, Desa Pancuran Tiga, Desa Bukit Pulai dan Desa Sumur Jauh. Adapun strukturnya sebagai berikut:

Gambar 1. Alur komunikasi pemerintahan desa



Sumber: Penuturan Depati Anum (25/3/2016)

Dalam proses pelaksanaan pemerintahan, Depati Anum (26/03/2016) sebagai Kepala Pemerintahan Adat mengungkapkan bahwa:

“Pemerintah Adat berkedudukan sebagai pengarah dan perangkul semua kepentingan masyarakat. Sementara pemerintah desa berwenang menjalankan administrasi dan pembangunan desa berdasarkan Undang-undang dan peraturan

yang dibuat oleh pemerintah Indonesia secara kedinasan”.

Bila dilihat struktur di atas, Kepala Desa disamping dibawah pembinaan Camat, ia juga berada dibawah pembinaan pemerintahan adat, namun lebih dominan mereka berada di bawah pemerintahan adat. Sedangkan hukum dan aturan yang berlaku di dalam hubungan bermasyarakat adalah aturan dan hukum adat yang telah ditetapkan.

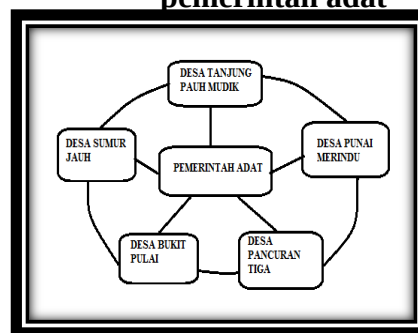
Keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Desa hanya menjalankan administrasi desa yang berhubungan dengan surat-surat identitas masyarakat dan surat resmi secara kedinasan yang berhubungan dengan urusan negara secara nasional. Disamping itu, pemerintah desa melaksanakan pembangunan yang telah direncanakan berdasarkan hasil musyawarah perencanaan tingkat desa dengan menggunakan sarana dan anggaran negara yang diperoleh dari pemerintah. Sedangkan dalam proses pelaksanaan pembangunan masyarakat desa haruslah atas persetujuan dan pengawasan Pemerintah Adat. Artinya, program pembangunan desa yang akan dijalankan oleh pemerintah desa haruslah berdasarkan persetujuan, arahan dan penentuan pemerintah adat, karena pemerintah adat yang memiliki wilayah dan masyarakatnya.

Posisi Pemerintah desa merencanakan, memprogramkan dan menganggarkan pembangunan desa, selanjutnya pemerintah adat memiliki wewenang menentukan, mengarahkan dan memutuskan wilayah pembangunan. Pemerintah adat yang mengetahui dan menguasai batas-batas wilayah atau batas-batas tanah rakyat. Sehingga proses pelaksanaan pembangunan dapat berjalan dengan baik dan lancar dan terhindar dari konflik sosial. Selanjutnya, tidak ada masyarakat yang bisa menghalangi dan mencegah pelaksanaan program

pembangunan di desa, apabila pemerintah adat telah mengarah, menentukan dan menetapkan, karena seluruh wilayah desa berada dalam penguasaan pemerintah adat, masyarakat tinggal dan hidup dalam kawasan adat Tanjung Pauh Mudik. Artinya kekuasaan pemerintah adat lebih kuat dan lebih dipatuhi dari pemerintahan desa.

Hubungan pemerintah desa terhadap pemerintah adat bersifat koordinatif, komunikasi yang berjalan adalah pemerinatah desa memohon arahan, petunjuk dan ketetapan dari pemerintah adat dalam rangka melaksanakan program pembangunan desa. Dalam proses pembangunan desa, semua pemerintah desa berada atau berjalan senergi di lingkaran pemerintahan adat, mereka mematuhi hasil mufakat yang dimotori oleh pemerintah adat. Meskipun setiap desa memiliki perencanaan, program dan anggaran masing-masing dalam membangun desanya, namun mereka tidak lepas dari koordinasi dengan pemerintah adat dan sesama pemerintah desa. Dalam menjalankan program pembangunan, pertimbangan keterkaitan adalah diutamakan. Dalam kondisi ini, pemerintah adat berada pada posisi di atas dari semua pemerintah desa. Karena semua masyarakat termasuk kepala desa dan wilayah desa adalah milik pemerintahan adat. Untuk jelasnya gambar berikut menunjukkan model sinergitas antar pemerintah desa dan pemerintahan adat.

Gambar 2. Sistem sinergitas antar kepala desa dan pemerintah adat



Sumber: Data diolah

Gambar di atas menunjukkan bahwa antar pemerintahan desa saling terkait, saling membutuhkan dan berkiblat pada pemerintahan adat. Pemerintah desa boleh punya rencana, program dan anggaran akan tetapi dalam pelaksanaan pembangunan mesti mendapat restu dan izin dari pemerintah adat. Dalam proses pemerintahan, kepala desa hanya memiliki hak penuh atas administrasi semua urusan masyarakat desa yang bersifat kedinasan atau kenegaraan.

Cendra Purnama (Kades Tanjung Pauh Mudik) (wawancara, 22/06/16) menjelaskan:

“Kami 5 pemerintahan desa hanya menjalankan tugas yang bersifat administrasi desa dan urusan surat menyurat yang berhubungan dengan keperluan hidup masyarakat dalam segala bidang secara kedinasan, misalnya surat keterangan kelahiran, kematian, domisili dan sebagainya yang diperlukan. Kemudian kami menjalankan tugas pemerintah yang diwajibkan berdasarkan undang-undang dan aturan yang telah dibuat, seperti tugas pembangunan dan penggunaan anggaran yang diberikan oleh pemerintah. Dalam proses pelaksanaan pembangunan masyarakat, misalnya yang memerlukan penggunaan lahan/tanah, maka kami 5 pemimpin desa wajib meminta izin dan restu serta penetapan dari pemerintah adat Tanjung Pauh Mudik, karena kedudukan 5 desa ini berada dalam wilayah pemerintah adat Tanjung Pauh Mudik. Wilayah atau kawasan milik pemerintah adat Tanjung Pauh Mudik dihuni oleh 5 (lima) desa, yaitu Desa Tanjung Pauh Mudik, Desa Punai Merindu, Desa Pancuran Tiga, Desa Bukit Pulai dan Desa Sumur Jauh, artinya kelima pemerintahan desa tersebut tunduk dan patuh kepada pemerintah adat Tanjung Pauh Mudik. Selain itu, setiap kebijakan dan program pembangunan masyarakat yang kami laksanakan haruslah atas persetujuan dan izin pemerintah adat,

karena masyarakat yang kami bangun adalah masyarakat milik pemerintah adat.”

Dalam proses pembangunan wilayah perbatasan desa, Pemerintah Adat maju sebagai koordinator dan fasilitator pembangunan. Hal ini bertujuan antisipasi terjadinya terik menarik dan saling lempar tugas serta tanggung jawab atas pembangunan wilayah perbatasan desa serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Karena pada pengalamannya, pembangunan wilayah perbatasan sering dilupakan dan ditinggalkan oleh pemerintah. Selain itu, pembangunan wilayah perbatasan sering terjadi konflik sosial maupun politik. Kamiludin (26/06/2016) mengungkapkan bahwa:

“untuk pembangunan wilayah perbatasan desa, Pemerintah Adat (ninikmamak) mengundang para kepala desa terutama desa berbatasan untuk bermusyawarah guna perencanaan dan pelaksanaan pembangunan wilayah perbatasan desa, seperti jalan, jembatan, saluran air atau parit dan sebagainya. Kedua Pemerintah desa perbatasan melakukan mufakat dengan membagi tugas dan tanggung jawab masing-masing sesuai dengan kebutuhan pembangunan”.

Pernyataan di atas diperkuat oleh Cendra Purnama (27/03/2016) Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik, bahwa:

“jika ada pembangunan di wilayah perbatasan, maka kami meminta pemerintah adat (ninikmamak) untuk mengundang kedua kepala desa untuk duduk bersama melakukan mufakat guna pembangunan daerah perbatasan. Kami kepala desa dengan rasa suka sama suka melakukan mufakat dan membagi tugas masing-masing, sehingga pembangunan yang diinginkan dapat terwujud”.

Keterangan di atas dibuktikan dengan pembangunan jalan menuju daerah persawahan masyarakat yang melalui dua wilayah desa yaitu wilayah Desa Tanjung

Pauh Mudik dan Desa Punai Merindu. Jalan usaha tani sepanjang 100m dibangun oleh dua desa tersebut, pembangunan jalan tersebut dibagi dua yaitu 50 m per desa. Tidak hanya itu saja, ketiga desa lainnya hasil pemekaran Desa Tanjung Pauh Mudik yaitu Desa Pancuran Tiga, Desa Bukit Pulai dan Desa Sumur Jauh juga ikut membantu baik dana maupun tenaga dalam pembangunan jalan tersebut. Hal ini diungkapkan oleh Arlis (27/03/2016) Kepala Desa Bukit Pulai, beliau mengungkapkan bahwa:

“meskipun pembangunan jalan usaha tani ke persawahan masyarakat bukan berada di perbatasan wilayah Desa Bukit Pulai, namun kami tetap merasa bertanggungjawab dalam pembangunan tersebut. Karena jalan tersebut bukan hanya dilalui oleh masyarakat dua desa yakni Desa Tanjung Pauh Mudik dan Desa Punai Merindu, akan tetapi juga dilalui oleh semua masyarakat kelima desa hasil pemekaran desa Tanjung Pauh Mudik, karena sawah semua masyarakat desa ada di lokasi yang sama, sementara sawah yang ada juga kebanyakan sawah milik bersama”.

Menurut Rio Indah (27/03/2016) salah seorang ninikmamak, mengungkapkan bahwa:

“untuk ketiga kepala desa lain tersebut, kami ninikmamak meminta untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan jalan usaha tani ke persawahan masyarakat, karena jalan tersebut adalah jalan menuju lokasi sawah dan bukan hanya sawah masyarakat dua desa Tanjung Pauh Mudik dan Punai Merindu, akan tetapi juga banyak sawah masyarakat ketiga desa hasil pemekaran Desa Tanjung Pauh Mudik”.

Selain pembangunan di atas, pembangunan yang menyangkut kebutuhan bersama masyarakat 5 desa, seperti pembangunan tangga menuju pemakaman umum talang berdo`a. Lokasi tersebut terletak di atas bukit dengan

ketinggian lebih kurang 120 m, semua masyarakat 5 desa boleh memakamkan kaum kerabatnya yang meninggal dunia di pemakaman umum talang berdo`a tersebut. Dengan posisi dan kondisi lokasi tersebut, sangat memerlukan energi dan tenaga bagi masyarakat yang mengantarkan mayat kerabatnya, karena lokasinya sangat terjal dan sangat licin apabila terjadi hujan. Untuk memudah akses ke tempat pemakaman sangat dibutuhkan tangga beton atau semen.

Dalam rangka membangun tangga tersebut, pada tahun 2010, ninikmamak mengundang seluruh Kepala Desa dan unsur ninikmamak untuk musyawarah menentukan cara pelaksanaan pembangunan. Hasil musyawarah memutuskan proses pelaksanaan pembangunan dilaksanakan secara bergotong royong oleh seluruh masyarakat 5 desa, baik dalam bentuk pengumpulan dana maupun dalam pengerjaan pembangunan tangga. Ke lima kepala desa menyambut baik keputusan yang dibuat, dan mereka memerintahkan semuaarganya untuk terlibat dalam pembangunan tanpa ada pengecualian.

Dalam proses pembangunan ini hukum adat dijalankan, tidak ada warga yang dapat membantah atau tidak mematuhi keputusan yang telah dibuat. Bagi warga yang melanggar dan tidak mau terlibat dalam pembangunan tersebut akan diberi sanksi denda, jika tidak mau membayar denda sanksi terberat diberikan yaitu dikeluarkan dari desa adat. Apabila sanksi dikeluarkan dari desa, maka tidak seorangpun dari warga diperkenankan untuk peduli dengan kehidupannya, baik ketika mereka sakit, kebakaran, kematian, pernikahan maupun urusan sosial lainnya. Karena hidup mereka bukan lagi kewajiban dan urusan pemerintah adat dan warga desa, dan mereka dianggap bukan bagian dari kelompok masyarakat desa setempat.

Ali (27/03/2016) mengungkapkan bahwa: “dalam pembagunan yang menyangkut

kepentingan bersama seluruh warga desa adat atau warga ke lima desa, hukum dan perintah adat diberlakukan. Karena kesejahteraan masyarakat adalah kewajiban sepenuhnya diserahkan kepada pemerintah adat sebagai pelindung anak jantan dan anak betino”. Selanjutnya, kata Ali, warga masyarakat ke lima desa sangat patuh dan tunduk kepada pemerintah adat, karena pemerintah adat memiliki hukum mutlak, yakni tidak ada yang bisa membantah dan mengenyampingkan hukum adat.

Berdasarkan uraian di atas, Pemerintah Adat Desa Tanjung Pauh Mudik masih sangat dominan dalam mengurus dan menata kehidupan warga masyarakat. Tugas dan tanggung jawab unsur ninikmamak sebagai wakil kalbu masih terjaga dan terlaksana dengan baik. Dengan kekuatan dan kekompakan unsur ninikmamak, maka sinergi dalam segala usaha pembangunan masyarakat dapat diwujudkan.

4. PENUTUP

Dari pembahasan dan data yang diuraikan di atas dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Adat Desa Tanjung Pauh Mudik sangat berperan dalam mensinergikan antar pemerintahan desa. Kelima pemerintah desa hasil pemekaran Desa Tanjung Pauh Mudik, sangat patuh dan tunduk dengan arahan pemerintah adat, karena pemerintah adat dianggap sebagai pemerintah yang tertinggi dan mutlak sebagai wakil warga masyarakat yang dipilih secara demokratis dan penuh kepercayaan. .

Untuk mempertahankan budaya kuatnya peran pemerintah adat dalam mensinergikan semua unsur pemerintahan dan masyarakat desa, diperlukan aturan yang tertulis sebagai rujukan dan dapat dibaca oleh semua masyarakat. Sehingga masyarakat setiap generasi dapat mengetahui dan mempelajari sistem yang diterapkan oleh pemerintah adat sebagai pemerintahan tertinggi atas lima desa hasil pemekaran.

5. DAFTAR PUSTAKA

Covey, Sean (1999), *The Seven Habits of Highly effective teens*, Simon & Schuster, UK Ltd, London.

Huda, Ni'matul (2009) *Hukum pemerintahan daerah*. Nusamedia, Yogyakarta, UII Pres

Kominukan, Ronisius Y., (2016), *Peran Pemerintah Daerah Dalam Pembangunan Perdamaian Pasca Konflik Masyarakat Desa Lella Kecamatan Alor Selatan Dan Masyarakat Desa Lipang Kecamatan Alor Timur Laut Di Kabupaten Alor Provinsi Nusa Tenggara Timur*, Tesis, Yogyakarta Universitas Gajah Mada.

Prami, Anak Agung Istri Ngurah Dyah, (2014), *Meningkatnya intensitas konflik Desa Pakraman di Bali*, artikel, Program Studi Sosiologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana.

Soepomo.,R, (2007), *Bab-bab tentang Hukum Adat*, Indonesia, Pradnya Paramita
Soeprapto, Sri Rahayu (2007) *Penggunaan tanah adat untuk kepentingan pembangunan di Kecamatan Langowan Kabupaten Minahasa Propinsi Sulawesi Utara*, Tesis, Program Magister Kenotariatan Universitas Diponegoro Semarang.

Hampden-Turner, C. (1990) *Creating Corporate Culture*, Addison-Wesley, Massachusetts.

Yunelimeta (2008) *Pembangunan pedesaan dalam konteks agropolitan, desentralisasi, dan otonomi daerah di Indonesia Studi kasus daerah Minangkabau-Sumatera Barat*, Tesis, Program Pasca Sarjana Magister Teknik Pembangunan Wilayah dan Kota Universitas Diponegoro, Semarang.

Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2015, Tentang kode dan tata wilayah administrasi pemerintahan.

PENTINGNYA PEMERIKSAAN DAN PENGAWASAN PENGELOLAAN DANA DESA DALAM PERSPEKTIF UU NOMOR 6 TAHUN 2014

Asfeni Nurullah¹, Fitri Dwi Lestari²
Akuntansi FE UNSRI
asfeninurullah@yahoo.co.id

Abstract

The purpose of this paper is to explain the importance of checks and supervision in financial management of village funds to achieve the objectives of Law No. 6 of 2014 on Villages. Law no. 6 Year 2014 aims to accelerate village development and improve public services for the welfare of the community. This research uses descriptive method based on data from BPK. The results of the study indicate that the inspection and supervision of village fund management is very important in order to reduce the percentage of non-compliance issues to legislation. The financial statements in this case are needed to see how the realization of revenues and expenditures when compared to the budget that has been set.

Keywords: *The inspection and supervision of village fund; UU Nomor 6 tahun 2014; The financial statements*

Abstrak

Tujuan dari paper ini adalah untuk menjelaskan pentingnya pemeriksaan dan pengawasan dalam pengelolaan keuangan dana desa untuk mencapai tujuan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Undang-undang No. 6 Tahun 2014 bertujuan untuk mempercepat pembangunan desa dan meningkatkan pelayanan publik demi kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif berdasarkan data dari BPK. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemeriksaan dan pengawasan pengelolaan dana desa sangat penting agar dapat mengurangi persentase permasalahan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang-undangan. Laporan keuangan dalam hal ini dibutuhkan untuk melihat bagaimana realisasi pendapatan dan belanja jika dibandingkan dengan anggaran yang telah ditetapkan.

Kata kunci : Pemeriksaan dan Pengawasan Dana Desa; UU Nomor 6 tahun 2014; Laporan Keuangan

1. PENDAHULUAN

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara

Kesatuan Republik Indonesia. Pada periode kepemimpinan sebelumnya, terdapat keterbatasan akses desa seperti akses kesehatan, informasi, pendidikan dan akses pekerjaan. Dalam “Nawa Cita” atau 9 agenda prioritas yang disampaikan Presiden Jokowi, terdapat salah satu

agenda yaitu membangun Indonesia dari pinggiran dengan memperkuat

daerahdaerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Hal ini yang membuat pemerintah mengeluarkan dana yang cukup besar untuk anggaran kesejahteraan desa atau dalam bentuk Alokasi Dana Desa (ADD). Alokasi Dana Desa tersebut ditujukan untuk infrastruktur, pemberdayaan masyarakat dan pemberdayaan ekonomi desa. Untuk memaksimalkan kinerja dalam merealisasi anggaran tersebut, dibutuhkan kerjasama dan penataan di berbagai bidang untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terkait pelaksanaan ADD.

Adanya kasus OTT terkait alokasi dana desa di Pamekasan menyadarkan pemerintah bahwa berbagai faktor mempengaruhi efisiensi pelaksanaan realisasi anggaran yang telah ditetapkan. Menurut Kementerian Dalam Negeri, pelaksanaan pengawasan dana desa bertujuan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa pengelolaan dana desa telah dilakukan sesuai ketentuan, khususnya terkait tepat lokasi, tepat syarat, tepat salur, tepat jumlah dan tepat penggunaan.

Sebelum UU No. 6 Tahun 2014 diberlakukan UU No.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Desa, namun dalam pelaksanaannya pengaturan mengenai Desa tersebut belum dapat memadai segala kepentingan dan kebutuhan masyarakat Desa sehingga menimbulkan kesenjangan antarwilayah, kemiskinan dan masalah sosial budaya yang dapat mengganggu keutuhan NKRI. Hal ini disebabkan karena UU No.32 tahun 2004 lebih cenderung mengutamakan mengerjakan ‘tugas pembantuan’ dari pemerintah di atasnya (dari kabupaten misalnya) dibanding membangun tata kelola desa yang lebih demokratis dari diri mereka sendiri. Dampak dari adanya UU No. 6 Tahun 2014 adalah bertambahnya

sumber pendapatan desa; berubahnya formulasi perhitungan bagi hasil pajak, retribusi, dan ADD; dan perlindungan terhadap implementasi ADD.

Bertambahnya sumber pendapatan dana desa memerlukan pengawasan agar dapat terealisasi dengan baik. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam menyelenggarakan pemerintahan desa yang salah satu tugasnya melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Desa dan Peraturan Kepala Desa.

Data dari BPS menunjukkan bahwa terdapat komposisi ketidakpatuhan

terhadap ketentuan Peraturan PerundangUndangan atas Pemeriksaan LKPHLN tahun 2015. Maka dari itu, tujuan penelitian ini yakni menjelaskan pentingnya pemeriksaan dan pengawasan dalam pengelolaan keuangan dana desa untuk mencapai tujuan UU Nomor 6 Tahun 2014 agar alokasi tersebut dapat tepat sasaran.

2. METODE PENELITIAN

A. Ruang lingkup penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis deskriptif berdasarkan data dari BPK. Analisis dilakukan terhadap data kualitatif berupa substansi ketidakpatuhan terhadap peraturan yang diuraikan dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I tahun 2016 BPK RI dan dihubungkan dengan UU No.6 tahun 2014 tentang Desa. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data yang berasal dari dokumen yang sudah ada (Jayadi, 2014).

B. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dari study kepustakaan, yang berupa adanya beberapa masalah ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan dari hasil pemeriksaan pemerintah daerah dan dampaknya terhadap negara. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah pengujian hipotesis (*hypothesis testing*), yang bertujuan menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang ada dan diuji berdasarkan data yang terkumpul (Sekaran, 2006). Sumber data yang diperoleh yaitu dengan studi literature. Studi literature adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi tersebut dapat di temukan di buku, jurnal, artikel laporan penelitian, dan situs – situs di internet.

C. PROSEDUR PENELITIAN Peneliti mencari sumber – sumber literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian yaitu masalah ketidakpatuhan terhadap ketentuan peraturan perundangundangan dari hasil pemeriksaan pemerintah daerah oleh BPK RI dan berdasarkan dengan UU No. 6 tahun 2014. Dilanjutkan dengan teknik tinjauan data untuk keperluan pengecekan terhadap data yang diperoleh, yaitu pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data berupa dasar hukum dan ikhtisar hasil pemeriksaan BPK yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Tahap – tahap dalam penelitian :

1. Tahap peninjauan pustaka, pada tahap ini akan dikumpulkan data dari sumber kajian pustaka untuk ditarik berbagai hipotesis.
2. Pengumpulan data, pada tahapan ini untuk memperoleh data dan berbagai informasi yang diperlukan.
3. Penggolongan data dan analisa, pada tahapan ini data berupa kasus dari

beberapa sumber diolah dengan cara mengelompokkan hasil penelitian terdahulu dengan berbagai macam variabel yang mempengaruhi.

4. Penarikan kesimpulan, pada tahap ini kesimpulan disempurnakan dari data yang telah disimpulkan sebelumnya, dengan mencari setiap makna dari verifikasi data atau kasus.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Desa merupakan unit organisasi pemerintahan yang berhubungan dengan segala latar belakang kepentingan dan kebutuhannya mempunyai peranan yang sangat strategis, khususnya dalam bidang pelayanan publik (Davis Budi Purnama & Widiastoeti, 2016). Untuk menjalankan sistem pemerintahan tersebut, pemerintahan pusat memberikan alokasi dana desa.

Undang – Undang yang mengatur tentang desa adalah UU No. 6 tahun 2014. UU tersebut mempunyai berbagai dampak, seperti bertambahnya sumber pendapatan desa; berubahnya formulasi perhitungan bagi hasil pajak, retribusi, dan ADD; perlindungan terhadap implementasi ADD; dan penguatan fungsi BPD.

Pertama, sumber pendapatan desa ditambah dua sumber yaitu sumber pendapatan dari alokasi APBN dan lainlain pendapatan yang sah. Kedua, berubahnya formulasi perhitungan bagi hasil pajak, retribusi, dan ADD. Bagian hasil pajakdan retribusi daerah kabupaten/ kota 10% nya diperuntukkan untuk desa. Sedangkan ADD besarnya paling sedikit 10% dari dana perimbangan yang diterima Kabupaten/ Kota dalam APBD setelah dikurangi dengan Dana Alokasi Khusus. Ketiga, adanya perlindungan terhadap implementasi ADD. Dalam UU No.6 tahun 2014 disebutkan bahwa Pemerintah

Kabupaten/ Kota yang tidak memberikan alokasi ADD maka pemerintah pusat akan melakukan penundaan dan/ atau pengurangan sebesar alokasi dana perimbangan setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus yang seharusnya disalurkan ke desa.

Pada UU No. 6 tahun 2014 pasal 55 poin (c), terdapat penambahan fungsi BPD yang berbeda dengan UU No.32 tahun 2004 pasal 209 yang berisi BPD fungsinya hanya menetapkan peraturan desa bersama kepala desa dan menampung serta menyalurkan aspirasi masyarakat. Sekarang BPD tidak lagi sekedar menjadi lembaga stempel seperti yang terjadi selama ini, BPD akan memiliki ruang untuk melakukan pengawasan terhadap kinerja kepala desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa termasuk menerima laporan pertanggung- jawaban kepala desa seperti yang disebutkan pada pasal 27 poin (c) dan (d) yaitu kepala desa memberikan laporan keterangan penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis kepada Badan

Permasyarakatan Desa (BPD) setiap akhir tahun anggaran dan memberikan dan/atau menyebarkan informasi penyelenggaraan pemerintahan secara tertulis setiap akhir tahun anggaran.

Alokasi Dana Desa adalah dana yang cukup signifikan bagi Desa untuk menunjang program-program Desa (Davis Budi Purnama & Widiastoeti, 2016). Untuk mencapai tujuan alokasi ini, dari alokasi sampai merealisikannya diperlukan bantuan dan campur tangan tokoh masyarakat desa dengan aparat pemerintah.

Adanya dana yang diberikan oleh pemerintah yang cukup besar bagi alokasi ini menyebabkan banyak kerawanan penyelewengan dan ketidakpatuhan

terhadap ketentuan perundang- undangan seperti pada grafik di bawah ini.

Sumber: Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK

Dari grafik diatas dapat disimpulkan bahwa permasalahan ketidakpatuhan terhadap peraturan perundang – undangan tersebut antara lain:

1. Kekurangan volume pada 4 pekerjaan konstruksi yang merupakan pelaksanaan kegiatan pembangunan infrastruktur dan fasilitas dari Project Management Unit (PMU) Sustainable Management of Agricultural Research and Technology Dissemination (SMARTD) Badan Penelitian dan Pengembangan Pertanian

(Balitbangtan) senilai Rp457,69 juta, mengakibatkan kelebihan pembayaran atas kekurangan fisik pekerjaan tersebut. 2. Pembayaran atas item pekerjaan lapisan pondasi klas A, B dan aspal pada 3 paket kontrak Regional Road Development Project (RRDP) di Kalimantan Barat tidak sesuai dengan kontrak, sehingga berakibat kelebihan pembayaran sebesar Rp1,28 miliar. 3. Uang muka pekerjaan Metropolitan Sanitation Management and Health Project (MSMHP) Package 2, 3, 4, dan 5 belum dikembalikan senilai Rp7,87 miliar mengakibatkan kekurangan penerimaan negara.

Permasalahan tersebut terjadi karena:

1. Penyedia barang tidak dapat melaksanakan seluruh item pekerjaan sesuai dengan volume kontrak. 2. PPK, direksi pekerjaan dan konsultan pengawas masing-masing pekerjaan belum optimal dalam mengendalikan dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan. 3. Kasatker Pelaksana Jalan Nasional (PJN) Wilayah I, II dan III Provinsi Kalimantan Barat lemah dalam melakukan pengawasan dan pengendalian atas kewajaran tagihan yang

diajukan oleh rekanan. 4. Konsultan pengawas kurang cermat dalam melakukan evaluasi kebenaran backup data yang diajukan rekanan (Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, 2016).

Peneliti berpendapat bahwa untuk mencegah dan mengurangi tingkat ketidakpatuhan seperti data BPK tersebut diperlukan pemeriksaan dan pengawasan agar alokasi dana yang diberikan pemerintah tidak menyimpang dan dapat digunakan sesuai tujuan berdasarkan UU No.6 Tahun 2014, peraturan Kemendagri dan peraturan lain yang terkait. Pemeriksaan dan pengawasan ini

dilakukan oleh BPD dan masyarakat desa sesuai dengan peraturan dan standar akuntansi pemerintahan (SAP). Pengawasan adalah segala kegiatan dan tindakan untuk menjamin agar penyelenggaraan suatu kegiatan tidak menyimpang dan tujuan serta rencana yang telah digariskan. Karena pihak yang paling bertanggung jawab atas kesesuaian pelaksanaan kegiatan dengan tujuan dan rencananya ini adalah pihak atasan, maka pengawasan sesungguhnya mencakup baik aspek pengendalian maupun aspek pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap bawahannya (Azlim, Darwanis, & Bakar, 2012). Menurut Revrisond Baswir (Bawsir, 1999) tujuan pengawasan pada dasarnya adalah untuk mengamati apa yang sungguh-sungguh terjadi serta membandingkannya dengan apa yang seharusnya.

Hal ini diperkuat dengan adanya peneliti terdahulu yang mengemukakan bahwa kendala – kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Daerah baik Pemerintah Desa dan Pemerintah Kecamatan adalah kurangnya pengendalian terhadap pengelolaan dana yang berasal dari Alokasi Dana Desa. Hal ini disebabkan

karena minimnya sumber daya yang ada dan kontrol dari Pemerintah dan Masyarakat (Davis Budi Purnama & Widiastoeti, 2016). Bagi para pengawas keuangan negara, laporan keuangan yang berbasis standar akuntansi memberikan tantangan baru dalam peningkatan aspek pengawasan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah. Tantangan tersebut adalah kemampuan pihak pengawas dalam mengungkap kewajaran penyajian laporan keuangan melalui opini yang diberikannya. Kemampuan ini tentunya diharapkan memperbaiki pengelolaan keuangan negara (Azlim et al., 2012). Penerapan akuntansi yang baik oleh instansi pemerintah dan pengawasan yang optimal terhadap kualitas laporan keuangan instansi pemerintah diharapkan akan dapat

memperbaiki akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sehingga kinerja penyelenggaraan urusan-urusan pemerintahan dapat optimal (Azlim et al., 2012).

4. PENUTUP

Kesimpulan

Desa yang mengalami pembaruan peraturan yaitu dikeluarkannya UndangUndang No. 6 tahun 2014. Hal ini menyebabkan beberapa dampak seperti bertambahnya sumber pendapatan desa; berubahnya formulasi perhitungan bagi hasil pajak, retribusi, dan ADD; perlindungan terhadap implementasi ADD; dan penguatan fungsi BPD. Dengan adanya penambahan sumber pendapatan desa membuat para aparat pemerintah melakukan penyelewengan dana sehingga tidak sesuai dengan realisasi atas anggaran yang ada seperti pada grafik dari BPK RI. Dengan begitu diperlukan tindakan preventif agar angka komposisi ketidakpatuhan tidak bertambah yaitu dengan

adanya pemeriksaan dan pengawasan oleh BPD dan masyarakat.

Saran

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat :

1. Adanya peneliti selanjutnya untuk mengembangkan riset ini. 2. Sebaiknya peneliti yang akan mengkaji tentang Pemeriksaan dan Pengawasan dalam perspektif UU No. 6 tahun 2014. 3. Peneliti yang akan datang menggunakan metode dengan pendekatan lain dan menambah variabel pendukung yang akan mempengaruhi pemeriksaan dan pengawasan dalam perspektif UU No. 6 tahun 2014. 4. Dari hasil tulisan ini dapat diimplementasikan sebagaimana fungsinya dalam UU No. 6 tahun 2014.

5. DAFTAR PUSTAKA

Azlim, Darwanis, & Bakar, U. A. (2012). Pengaruh Penerapan Good Governance Dan. PENGARUH PENERAPAN GOOD GOVERNANCE DAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN TERHADAP KUALITAS INFORMASI

KEUANGAN SKPD DI KOTA BANDA ACEH, 1(1), 1–14.

Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. (2016). Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Keuangan Semester 1 2016, 420.

Davis Budi Purnama, & Widiastoeti, H. (2016). AUDIT INTERNAL SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA (ADD) UNTUK MENILAI AKUNTABILITAS KINERJA DESA (Di Desa Batokan Kecamatan Kasiman Kabupaten Bojonegoro) Tahun 2015. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1, 75–94.

Jayadi, R. T. K. A. (2014). ANALISIS KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG SEBELUM DAN SETELAH MEMPEROLEH OPINI WTP. JURNAL Akuntansi & Keuangan, 5(2), 71–90.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

***Sub Tema : Kajian Adminitrasi &
Manajemen Publik***

Analisis Good Corporate Governance (GCG) dan Faktor Politik dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Sumatera Barat

Ilham Aldelano Azre
Jurusan Administrasi Publik FISIP Universitas Andalas

Abstrak

Penelitian ini membahas bagaimana pelaksanaan Good Corporate Governance di BUMD Provinsi Sumatera Barat dan faktor politik dalam pengelolaannya. BUMD memiliki peran dalam mewujudkan kemakmuran daerah dengan memberikan kontribusi terhadap Penerimaan PAD baik dalam bentuk deviden atau pajak. BUMD banyak dijalankan tidak secara efisien, inefisiensi yang dialami tersebut disebabkan adanya intervensi politik, sentralisasi dan manajemen yang buruk, perilaku perburuan rente dalam kebijakan, serta ketidak efisienan dalam menjalankan perusahaan, serta tidak adanya tata kelola perusahaan (Good Corporate Governance) yang baik sehingga prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas serta keadilan menjadi permasalahan yang mendasar dalam pengelolaan BUMD. BUMD di Indonesia beroperasi di bawah kondisi yang sangat tidak efisien. Saat ini banyak BUMD yang kalah bersaing dengan sektor swasta dan akhirnya tumbang di tengah jalan, salah satu penyebabnya adalah besarnya campur tangan politik kekuasaan dan lambannya pemerintah daerah dalam mengantisipasi perubahan situasi dan kondisi bisnis. Masalah intervensi kepentingan politik ini merupakan hal yang jamak dalam pengelolaan BUMD, perilaku aktor disekeliling BUMD baik politisi maupun birokrat yang cenderung untuk melakukan praktek rent seeker (perburuan rente), dan menjadikan BUMD sebagai lumbung uang serta pembagian jatah/kue kekuasaan bagi segelintir penguasa dan partai politik tertentu. Ambiguitas kepentingan politik dan bisnis membuat aktor-aktor politik negara memaksimalkan kekuasaannya dan menjadikan BUMD sebagai salah satu instrumen kekuasaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan pelaksanaan Good Corporate Governance pada BUMD Provinsi Sumbar belum sepenuhnya dilaksanakan berlandaskan pada lima prinsip dasar Good Corporate Governance. Faktor intervensi birokrasi dan politik didalam pengelolaan BUMD terlihat jelas dengan penempatan Birokrat dan Pengurus Partai Politik didalam kepengurusan BUMD baik sebagai Direksi atau Komisaris.

Kata kunci: Badan Usaha Milik Daerah, Good Corporate Governance, Intervensi Politik

1. PENDAHULUAN

BUMD didirikan berdasarkan UU nomor 5 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah dan bertujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya dalam rangka ekonomi terpadu untuk memenuhi kebutuhan rakyat dengan mengutamakan industrialisasi dan ketentraman serta kesenangan kerja dalam perusahaan menuju masyarakat

yang adil dan makmur.⁵³ Secara umum MD memiliki fungsi dan peranan yang dibebankan kepadanya antara lain adalah:⁵⁴

1. Melaksanakan kebijakan Pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan daerah.

⁵³ Pasal 5 ayat (2) UU no 4 Tahun 1962 tentang Perusahaan Daerah.

⁵⁴ Rustian Kamaluddin, Peran dan Pemberdayaan BUMD dalam Rangka Peningkatan Perekonomian Daerah

2. Pemupukan dana bagi pembiayaan pembangunan daerah.
3. Mendorong peran serta masyarakat dalam bidang usaha.
4. Memenuhi kebutuhan barang dan jasa bagi kepentingan publik.
5. Menjadi perintis kegiatan usaha yang kurang diminati swasta.

Secara khusus BUMD mempunyai peran dan tugas sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah atau PAD sehingga dalam pelaksanaan kegiatannya BUMD dituntut untuk lebih profesional dan efisien dalam melaksanakan usahanya⁵⁵. Dalam pelaksanaan kegiatan usahanya BUMD berorientasi kepada dua fungsi, yaitu:⁵⁶

1. Profit Service
2. Public Service

Dalam perspektif bisnis dimana BUMD menjadi alat untuk menambah PAD dan memperoleh keuntungan, indikator keberhasilan sebuah BUMD dilihat dari kedudukan dalam pasar (*market share*), sumbangan kepada keuangan daerah, sumbangan kepada kegiatan perekonomian dan pembangunan daerah. Sedangkan untuk BUMD yang bergerak di bidang kemanfaatan umum (*public utility*), maka indikator keberhasilan tersebut akan tampak dari kemampuannya dalam menyediakan barang yang dibutuhkan masyarakat baik dalam kuantitas maupun kualitas yang memadai.⁵⁷ Sebagai salah satu pelaku ekonomi di daerah, BUMD tentunya diharapkan menjadi salah satu penggerak bagi perekonomian daerah, antara lain melalui kegiatan usaha dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat baik berupa barang maupun jasa. Kemampuan untuk bersaing dengan dunia usaha swasta akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam menjalankan peran tersebut, khususnya bagi BUMD yang bergerak dalam bidang *public service* dan *profit motive*.

BUMD memiliki peran dalam mewujudkan kemakmuran daerah dengan memberikan kontribusi terhadap Penerimaan PAD baik dalam bentuk deviden atau pajak. Tantangan meningkatkan PAD salah satunya dapat dijawab dengan meningkatkan peran/kontribusi BUMD. Secara makro, peranan PD/BUMD terhadap perekonomian daerah dapat diukur melalui kontribusi nilai tambahnya terhadap Pendapatan Domestik Regional Bruto (PDRB) dan kemampuannya menyerap tenaga kerja. Aspek utama dalam manajemen penerimaan daerah yang perlu mendapat perhatian serius adalah pengelolaan pendapatan asli daerah (PAD). PAD harus menjadi bagian sumber keuangan terbesar bagi pelaksanaan otonomi daerah. Hal ini menunjukkan bahwa PAD merupakan tolak ukur terpenting bagi kemampuan daerah dalam menyelenggarakan dan mewujudkan otonomi daerah, sehingga PAD mencerminkan kemandirian suatu daerah. PAD dapat berasal dari pajak daerah, retribusi daerah, hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan, dan lain-lain PAD yang sah. PAD yang berasal dari hasil pengelolaan kekayaan daerah yang dipisahkan merupakan pendapatan yang berasal dari Perusahaan Daerah (PD) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Harapan peranan ideal yang dimiliki BUMD tersebut terhambat dengan kondisi BUMD saat ini. Terdapat berbagai permasalahan yang dihadapi BUMD baik masalah internal berkaitan dengan manajemen perusahaan ataupun masalah eksternal berkaitan dengan tingkat persaingan yang sangat tinggi dan perubahan lingkungan usaha yang menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Puwadi, paling tidak terdapat 11 (sebelas)

⁵⁵ Rustian Kamaluddin, op. Cit hal 2

⁵⁶ Purwadi, Penelitian tentang Strategi BUMD non Perbankan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, hal 15

⁵⁷ Ibid

masalah umum yang dimiliki BUMD, yaitu.⁵⁸

1. Campur tangan birokrasi tinggi;
2. Kondisi mesin dan peralatan yang sudah ketinggalan;
3. Lemahnya kemampuan permodalan;
4. Banyaknya asset perusahaan yang tidak produktif (*idle capacity*), seperti tanah dan bangunan yang menyebabkan *overhead* relatif tinggi;
5. Keterampilan pegawai pada umumnya masih rendah;
6. Kurang jelasnya dasar hukum yang digunakan, tidak sesuai dengan kondisi saat ini;
7. *Marketing system* yang dilakukan oleh BUMD relatif lemah;
8. Adanya persaingan dari pihak swasta yang memproduksi barang sejenis;
9. Kurang berfungsinya Badan Pengawas;
10. Perusahaan-perusahaan daerah pada umumnya mempunyai posisi *debt equity ratio* yang tidak menguntungkan, sehingga resiko finansial dari perusahaan relatif tinggi;
11. Beban keharusan untuk menyettor sebagian laba;
12. Masih dipertahankannya BUMD yang merugi;
13. Adanya BUMD yang pendiriannya dipaksakan, walaupun secara ekonomis tidak layak didirikan (tidak *feasible*), dengan alasan menyangkut kebutuhan pelayanan umum sehingga usahanya tidak efisien (merugi).

Institusi BUMD masih diperlakukan sama dengan institusi pemerintah. Padahal, BUMD bukanlah institusi pemerintah. Implikasinya, berbagai kewajiban yang melekat pada pemerintah, melekat pula pada BUMD. Sebagai contoh, BUMD masih harus mengikuti ketentuan pengadaan barang yang diberlakukan di

pemerintahan, yang semestinya tidak perlu karena BUMD adalah perusahaan. BUMD juga masih harus menjalani pemeriksaan atas laporan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) karena alasan keuangan negara. Padahal, sebagai perseroan terbatas (PT), BUMD juga diperiksa kantor akuntan publik (KAP) yang independen. Dan perlu dicatat, pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK ini, sudah tak berlaku lagi di BUMN. Tidak adanya equal treatment bagi BUMD (yaitu sebagai perusahaan yang dituntut harus laba), menyebabkan BUMD tidak dapat bersaing secara seimbang dengan BUMN dan swasta yang lebih lincah. BUMD juga menghadapi masalah minimnya permodalan akibat kurangnya perhatian dari pemilik (dalam hal ini pemerintah daerah/Pemda). Kalaupun ada Pemda yang memiliki perhatian lebih terhadap aspek permodalan BUMN ini, itu pun masih harus menghadapi ganjalan politik, karena interpretasi yang keliru dari para politisi DPRD dalam memahami peraturan. Akibatnya, proses penguatan permodalan BUMD menjadi tidak efisien.⁵⁹

Di era globalisasi BUMN dan BUMD menghadapi beberapa tekanan dan tuntutan antara lain:

- ◆ Regulation & Political Pressure
- ◆ Social Pressure
- ◆ Rent Seeking Behaviour
- ◆ Economic & Efficiency

Melihat dari fungsinya, BUMD didirikan bertujuan untuk turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan ekonomi nasional umumnya untuk memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat yang adil dan makmur. Namun hingga saat ini, tujuan tersebut belum secara nyata diwujudkan oleh PD/BUMD. Kontribusi BUMD dalam menghasilkan PAD masih sangat minim, bahkan dilihat dalam kasus BUMD Sumatera Barat saat ini hanya menurut Arkadius Wakil Ketua

⁵⁸ Purwadi, Penelitian tentang Strategi BUMD non Perbankan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah, Hal 21-24

⁵⁹ Sunarsip. Membuka Belenggu BUMD, 2009

DPRD Provinsi Sumbar “BUMD di Sumatera Barat banyak yang gagal dalam menjalankan usahanya sehingga gagal dalam mendatangkan deviden yang mempunyai pengaruh terhadap PAD Sumbar”⁶⁰

Kondisi umum BUMD di Sumatera Barat saat ini tidak optimal dalam pengembangannya, menurut Gubernur Sumatera Barat Irwan Prayitno:

“Dari enam BUMD Pemprov Sumbar, hanya dua yang masih merugi. Yakni, PT Andalas Tuah Sakato, PT Dinamika. Sementara Bank Nagari, Grafika, Pembangunan Sumbar sudah beruntung. Khusus untuk Balairung, secara bisnis untung, namun pada audit dicatat merugi. Alasannya, tingginya penyusutan nilai ekonomis gedung menyedot keuntungan bisnis.

Pada umumnya BUMD masih terbelenggu birokrasi pemerintah daerah. Akibatnya perusahaan tersebut sulit mengembangkan sayap bisnis. Sehingga BUMD di Sumbar belum sepenuhnya memberikan manfaat dan dampak sesuai dengan maksud pendiriannya. Untuk itu ke depan BUMD harus mengembangkan diri, serta menerapkan sistem good corporate governance (perusahaan yang bersih).⁶¹

Lebih lanjut Irwan Prayitno menjelaskan mengenai peranan BUMD di Sumatera Barat:

“BUMD di Sumbar belum sepenuhnya memberikan manfaat dan dampak sesuai dengan maksud pendiriannya. UKM memiliki peran yang penting dalam menjaga kestabilan pertumbuhan ekonomi di sumbar dimana sampai saat ini jumlah persentase UMKM yang ada di Sumbar mencapai 98 persen”

⁶⁰

<http://kabar24.bisnis.com/read/20160119/78/510761/bumd-sumbar-dprd-minta-evaluasi-total-perusahaan-daerah-berkinerja-jeblok>

⁶¹ <http://hariansinggalang.co.id/dua-bumd-sumbar-masih-merugi/>

Pada tahun 2014, telah terbit Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam UU tersebut BUMD disebutkan sebagai badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah. Bentuk dari BUMD menurut UU tersebut dapat berupa Perusahaan Umum Daerah (seluruh modalnya dimiliki oleh satu daerah) dan Perusahaan Perseroan Daerah (berbentuk PT dengan saham seluruhnya atau paling sedikit 51% dimiliki oleh satu daerah).

Bagaimana dengan kewajiban penerapan *governance* di BUMD? Ternyata Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah ini mengatur secara umum mengenai penerapan GCG di BUMD. Pada pasal 343, disebutkan bahwa pengelolaan BUMD paling sedikit harus memenuhi unsur:

1. Tata cara penyertaan modal
2. Organ dan kepegawaian
3. Tata cara evaluasi
4. Tata kelola perusahaan yang baik
5. Perencanaan, pelaporan, pembinaan, dan pengawasan
6. Kerjasama
7. Penggunaan laba
8. Penugasan pemerintah daerah
9. Pinjaman
10. Satuan pengawas intern, komite audit, dan komite lainnya
11. Penilaian tingkat kesehatan, restrukturisasi, dan privatisasi
12. Perubahan bentuk hukum
13. Kepailitan, dan
14. Penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan.

Terkait dengan GCG, maka unsur “Tata kelola perusahaan yang baik” merupakan unsur yang harus ada dalam pengelolaan BUMD. Jika dalam UU sudah diwajibkan, maka yang dibutuhkan selanjutnya dalam penerapannya adalah adanya peraturan turunan, baik Peraturan Pemerintah ataupun Peraturan Daerah. BUMD yang berbentuk perusahaan umum daerah, pengelolaannya harus tunduk pada

Peraturan Daerah tempat BUMD tersebut berada. Pengawasan dan pembinaan dari BUMD bentuk ini dilakukan oleh Kepala Daerah selaku wakil daerah sebagai pemilik modal, direksi, dan dewan pengawas. Kepala Daerah bisa melakukan intervensi terhadap kebijakan atau strategi yang diambil oleh BUMD untuk kepentingan daerahnya. Jadi, keseriusan dalam penerapan GCG untuk BUMD bentuk ini sangat bergantung pada komitmen dari Pemerintah Daerah tempat BUMD tersebut bernaung.

Sedangkan untuk BUMD yang berbentuk Perusahaan Perseroan Daerah diwajibkan untuk tunduk pada Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Hal yang berkaitan dengan GCG dalam UU PT dan peraturan pelaksanaannya adalah:

“Bahwa berlakunya undang-undang ini, anggaran dasar Perseroan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan ini, tidak mengurangi kewajiban setiap perseroan untuk menaati asas itikad baik, asas kepastian, asas kepatutan, dan prinsip tata kelola perseroan yang baik (GCG) dalam menjalankan perseroan”.

Dengan kata lain, BUMD yang berbentuk perusahaan perseroan daerah memiliki kewajiban untuk menerapkan GCG, baik berdasarkan UU Pemerintah Daerah maupun UU Perseroan Terbatas. Apakah pemerintah daerah telah menyadari itu? Apakah pemerintah daerah telah memiliki komitmen untuk melaksanakan kewajiban tersebut? Padahal, apabila pemerintah daerah maupun pengelola BUMD dapat menyadari, penerapan GCG dapat menaikkan nilai perusahaan dan menarik minat investor. Apalagi kalau BUMD tersebut memiliki rencana atau telah menjadi perusahaan terbuka, maka penerapan GCG akan memegang peranan yang lebih penting.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan dan teknik penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik *grounded theory* untuk menjawab permasalahan dalam kajian ini. Teknik *grounded theory* ini sesuai dengan permasalahan yang dikaji karena ingin mengkonstruksi konsep/proposisi terkait dengan transformasi bentuk pengelolaan BUMD yang masih bersifat birokratis dan penuh dengan motif-motif politik menuju GCG. Konstruksi konsep/proposisi ini sangat sesuai dengan teknik ini karena *grounded theory* menumpukan kepada kedalaman data yang dicari, terutama yang terkait dengan pola, konsep, ciri dan dimensi dari fenomena yang diamati (Neuman, 1997).

Pengembangan model kebijakan yang terkait dengan Badan Usaha Milik Daerah ini harus berangkat dari kajian empiris dengan mengumpulkan data-data, terutama yang terkait dengan pengelolaan BUMD. Dari sinilah analisa tentang bagaimana penerapan *Good Corporate Governance* dan faktor politik dilakukan. Inilah dasar utama mengapa teknik ini sesuai untuk menganalisis masalah dalam penelitian ini.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan empat cara sebagai berikut.

(i) Wawancara mendalam (*in depth interview*)

Wawancara ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang sesuai dengan masalah penelitian yang dikaji. Wawancara mendalam dilakukan pada informan yang memahami fenomena yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Wawancara ini dilakukan dengan menggunakan dua metode, yaitu wawancara terstruktur dengan mempersiapkan panduan wawancara yang membantu peneliti

mendapatkan data yang dicari. Selain itu, juga digunakan metode wawancara tidak terstruktur yang dilakukan secara bebas tidak terikat dengan pedoman wawancara tapi tetap fokus kepada masalah yang diteliti. Ini bertujuan untuk melengkapi data dari wawancara terstruktur yang sudah dilakukan.

- (ii) Studi Kepustakaan (*library research*)
- (iii) Studi Dokumentasi
Data dokumentasi dalam penelitian ini terkait dengan bahan-bahan sekunder berupa notulensi rapat, peraturan daerah/kebijakan kepala daerah, literatur yang relevan, arsip-arsip terkait dengan pengelolaan BUMD. Data-data tersebut dipelajari untuk menambah khasanah untuk menganalisis masalah penelitian.

Analisis data merupakan proses pengaturan secara sistematis transkrip wawancara, catatan lapangan dan bahan lapangan lainnya yang dikumpulkan untuk meningkatkan pemahaman atau menjelaskan sesuatu sehingga mudah dimengerti. Di samping perolehan data dari pelaporan “*on the spot*”, data yang banyak tersebut juga harus direduksi dengan jalan membuat abstraksi sebagai sebuah rangkuman yang inti. Analisis dilakukan berdasarkan pandangan-pandangan informan (*emik*) yang sudah divalidasi dengan menggunakan metode triangulasi. Menurut Miles & Huberman (1984), triangulasi yang dilakukan mengarah pada *crosscheck* keabsahan sumber data, diskusi sejawat peneliti dan konsep dan pemeriksaan teori yang digunakan. Selanjutnya data yang sudah direduksi dan disederhanakan dikonversi serta

dipaparkan dengan menggambarkan realita empiris untuk menjawab masalah penelitian. Data akan diorganisasikan dengan membuat ringkasan terstruktur dalam bentuk teks, matrik, rumusan model yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Lokasi Penelitian dilakukan di PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari), salah satu sifat penelitian kualitatif adalah informan yang dipilih secara sengaja (*purposive sampling*) dan dilanjutkan dengan menggunakan teknik bola salju (*snowball sampling*) untuk mendapatkan data yang dicari. Walaupun begitu, pemilihan informan penelitian ini tetap mengacu kepada tujuan penelitian sehingga konteksnya tidak hilang. Adapun informan utama dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1. Direksi dan Komisaris PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat/ Bank Nagari.
2. Gubernur Sumatera Barat atau Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat/Bank Nagari
3. Ketua dan Anggota Komisi II Bidang Perekonomian DPRD Provinsi Sumbar

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penerapan *good corporate governance* dibutuhkan unsur yang mendukung. Adapun unsur-unsur tersebut adalah:

- *Corporate governance*-internal perusahaan
Unsur-unsur yang berasal dari perusahaan adalah:
 - 1) Pemegang saham;
 - 2) Direksi;
 - 3) Dewan komisaris;
 - 4) Manajer;
 - 5) Karyawan;
 - 6) Sistem remunerasi berdasarkan kinerja;
 - 7) Komite audit.

Unsur-unsur yang selalu diperlukan di dalam

perusahaan, antara lain meliputi:

- 1) Keterbukaan dan kerahasiaan;
 - 2) Transparansi;
 - 3) Akuntabilitas;
 - 4) Kesetaraan;
 - 5) Aturan dari *code of conduct*.
- Corporate governance-eksternal perusahaan
Unsur-unsur yang berasal dari luar perusahaan adalah:
 - 1) Kecukupan undang-undang dari perangkat hukum;
 - 2) Investor;
 - 3) Institusi penyedia informasi;
 - 4) Akuntan publik;
 - 5) Pemberi pinjaman;
 - 6) Institusi yang memihak kepentingan publik bukan golongan;
 - 7) Lembaga yang mengesahkan legalitas.

Unsur-unsur yang selalu diperlukan di luar perusahaan antara lain meliputi:

- 1) Aturan dari *code of conduct*;
- 2) Kesetaraan;
- 3) Akuntabilitas;
- 4) Jaminan hukum.

Dari aspek governance, misalnya, institusi BUMD masih diperlakukan sama dengan institusi pemerintah. Padahal, BUMD bukanlah institusi pemerintah. Implikasinya, berbagai kewajiban yang melekat pada pemerintah, melekat pula pada BUMD. Sebagai contoh, BUMD masih harus mengikuti ketentuan pengadaan barang yang diberlakukan di pemerintahan, yang semestinya tidak perlu karena BUMD adalah perusahaan. BUMD juga masih harus menjalani pemeriksaan atas laporan keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) karena alasan

keuangan negara. Padahal, sebagai perseroan terbatas (PT), BUMD juga diperiksa kantor akuntan publik (KAP) yang independen. Dan perlu dicatat, pemeriksaan laporan keuangan oleh BPK ini, sudah tak berlaku lagi di BUMN. Tidak adanya equal treatment bagi BUMD (yaitu sebagai perusahaan yang dituntut harus laba), menyebabkan BUMD tidak dapat bersaing secara seimbang dengan BUMN dan swasta yang lebih lincah. BUMD juga menghadapi masalah minimnya permodalan akibat kurangnya perhatian dari pemilik (dalam hal ini pemerintah daerah/Pemda). Kalaupun ada Pemda yang memiliki perhatian lebih terhadap aspek permodalan BUMN ini, itu pun masih harus menghadapi ganjalan politik, karena interpretasi yang keliru dari para politisi DPRD dalam memahami peraturan. Dalam wawancara dengan Komisaris PT Balairung Khairul Jasmi menjelaskan

“Benang merahnya di BUMD itu ambo caliak kini balerung ya, adalah inovasi ndk ado, pembukuan kurang bagus, komisariskan Cuma menyarankan. Trus kurang bebas bergerak dan hutang yang banyak. Kalau Grafika sudah mulai bagus karena dikelola secara bisnis, walaupun politisi. Grafika inovasinya craton cristin hakim, mesin ado tapi tidak dipakai, masalahnya lagi bahan dari lampung. Kalau balerung inovasinya kan bukan pada produk ya, tapi jasa. Itu ada even, even, menu-menu, dll. Balerung memiliki untung Cuma dimakan oleh penyusutan-penyusutan tadi, modal tidak berputar.”

Perkembangan regulasi terkait BUMD tidak terlepas dari perkembangan peraturan perundang-undangan tentang BUMN. Cikal bakal regulasi tentang BUMD adalah Undang-undang No 5/1962 tentang Perusahaan Daerah yang penyusunannya diilhami dari terbitnya Perpu Nomor 17/1960 tentang Perusahaan Negara.

Berdasarkan UU 5/1962, Perusahaan Daerah adalah perusahaan yang seluruh

atau sebagian besar modalnya berasal dari kekayaan daerah yang dipisahkan. Definisi serupa disebutkan dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dengan istilah yang berbeda, yaitu BUMN. Pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 huruf 40 disebutkan bahwa “Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah”.

UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, utamanya Pasal 343 tentang Pengelolaan BUMD, menyebutkan bahwa Pengelolaan BUMD paling sedikit harus memenuhi unsur tata cara penyertaan modal, organ dan kepegawaian, tata cara evaluasi, tata kelola perusahaan yang baik, perencanaan, pelaporan, pembinaan, pengawasan, kerjasama, penggunaan laba, penugasan Pemerintah Daerah, pinjaman, satuan pengawas intern, komite audit dan komite lainnya, penilaian tingkat kesehatan, restrukturisasi, privatisasi, perubahan bentuk hukum, kepailitan, dan penggabungan, peleburan, dan pengambilalihan.

Aturan ini mengharuskan BUMD untuk mengelola perusahaan dengan baik atau memulai

menerapkan/mengimplementasikan GCG dalam pengelolaan Perusahaan. Penerapan azas GCG ini meliputi sejumlah prinsip dasar antara lain transparansi, akuntabilitas, kemandirian, pertanggungjawaban. Transparansi atau keterbukaan merupakan azas yang selalu diterapkan dalam menjalankan bisnis. Keterbukaan ini bisa diwujudkan melalui penyediaan informasi yang relevan serta dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan. Informasi yang seluas-luasnya diberikan kepada publik dan pemegang saham, sehingga prinsip keterbukaan bisa terbangun. Khairul Jasmi Komisaris PT Balairung menjelaskan mengenai transparansi yang dijalankan oleh perusahaannya:

“Kami diaudit oleh akuntan public umum, dibawa rapat pada seluruh kabupaten kota karena mereka pemegang sahamnya selain itu kami juga memberikan setiap akses data didalam website kami baik itu berupa laporan keuangan, laporan direksi dan audit dari KAP yang telah ditunjuk. Kami juga melaporkan kepada DPRD dan pemerintah kabupaten kota yang juga memiliki saham di Balairung Jadi laporannya pada DPRD, seluruh kabupaten kota dan nanti dilaporkan pula pada DPRDnya, jadi laporannya dibawa kemasng-masing kabupaten kota dan dilaporkan ke DPRDnya.”

Sementara di PT Grafika Jaya Sumbar terjadi hal sebaliknya, menurut Muslim Harun Komisaris PT Grafika Jaya Sumbar dalam Wawancara mengatakan:

Kami dalam laporan keuangan diaudit oleh KAP dan Inspektorat yang kemudian dilaporkan kepada DPRD dalam menjalankan fungsi pengawasannya. Selain itu juga dibahas dalam RUPS dimana pemegang saham melakukan evaluasi terhadap kinerja direksi dan komisaris..

Keterbukaan juga bisa diterjemahkan ke dalam bentuk nyata lainnya, seperti penerbitan laporan-laporan secara berkala dan tepat waktu, yang mencakup Laporan Keuangan Triwulan, Laporan Keuangan Semester, dan Laporan Keuangan Tahunan yang diaudit, serta Laporan Tahunan. Informasi juga diberikan melalui paparan publik, media cetak dan elektronik

Selain itu, perusahaan juga harus memiliki sistem pengelolaan yang mendukung terciptanya kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggungjawaban kinerja organ perusahaan. Prinsip-prinsip akuntabilitas diterapkan antara lain melalui langkah-langkah pelaporan Direksi kepada Dewan Komisaris mengenai rencana anggaran tahunan dan evaluasi bersama atas kinerja keuangan perusahaan, penyampaian laporan keuangan pada RUPS Tahunan, pembentukan Audit Internal dan

penunjukan auditor eksternal, serta pemberlakuan etika bisnis dan pedoman perilaku Perusahaan.

Bagaimana dengan azas akuntabilitas atau pertanggungjawaban, akuntabilitas dimaksudkan sebagai prinsip mengatur peran dan tanggungjawab manajemen agar dalam mengelola perusahaan dapat mempertanggungjawabkan serta mendukung usaha untuk menjamin penyeimbang kepentingan manajemen dan pemegang saham, sebagaimana yang diawasi oleh dewan komisaris. Dewan komisaris dalam hal ini memberikan pengawasan terhadap manajemen mengenai kinerja dan pencapaian target return bagi pemegang saham. Supaya prinsip akuntabilitas ini efektif, maka harus dijaga independensinya dari pengaruh manajemen. Menurut Miko Kamal (2009) tipe komisaris yang terbagi 5, yaitu *public servant commissioners*, yaitu komisaris yang dijabat oleh pejabat pemerintah; *businessmen/skilled worker commissioners* adalah komisaris yang berasal dari pebisnis atau pekerja yang memiliki keahlian khusus; *academic commissioners* yakni kalangan akademisi (misalnya dekan sebuah fakultas) yang ditempatkan sebagai komisaris; *pensioner commissioners* adalah komisaris yang diangkat dari kalangan pensiunan; dan terakhir adalah *big fish commissioners* yakni komisaris yang diangkat karena mereka dianggap berpengaruh di lingkungan mereka. Ciri utama dari kelima tipe komisaris BUMN tersebut adalah komisaris adalah orang-orang sibuk; komisaris adalah pekerjaan sampingan (*side job*); komisaris adalah jatah para pensiunan; dan komisaris adalah haknya para tokoh-tokoh yang dianggap berpengaruh. Lebih lanjut Miko Kamal menjelaskan unsur komisaris dalam perusahaan memegang peranan penting dalam penerapan GCG dalam sebuah perusahaan.

Komisaris di 6 BUMD berjumlah 13 orang. Bank Nagari memiliki 6

komisaris. GJS mempekerjakan 2 orang komisaris. Masing-masing 1 orang komisaris bekerja di DJS dan ATS. BCJS memiliki 2 orang komisaris, dan 3 orang komisaris mengabdikan di JS. Sebagaimana halnya di BUMN, di BUMD Sumbar juga eksis 5 tipe komisaris, yakni *public servant commissioners* sebanyak 4 orang atau 30,76%, *businessmen/skilled worker commissioners* sebanyak 5 orang atau 38,46%, *academic commissioners* sebanyak 1 orang atau 7,69%, *pensioner commissioners* sebanyak 1 orang atau 7,69%, dan *big fish commissioners* sebanyak 2 orang atau 15,38%.

Yang mencolok dari temuan tipe komisaris di 6 BUMD Sumbar tersebut adalah banyaknya jumlah komisaris yang berasal dari kalangan pejabat pemerintah (*public servant commissioners*) yaitu sebesar 30,76%. Pengangkatan para pejabat pemerintah sebagai komisaris di 6 BUMD jelas-jelas melanggar Pasal 17 huruf a Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yang menyatakan bahwa pelaksana pelayanan publik (pejabat pemerintah) dilarang 'merangkap sebagai komisaris atau pengurus organisasi usaha bagi pelaksana yang berasal dari lingkungan instansi pemerintah, badan usaha milik negara, dan badan usaha milik daerah'. Sebagaimana halnya di BUMN, posisi komisaris BUMD juga dipandang sebelah mata. Dari 6 BUMD tersebut, hanya ditemukan 2 BUMD yang memuat aturan tentang keharusan menyelenggarakan *fit and proper test* dalam memilih komisaris. Sebaliknya, pemilihan direksi semua BUMD harus melalui proses *fit and proper test*. Tumpukan kewenangan mengangkat dan memberhentikan direksi dan komisaris BUMD di tangan pemerintah merupakan isu lainnya yang saya sampaikan pada pertemuan tersebut. Penumpukan kewenangan itu menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap lemahnya kualitas pengawasan.

Perusahaan dituntut untuk menjunjung tinggi kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan serta melaksanakan tanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga kesinambungan usaha dalam jangka panjang dan mendapatkan pengakuan sebagai warga korporasi yang baik.

Good corporate governance dapat memberikan kerangka acuan yang memungkinkan pengawasan berjalan efektif, sehingga dapat tercipta mekanisme *checks and balance* di perusahaan. Penerapan *good corporate governance* perlu didukung oleh tiga pilar yang saling berhubungan, yaitu negara dan perangkatnya sebagai regulator, dunia usaha sebagai pelaku pasar, dan masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha. Berdasarkan Pedoman *Good Corporate Governance* Perbankan Indonesia yang dikeluarkan oleh Komite Nasional Kebijakan *Corporate Governance* pada 17 Oktober 2006 prinsip dasar yang harus dilaksanakan oleh masing-masing pilar adalah :

1. Negara dan perangkatnya menciptakan peraturan perundang-undangan yang menunjang iklim usaha yang sehat, efisien dan transparan, melaksanakan peraturan perundangundangan dan penegakan hukum secara konsisten (*consistent law enforcement*).

2. Dunia usaha sebagai pelaku pasar menerapkan *good corporate governance* sebagai pedoman dasar pelaksanaan usaha.

3. Masyarakat sebagai pengguna produk dan jasa dunia usaha serta pihak yang terkena dampak dari keberadaan perusahaan, menunjukkan kepedulian dan melakukan kontrol sosial (*sosial control*) secara obyektif dan bertanggung jawab.

Keberhasilan penerapan *good corporate governance* juga memiliki prasyarat

tersendiri. Terdapat dua faktor yang memegang peranan, antara lain:

1. Faktor Eksternal

Yang dimaksud faktor eksternal adalah beberapa faktor yang berasal dari luar perusahaan yang sangat mempengaruhi keberhasilan penerapan *good corporate governance*, diantaranya:

- Terdapatnya sistem hukum yang baik sehingga mampu menjamin berlakunya supremasi hukum yang konsisten dan efektif.
- Dukungan pelaksanaan *good corporate governance* dari sektor publik/lembaga pemerintahan yang diharapkan dapat pula melaksanakan *good governance* dan *clean governance* yang sebenarnya. Terdapatnya contoh pelaksanaan *good corporate governance* yang tepat (*best practices*) dapat menjadi standar pelaksanaan *good corporate governance* yang efektif dan profesional. Dengan kata lain semacam *benchmark* (acuan)
- Terbangunnya sistem tata nilai sosial yang mendukung penerapan *good corporate governance* di masyarakat. Ini penting karena melalui sistem ini diharapkan timbul partisipasi aktif berbagai kalangan

masyarakat untuk mendukung aplikasi serta sosialisasi *good corporate governance* secara sukarela.

- Hal lain yang tidak kalah pentingnya sebagai prasyarat keberhasilan implementasi *good corporate governance* terutama di Indonesia adalah adanya semangat anti korupsi yang berkembang di lingkungan publik dimana perusahaan beroperasi disertai perbaikan masalah kualitas pendidikan dan perluasan peluang kerja. Bahkan dapat dikatakan bahwa perbaikan lingkungan publik sangat mempengaruhi kualitas dan rating perusahaan dalam implementasi *good corporate governance*.

2. Faktor Internal

Maksud faktor internal adalah pendorong keberhasilan pelaksanaan praktek *good corporate governance* yang berasal dari dalam perusahaan. Beberapa faktor yang dimaksud antara lain:

- Terdapatnya budaya perusahaan (*corporate culture*) yang mendukung penerapan *good corporate governance* dalam mekanisme serta sistem kerja manajemen di perusahaan.

- Berbagai peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan mengacu pada penerapan nilai-nilai *good corporate governance*
- Manajemen pengendalian risiko perusahaan juga didasarkan pada kaidah-kaidah standar *good corporate governance*.
- Terdapatnya sistem audit (pemeriksaan) yang efektif dalam perusahaan untuk menghindari setiap penyimpangan yang mungkin akan terjadi.

Adanya keterbukaan informasi bagi publik untuk mampu memahami setiap gerak dan langkah manajemen dalam perusahaan sehingga kalangan publik dapat memahami dan mengikuti setiap derap langkah. Beberapa kendala dalam pelaksanaan *good corporate governance* pada perbankan. Menurut Hidayah (2008) penerapan *good corporate governance* memungkinkan tidak berjalan maksimal disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Respon pasar terhadap implementasi *corporate governance* tidak bisa secara langsung atau jangka pendek, tetapi membutuhkan waktu.
2. Rendahnya kesadaran emiten menerapkan *good corporate governance*. Mereka menerapkan bukan karena kebutuhan, namun lebih karena kepatuhan terhadap aturan yang ada saja.
3. Manajemen perusahaan belum tertarik memanfaatkan jangka panjang penerapan *good corporate governance*. Mereka merasa dapat

berjalan tanpa *good corporate governance*.

4. Masalah kepemilikan, yang sebagian masih terkonsentrasi pada perorangan atau keluarga pendiri. Bila Bada Usaha Milik Negara (BUMN), dimiliki oleh pemerintah. Akibatnya komisaris tidak bisa mandiri dan independen dalam mengawasi kinerja manajemen.
5. Pemegang saham dan investor kurang aktif memberdayakan diri, sehingga daya tawarnya lemah.
6. Unsur budaya yang berkembang di lingkungan usaha nasional belum menunjang penerapan *good corporate governance*. Misalnya, ada perusahaan yang masih beranggapan bahwa transparansi berarti membuka rahasia dagang dan bisa mengancam daya saing.

Kebanyakan BUMD di Sumatera beroperasi di bawah kondisi yang sangat tidak efisien. Terjadi pemborosan dana di sana-sini karena para pengelolanya tidak memiliki keahlian yang cukup. Terkadang keputusan-keputusan manajerial berkaitan dengan investasi baru, penentuan tarif atau keputusan lain diambil secara tidak profesional. Menurut Marlis Anggota DPRD Provinsi Sumatera Barat dalam wawancara menjelaskan:

“Secara umum BUMD kita ada, Bank Nagari, Jamkrida, ATS, Pembangunan SUMbar, Grafika, Dinamika, Balerung, ada 7 ya, dari 7 itu kalau kita runut hanya Bank Nagari yang dikatakan sehat. Sehatnya kenapa? Karena ada proteksi yang diberikan pemerintah daerah terhadap pasar Bank Nagari. Kalau kita kerucutkan yang dua tadi, PT balerung yang sahamnya dimiliki Pemerintah Provinsi dan Kab. Kota, kami dari DPRD memandang kecewa, dan kalau dosen memberikan nilai pada mahasiswa mungkin kategorinya D, ndk lulus (balerung). Dengan asset sekia ratus miliar kita dirikan sebuah

hotel dengan pernyataan saham pemerintah kabupaten kota dan provinsi, dilokasi yang strategis itu tapi hasilnya rugi. Rumah singgah saja dibuatkan kamar, disewakan kepada pemilik itu beruntung, hotel-hotel melati yang kecil untuk konsumen kelas menengah tidak rugi, ini hotel bintang 3+mendekati bintang 4 dilokasi yang seperti itu dengan fasilitas luar biasa dan tidak ada beban bunga yang dibayar untuk membangun hotel itu rugi, jadi kategorinya sepertinya ndk lulus ujian. Grafika seperti itu juga, tapi sekarang sudah agak membaik, kalau dulu itu gancatan dari seluruh pihak, baik mulai mintak cetakan tertentu tak dibayar, kemudian ditambah dengan intervensi dari pemerintah yang sedang berkuasa saat itu, kemudian ada juga kongkalikong didalam itu, karyawan bukak toko dalam toko itu terjadi dan sampai kini terjadi walaupun ambo tidak punya bukti secara factual. Tapi kondisinya agak lebih baik dibandingkan balirung, kenapa tantu kinerja yang kami lihat dari deviden yang diberikan ada perbaikan deviden walaupun terbebani oleh hutang-hutang. Keduanya itu BUMD menurut kami tidak menggembirakan, penyebabnya apa? Ya itu manajemen yang mengelolanya itu tidak orang yang mengerti dan memahami serta professional dibidang itu. Yang kedua manajemen itu tidak dijalankan dengan GCG, jadi asas-asas yang semestinya ada di entitas perusahaan itu tidak diajalkan secara baik.

Mengenai inefisiensi dalam pengelolaan BUMD juga dijelaskan oleh Nurnas Anggota DPRD Provinsi Sumbar:

“Grafika, grafika itu dari mulai dilahirkan sampai kini dengan unit usaha yang percetakan kalau berbicara kepentingan Grafika itu didorong menjadikan sebuah sumber pendapatan, artinya, 28 SKPD

mengapa tidak disitu kita mencetak, mengapa tidak di situ kita meng-fotokopi? Kan namanya bisnis. Ternyata itu dijadikan, grafika itu tempat berutang yang tidak dibayar-bayar sampai sekarang. Akhirnya jadi beban untuk Grafika. Itukan menyebabkan kerugian, yang kedua diberikan subsidi pernyataan modal, umpamanya dimintak 1 M, dari 1M ini dia hanya menghasilkan 200 juta, kadang-kadang 0. Jadi professional yang bekerja tidak ada keberanian memutus ,, baik itu SDM..sehingga pernyataan modal itu hanya untuk membayar utang-utang lama. Contoh satu lagi yang terjadi hari ini, sejak dimulai Perda No 8 kalau ndk salah itu tentang balering, dengan uang provinsi 178M,,,eh 138M. Dari 138, dari mulai tahun dimulai opening 20/12, ternyata balering itu tingkat huniannya tidak pernah dibawah 70%, karena banyak peminatnya disana. Kemudian setiap tahun tidak pernah memberikan penghasilan (deviden) itu lebih dari 1M, ndk pernah. Dengan alasan penyisihan dana untuk alokasi bisnis. Kalau itu alasannya, tentu kami mempertanyakan pula, 5M setahun dimanana latak pitih tu? Deposito? Atau Apa? Kalau diperiksa kan ada pula bunganya, ternyata tahun 20/15 hanya memberikan kontribusi untuk Sumbang Hotel yang punya 99 kamar yang pada satu sisi lain hotel itu di sewa oleh kantor penghubung, kantor penghubung itu disewa awalnya 450 juta,,,400 juta setahun di tahun 20/13, 20/14, 20/15 sampai kini menjadi 900 juta setahun. Bank Nagari sejak mulai menyewa di sana, dia menyewa setiap tahun 450 juta itu saja sudah menghasilkan. Tetapi, didalam pembukuan setiap di APBD dia hanya memberikan kontribusi 800 juta, dan 20/15 “0”. Di waktu temuan BPK harus menyerahkan, karna perencanaannya adalah 800 juta. Jadi

artinya diluar 3 BUMD ndk ada punya hasil, tujuan mereka membuat BUMD itu kan bukan untuk pengangguran di somasi kan bukan itu, tujuan BUMD itu adalah dengan memberikan bantuan modal, belanja modal ka situ itu kan dapat kontribusi untuk membangun daerah, nyatanya itu tidak. Dan kemudian disisi yang lain yang masih “orang-orang yang

Kedua, masalah *intervensi dan birokrasi*. Bila saat ini banyak BUMD yang kalah bersaing dengan sektor swasta dan akhirnya tumbang di tengah jalan, salah satu penyebabnya adalah besarnya campur tangan dan lambannya pemerintah daerah dalam mengantisipasi perubahan situasi dan kondisi bisnis. Selama ini semua keputusan bisnis baik yang bersifat strategis maupun keputusan-keputusan konvensional lainnya harus selalu ijin kepada pemerintah. Repotnya, respon pemerintah seringkali, bahkan dapat dikatakan selalu, lambat.karena berurusan dengan birokrasi. Khairul Jasmi Komisar PT Balairung menjelaskan mengenai hal ini:

“Kemudian menurut saya masih ada yang rancu, BUMD itu kan PT, ada UU PT. Aset yang dipisahkan, maksudnya, sama dengan menyuruh anak kuliah, tidak bisa dicikarai setiap hari, dia kan dipisah jadi itu tindakan-tindakan yang dilakukan seharusnya bisnis, tapi yang terjadi seolah olah SKPD, itulah satu penyebabnya BUMD tidak maju. Bisnis yang dijalankan dengan tidak ada tindakan bisnis jadinya tidak efektif.

Ketiga, *pengendalian dan pengawasan*. Selaku pemilik, Pemerintah Daerah memiliki kewenangan untuk mengawasi perkembangan BUMD-BUMD di wilayahnya. Pemerintah daerah biasanya membentuk badan pengawas, yang bertindak seperti *dewan komisaris* pada perusahaan swasta. Anggotanya terdiri dari para pejabat di lingkungan pemda, yang terkadang tidak mempunyai latar belakang

bisnis sama sekali. Biasanya, badan pengawas ini tidak melakukan kegiatan sesuai tugas dan fungsinya, yaitu selaku wakil pemerintah daerah untuk mengawasi jalannya perusahaan daerah. Para anggota badan pengawas rata-rata menyatakan tidak sempat memikirkan perkembangan usaha daerah, karena sudah sibuk dengan tugas dalam jabatan formalnya sendiri-sendiri. Tetapi, ironisnya mereka senang-senang saja menerima gaji dari jabatan tersebut. Dalam kondisi seperti ini, posisi perusahaan daerah seakan-akan menjadi anak ayam yang berusaha hidup dan mengais-ngais makanan tanpa tuntunan sang induk.

4. PENUTUP

Pelaksanaan *Good Corporate Governance* PT Grafika Jaya Sumbar dan PT Balairung Citra Jaya Sumbar belum sepenuhnya dilaksanakan berlandaskan pada lima prinsip dasar. Pertama, transparansi (*transparency*), yaitu keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta keterbukaan dalam proses pengambilan keputusan. Kedua, akuntabilitas (*accountability*) yaitu kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ bank sehingga pengelolaannya berjalan secara efektif. Ketiga, pertanggungjawaban (*responsibility*) yaitu kesesuaian pengelolaan bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan bank yang sehat. Keempat, independensi (*independency*) yaitu pengelolaan bank secara profesional tanpa pengaruh/tekanan dari pihak manapun. Kelima, kewajaran (*fairness*) yaitu keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak stakeholders yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka menerapkan kelima prinsip dasar tersebut di atas, BUMD harus berpedoman pada berbagai ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang

berlaku terkait dengan pelaksanaan *good corporate governance*.

Faktor intervensi birokrasi dan politik didalam pengelolaan BUMD masih terlihat jelas dengan penempatan Birokrat dan Pengurus Partai Politik didalam kepengurusan BUMD baik sebagai Direksi atau Komisaris. Penempatan anggota Parpol atau Birokrasi didalam kepengurusan BUMD bukanlah sesuatu yang salah jika melewati mekanisme yang transparan dan objektif disertai fit and proper test kepada calon Direksi atau Komisaris tersebut.

Saran

1. Pelaksanaan GCG merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan, pada masa akan datang BUMD lebih dapat meningkatkan mutu GCG agar terjadi kepercayaan investor dan masyarakat karena pada jangka panjang akan dapat memperoleh manfaat melalui penyertaan modal oleh investor ataupun masyarakat.
2. Sosialisasi pelaksanaan GCG sebaiknya dilaksanakan secara berkesinambungan agar seluruh stakeholder lebih mengerti dan memahami tanggung jawab dan kewenangan sesuai dengan prinsip GCG
3. Dilakukannya Fit and Proper Test terhadap Komisaris dan Direksi yang dilakukan oleh lembaga independen yang didahului oleh usulan pemegang saham. Bisa meniru yang dilakukan oleh OJK terhadap penempatan direksi dan komisaris pada perbankan.
4. Peningkatan independensi Direksi dan Komisaris dari pemegang saham.

5. DAFTAR PUSTAKA

Bank, World Corporate Governance Country Assessment, Indonesia, 2010.

- Daniri, Achmad Mas. 2005. *Good Corporate Governance: Konsep dan Penerapannya dalam Konteks Indonesia*. PT Ray Indonesia. Jakarta.
- Darmawati, Deni khomsiyah dan Rika Gelar Rahayu. 2007. *Hubungan Good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan*. Simposium Nasional Akuntansi VII Denpasar Bali. 2-3 September 2007. 391-407.
- Forum for Corporate Governance in Indonesia, "Tata Kelola Perusahaan". Jakarta. 2011
- Haryani, Iswi dkk.,. *Merger, Konsolidasi, Akuisisi, & Pemisahan Perusahaan*. Jakarta : Visimedia, 2011.
- Komite Nasional Kebijakan Corporate Governance. *Pedoman Good Corporate Governance Perbankan Indonesia*. 2004
- Kusumawati, Dwi Novi dan Bambang Riyanto LS. 2005. *Corporate Governance dan Kinerja: Analisis Pengaruh Compliance Reporting dan Struktur Dewan Terhadap Kinerja*. Simposium Nasional Akuntansi VIII Solo. 15-16 September 2005. 248-260
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994. *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*. Ed- Kedua. California: Sage Pub .
- Rustian Kamaluddin, *Peran dan Pemberdayaan BUMD Dalam Rangka Peningkatan Perekonomian Daerah*. 2010
- Setiawan dkk.. *Model Pelayanan Publik yang Berkeadilan : Studi Empirik pada PDAM Kota Surakarta : laporan Penelitian*. Surakarta : Institute Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2008
- Surya, Indra dan Ivan Yustiandana, *Penerapan Good Corporate Governance Mengesampingkan Hak-Hak Istimewa Demi Kelangsungan Usaha*. Prenada Media Group. 2008
- Soleh, Chabib dan Rocmansjah, Heru. *Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah*. Jakarta : Fokusmedia, 2010
- Sukamulja, Sukmawati. 2004. *Good Corporate Governance di Sektor Keuangan Dampak GCG terhadap Kinerja Perusahaan (Kasus di Bursa Efek Jakarta)*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 8 No. 1. Juni 2004. 1-25
- Purwadi. *Penelitian tentang Strategi Pengembangan BUMD Non Perbankan dalam Meningkatkan Pendapatan Asli Daerah*. Surabaya : Balitbang Daerah Provinsi Jawa Timur, 2002.
- Zulfikar. 2006. *Analisis Good Corporate Governance di Sektor Manufaktur: Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance, Return on Asset, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Pasar Perusahaan*. Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 10 No. 2. Desember 2006. 130-141.

KEBIJAKAN REFORMASI ADMINISTRASI MELALUI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI NEGERI SIPIL

Wisber Wiryanto

Pusat Kajian Reformasi Administrasi, Lembaga Administrasi Negara

wisberwiryanto@yahoo.com

Abstract

The administrative reform policy in the field of human resources apparatus is focused on developing the competence of Civil Servants. Law number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus are followed up with Government Regulation number 11 of 2017 concerning Civil Servant Management, states that Civil Servants have the right and opportunity of at least 20 (twenty) lessons hours per year to develop managerial, technical and social culture competencies. Consequently, central government agencies such as ministries, agencies and local governments should to develop of management competence through planning, implementation and evaluation to be efficient and effective. This paper attempts to address a key research question: How do government institution to planning, implementation, and evaluate competency development? Library research method used for data collection and used descriptive analysis technique. The result of the research showed that an assessment of competency gap through the assessment center method faces cost constraints because the number of Civil Servants is very large quantities; and in generally the government agencies have not yet set the competence standard of managerial, technical and social cultural competencies.

Keywords: Administrative Reform, Competency Gap, Competency Standards.

Abstrak

Kebijakan reformasi administrasi di bidang sumber daya manusia aparatur dititikberatkan pada pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Penjabaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berupa Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyatakan Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran per tahun untuk mengembangkan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural. Konsekwensinya, instansi pemerintah pusat seperti kementerian, lembaga dan pemerintah daerah harus menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi agar efisien dan efektif. Makalah ini berusaha untuk menjawab pertanyaan kunci dalam penelitian: Bagaimana instansi pemerintah melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi? Metode penelitian pustaka digunakan untuk pengumpulan data dan digunakan teknik analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan penilaian kesenjangan kompetensi melalui metode *assessment center* menghadapi kendala biaya karena jumlah Pegawai Negeri Sipil yang dinilai sangat banyak; dan instansi pemerintah pada umumnya belum menyusun standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural.

Kata Kunci: Reformasi Administrasi, Kesenjangan Kompetensi, Standar Kompetensi.

1. PENDAHULUAN

Reformasi administrasi melalui pengembangan kompetensi pegawai negeri

sipil dilandasi oleh peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengamankan pengelolaan

aparatur sipil Negara berdasarkan sistem merit yang menitikberatkan perhatian pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja aparatur sipil Negara. Selanjutnya, Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dijabarkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 dinyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil memiliki hak dan kesempatan minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran per tahun untuk mengembangkan kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural. Konsekwensinya, instansi pemerintah pusat seperti kementerian, lembaga dan pemerintah daerah harus menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi agar efisien dan efektif.

Widia Eka Wardani, et.al (2015) dalam kajian pengembangan kompetensi aparatur melalui pendidikan dan pelatihan di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur, menyatakan bahwa pengembangan kompetensi Pegawai yang telah dilakukan belum mencapai hasil yang optimal. Kurang optimalnya pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan disebabkan oleh kurangnya alokasi dana yang dianggarkan untuk melakukan diklat bagi aparatur, serta masih kurangnya minat diantara aparatur untuk mengikuti diklat.

Terkait dengan kebutuhan penyusunan standar kompetensi, Dewi Sartika (2016) melakukan kajian penyusunan standar kompetensi sosial kultural untuk jabatan pimpinan tinggi di pemerintah daerah, disebabkan adanya problematika dalam peningkatan kapasitas pegawai ASN. Oleh karenanya, perlu penyusunan standar kompetensi sosial kultural. Hal senada, Rati Sumanti (2016) dalam kajian pengembangan kompetensi sosial kultural pegawai ASN di daerah, menyatakan tantangan pemerintah cukup berat karena

masih ada pegawai yang mengabaikan nilai-nilai sosial kultural yang mengakibatkan terjadinya penyimpangan perilaku seperti korupsi, kolusi dan nepotisme. Oleh sebab itu, perlu pengembangan nilai-nilai sosial kultural menjadi kompetensi sosial kultural yang harus dimiliki oleh setiap pegawai ASN agar mampu berperan secara multi dimensional.

Selanjutnya, Wisber Wiryanto (2017) dalam kajian kebijakan penguatan pengembangan ASN melalui penyusunan standar kompetensi, menyatakan kebijakan penyusunan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural dibutuhkan untuk pengembangan kompetensi. Namun, belum ditetapkan ke dalam bentuk peraturan Menpan (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi) berdasarkan usulan instansi pemerintah terkait. Oleh karena itu, instansi pemerintah terkait perlu mengajukan usulan kebijakan penyusunan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural sehingga dapat dilakukan pengukuran/penilaian kesenjangan kompetensi untuk pengembangan kompetensi.

Selain itu, Wisber Wiryanto (2017) dalam kajian penilaian kesenjangan kompetensi aparatur negara, menyatakan kendala penilaian kompetensi melalui metode *assesmen center* oleh *asessor*, karena jumlah pegawai ASN yang sangat banyak dan harus dinilai melalui uji kompetensi; mahal biaya untuk menilai pegawai ASN yang jumlahnya besar sedangkan dana yang tersedia terbatas; serta belum memiliki standar kompetensi. Oleh sebab itu, perlu alternatif metode penilaian kesenjangan kompetensi ASN yang lebih efisien berupa metode penilaian 360 derajat atau metode evaluasi atasan langsung.

Hasil penelusuran terhadap kajian literatur sebagaimana uraian di atas, menunjukkan adanya permasalahan reformasi

administrasi antara lain belum meningkatnya kapasitas pegawai negeri sipil, belum tersusunnya standar kompetensi dan kendala penilaian kesenjangan kompetensi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, dipandang perlu melakukan kajian kebijakan reformasi administrasi pada aspek lain yang belum diteliti yaitu pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil melalui tahapan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasinya. Dengan rumusan permasalahan, bagaimana instansi pemerintah melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi? Tujuan kajian ini untuk mengetahui langkah-langkah yang dilakukan instansi pemerintah dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi.

2. METODE PENELITIAN

Kajian ini difokuskan pada kebijakan reformasi administrasi melalui pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil, dengan mengambil lokus di Indonesia, dan kajian ini dilakukan pada tahun 2017. Kajian dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian pustaka (*library research*). Penelitian pustaka dilakukan dengan cara membaca dan menelaah literatur, penelitian terdahulu, dan kebijakan yang relevan dengan penelitian ini. Melalui penelitian pustaka dilakukan pengumpulan data dan bahan-bahan yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Perolehan data kemudian diolah dan disajikan sebagai hasil temuan penelitian. Selanjutnya, hasil temuan penelitian dibahas menggunakan teknik analisis deskriptif. Teknik analisis deskriptif digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dan menarik kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanahkan pengelolaan ASN berdasarkan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Kompetensi tersebut meliputi: (1) kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; (2) kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural dan manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan (3) kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagai penjabaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, menyatakan bahwa, setiap pegawai negeri sipil memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Pengembangan kompetensi bagi setiap pegawai negeri sipil dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Konsekwensinya, instansi pemerintah pusat seperti kementerian, lembaga dan pemerintah daerah harus menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi agar efisien dan efektif.

Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi yang efisien dan efektif maka setiap instansi pemerintah wajib menyusun perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi. Ketentuan

umum dalam tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengembangan kompetensi diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014, dan dijabarkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 sebagaimana diuraikan berikut ini.

Perencanaan: Tahapan awal pengembangan kompetensi dimulai dari perencanaan. Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi; dan nasional. Pertama, Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi tingkat instansi. Dalam mengembangkan kompetensi setiap instansi pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, terdiri atas inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap pegawai negeri sipil; dan rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi. Rencana pengembangan kompetensi dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi pemerintah.

Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja. Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi pegawai negeri sipil dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki. Sedangkan analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja pegawai negeri sipil dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi instansi dilakukan oleh Pejabat yang berwenang. Selanjutnya, kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK).

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi meliputi: (1) jenis kompetensi yang perlu dikembangkan; (2) target pegawai negeri sipil yang akan dikembangkan kompetensinya; (3) jenis dan jalur pengembangan kompetensi; (4) penyelenggara pengembangan kompetensi; (5) jadwal atau waktu pelaksanaan; (6) kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan (7) anggaran yang dibutuhkan. Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi yang dihasilkan dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi Lembaga Administrasi Negara (LAN).

Kedua, penyusunan rencana pengembangan kompetensi nasional dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan serta pembangunan. Penyusunan rencana pengembangan kompetensi di tingkat nasional meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural. Pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural dilakukan oleh LAN. Selain itu, kompetensi teknis terdiri atas kompetensi teknis dan kompetensi fungsional. Penyusunan rencana pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis. Sedangkan penyusunan rencana pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina jabatan fungsional. Selanjutnya, rencana pengembangan kompetensi tersebut disampaikan kepada LAN sebagai bahan untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi nasional. Rencana pengembangan kompetensi nasional ditetapkan oleh Menpan dan dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Permasalahan yang dihadapi dalam tahap perencanaan pengembangan kompetensi, antara lain dalam melakukan penilaian

kesenjangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui metode *assessment center* menghadapi kendala biaya karena jumlah pegawai negeri sipil yang dinilai sangat banyak. Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi pegawai negeri sipil dalam profil pegawai negeri sipil, setiap pegawai negeri sipil harus dinilai melalui uji kompetensi. Uji kompetensi tersebut dapat dilakukan oleh *assessor* internal pemerintah atau bekerjasama dengan *assessor* independen. Pertanyaan yang timbul dalam melakukan penilaian kesenjangan kompetensi adalah bagaimana upaya instansi Kementerian/Lembaga/ Daerah melakukan uji kompetensi pegawai negeri sipil di lingkungannya, mengingat instansi menghadapi kendala biaya, dan belum memiliki lembaga penilaian dan tenaga *assessor* sehingga menyebabkan tidak dapat diselenggarakannya *assessment center* maupun *quasi assessment center*, di sisi lain, jumlah pegawai yang harus mengikuti *assessment* cukup banyak? Apakah atasan langsung pegawai negeri sipil yang bersangkutan dapat melakukan uji kompetensi bawahannya?

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu dicarikan alternatif metode lainnya yang lebih efisien misalnya dengan menerapkan metode evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung, ataupun metode penilaian 360 derajat yaitu tidak saja melibatkan atasan langsung tetapi juga rekan kerja lainnya.

Di samping itu, permasalahan yang dihadapi dalam perencanaan pengembangan kompetensi adalah ketersediaan standar kompetensi, karena instansi pemerintah pada umumnya belum menyusun standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural. Standar kompetensi baru dapat disusun oleh sebagian kecil instansi kementerian/ lembaga/daerah, padahal dalam pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil, kebutuhan standar kompetensi dalam

rangka pengembangan kompetensi mutlak diperlukan. Terkait dengan kebijakan standar kompetensi jabatan teknis, manajerial dan sosial kultural, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara merupakan instansi yang berwenang menetapkan kebijakan standar kompetensi jabatan pegawai. Kebijakan penyusunan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural tersebut dibutuhkan untuk pengembangan kompetensi. Namun, kebijakan tersebut belum ditetapkan ke dalam bentuk peraturan Menpan berdasarkan usulan instansi pemerintah terkait. Oleh sebab itu, instansi pemerintah terkait perlu mengajukan usulan kebijakan penyusunan standar kompetensi manajerial, teknis dan sosial kultural sehingga dapat dilakukan pengukuran/ penilaian kesenjangan kompetensi untuk pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil.

Pelaksanaan: Dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi perencanaan yang telah disusun menjadi acuan pelaksanaan pengembangan kompetensi. Kebijakan pelaksanaan pengembangan kompetensi, sebagai berikut: Pertama, setiap Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaksanakan pengembangan kompetensi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan; dan/atau pelatihan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai negeri sipil melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar. Pemberian tugas belajar diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Sedangkan pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta. Pengembangan kompetensi melalui pertukaran antara pegawai negeri sipil dengan pegawai swasta dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Lembaga Administrasi Negara dan Badan Kepegawaian Negara.

Kedua, mekanisme pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara: (1) mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan; (2) bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau (3) bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Ketiga, ada berbagai jalur pilihan yang dapat ditempuh dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier. Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dapat dilakukan secara berjenjang. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan. Pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi. Akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi

teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Adapun, pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional. Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi. Akreditasi pelatihan fungsional dilaksanakan oleh masing-masing instansi pembina jabatan fungsional dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh Lembaga Administrasi Negara.

Selanjutnya, pelaksanaan pengembangan kompetensi sosial kultural dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan sosial kultural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Pengembangan kompetensi sosial kultural dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi sosial kultural sesuai standar kompetensi jabatan. Pengembangan kompetensi sosial kultural ditetapkan oleh LAN. Pelatihan kompetensi sosial kultural diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi. Akreditasi pelatihan ini dilaksanakan oleh LAN.

Berikutnya, pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan dilakukan melalui pelatihan struktural. Pelatihan struktural terdiri atas: kepemimpinan madya; kepemimpinan pratama; kepemimpinan administrator; dan kepemimpinan pengawas. Pelatihan struktural

kepemimpinan madya diselenggarakan oleh LAN; sedangkan Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator, dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi. Akreditasi pelatihan struktural kepemimpinan dilaksanakan oleh LAN. LAN bertanggungjawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Selanjutnya, pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi, antara lain adalah pembiayaan pelaksanaan pengembangan kompetensi akan membutuhkan biaya yang besar apalagi bila dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, perlu dilakukan pengembangan kompetensi melalui jalur non-klasikal seperti *coaching* dan *mentoring*. *Coaching* dan *mentoring* merupakan bimbingan yang diberikan secara langsung oleh atasan pegawai yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Dalam melaksanakan *coaching* dan *mentoring* (LAN, 2016) harus diperhatikan kriteria pengembangan kompetensi melalui *coaching* dan *mentoring*. *Coaching* diberikan untuk meningkatkan kompetensi teknis pegawai; sedangkan *mentoring* diberikan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketentuan *coaching* dan *mentoring*. Tersedianya kriteria pejabat yang menjadi *coach* dan *mentor*. Tersedianya petunjuk teknis bagi para *coach* dan *mentor* yang disusun oleh instansi dan/atau instansi yang membidangi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Penetapan pejabat yang menjadi *coach* dan *mentor*; dilakukannya pembekalan untuk para *coach* dan *mentor*; serta umpan balik

kegiatan *coaching* dan *mentoring* dilakukan secara berkala.

Selain itu, permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi adalah konversi program pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil. Konversi merupakan rekapitulasi dari pembobotan program pengembangan kompetensi. Apakah hak pegawai negeri sipil untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 (duapuluh) jam pelajaran per tahun, dapat dilaksanakan atau tidak. Hasil dari rekapitulasi program pengembangan kompetensi yang telah dilaksanakan akan menjadi acuan perbaikan bagi pelaksanaan program pengembangan kompetensi pada tahun berikutnya.

Evaluasi: Tahapan akhir pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh instansi adalah evaluasi. Setiap Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi harus dievaluasi oleh pejabat yang berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier. Evaluasi pengembangan kompetensi mencakup kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis, sebagaimana diuraikan berikut ini.

Evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan sosial kultural dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural pegawai negeri sipil dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural dilakukan oleh LAN. Selanjutnya, hasil evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural disampaikan kepada Menpan.

Sedangkan evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan untuk

menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi teknis pegawai negeri sipil dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier. Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis masing-masing. Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada Menpan melalui LAN. Di samping itu, dilakukan evaluasi pengembangan kompetensi fungsional. Evaluasi ini dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi fungsional pegawai negeri sipil dengan standar kompetensi jabatan dan pengembangan karier. Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina jabatan fungsional. Hasil evaluasi pengembangan kompetensi fungsional disampaikan kepada Menpan melalui LAN. Akhirnya, hasil evaluasi pengembangan kompetensi nasional dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Permasalahan yang dihadapi dalam evaluasi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil terkait dengan beberapa pertanyaan. Apa saja yang harus dilakukan instansi kementerian/ lembaga/ daerah dalam mengevaluasi hasil pengembangan kompetensi? Bagaimana hasil evaluasi pengembangan kompetensi nasional dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dalam sistem informasi pegawai negeri sipil?

Evaluasi pengembangan kompetensi dilakukan instansi pemerintah melalui analisis dan penilaian kesesuaian pelaksanaan pengembangan kompetensi dengan rencana pengembangan kompetensi. Hasilnya digunakan sebagai bahan masukan untuk menyempurnakan kegiatan pengembangan kompetensi tahun berikutnya. Dalam evaluasi ini dapat dilakukan konversi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil yang telah

diikuti selama setahun ke dalam jumlah jam pelajaran per tahun.

Hasil konversi digunakan sebagai bahan untuk menilai pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 tahun, sehingga akan diketahui pemenuhan hak pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dalam 3 (tiga) kriteria sebagai berikut: (1) di bawah; (2) sama dengan; dan (3) di atas, dari batasan minimal jam pelajaran yang menjadi hak pegawai negeri sipil per tahun. Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam evaluasi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil, setidaknya, dalam evaluasi pengembangan kompetensi pegawai negeri sipil dapat dilakukan pencapaian target 20 (dua puluh) jam pelajaran pengembangan kompetensi yang menjadi hak pegawai negeri sipil per tahun. Bila tidak terpenuhi maka perlu dicarikan solusinya, misalnya dengan melakukan pengembangan kompetensi secara non klasikal melalui *coaching* atau *mentoring* yang dapat dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya.

Selanjutnya, hasil evaluasi pengembangan kompetensi dijadikan masukan bagi perencanaan pengembangan kompetensi tahun berikutnya. Penyampaian informasi tentang: perencanaan pengembangan kompetensi; dan pelaksanaan pengembangan kompetensi, ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi LAN (sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan sistem informasi ASN). Beberapa pertanyaan tentang pemanfaatan hasil pengembangan kompetensi dapat diajukan dalam melakukan evaluasi. Misalnya, sejauhmana pegawai negeri sipil yang telah mengikuti pelatihan mampu menerapkan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku positif dalam melaksanakan tugas pokoknya. Seauhmana pegawai negeri sipil yang telah mengikuti pelatihan

digunakan/ dimanfaatkan secara optimal dalam rangka pengendalian penempatan pegawai negeri sipil? Hasil evaluasi ini dapat digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier pegawai negeri sipil.

4. PENUTUP

Kesimpulan langkah-langkah yang dilakukan instansi pemerintah dalam pengembangan kompetensi meliputi perencanaan pengembangan kompetensi namun kendala penilaian kesenjangan kompetensi dan belum tersedianya standar kompetensi managerial, teknis dan sosial kultural merupakan persoalan yang perlu diatasi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi membutuhkan pembiayaan yang besar apabila dilakukan melalui jalur klasikal daripada nonklasikal. Evaluasi pengembangan kompetensi dilakukan untuk mengetahui pencapaian target pengembangan kompetensi yang menjadi hak pegawai negeri sipil minimal 20 (dua puluh) jam pelajaran per tahun.

Saran langkah yang dilakukan instansi pemerintah kementerian/lembaga/daerah pengembangan kompetensi dalam perencanaan perlu melakukan penilaian kesenjangan kompetensi melalui penilaian atasan langsung ataupun penilaian 360 (tiga ratus enam puluh) derajat. Pelaksanaan pengembangan kompetensi dilakukan melalui jalur non klasikal dalam bentuk *coaching* dan *mentoring* yang dilakukan oleh atasan langsung. Evaluasi pengembangan kompetensi perlu dilakukan sebagai umpan balik untuk memperbaiki perencanaan pengembangan kompetensi tahun berikutnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Effendi, Sofian. (2009). Reformasi Aparatur Negara guna mendukung Demokratisasi Politik dan Ekonomi Terbuka. Dalam Agus Pramusinto dan Wahyudi Kumorotomo (ed). *Governance Reform di Indonesia: Mencari Arah*

Kelembagaan Politik yang Demokratis dan Birokrasi yang Profesional (90-110). Yogyakarta: Penerbit Gava Media dan MAP-UGM.

Lembaga Administrasi Negara, Desember 2016. Pedoman Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara, Jakarta: Pusat Kajian Reformasi Administrasi.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, 2017.

Sartika, Dewi. (2016) Penyusunan Standar Kompetensi Sosial Kultural untuk Jabatan Pimpinan Tinggi di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Transformasi Administrasi Volume 06 Nomor 01: 1081-1093*. Aceh Besar: Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara.

Sumanti, Rati. (2016) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural Pegawai Aparatur Sipil Negara di Daerah (Studi Kasus di Aceh dan Sumatera Utara). *Jurnal Transformasi Administrasi Volume 06 Nomor 01: 1060-1080*. Aceh Besar: Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Negara.

Thoha, Miftah. (2014). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.

Widia Eka Wardani, et.al (2015) Pengembangan Kompetensi Aparatur melalui Pendidikan dan Pelatihan di Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform, 2015, 1 (1): 99-111 ISSN 2338-7637, ar.mian.fisip-unmul.ac.id*

Wiryanto, Wisber. (2017). Penilaian Kesenjangan Kompetensi Pegawai Aparatur Sipil Negara, makalah yang telah diterima dan dipresentasikan dalam

konferensi nasional ilmu administrasi negara, STIA-LAN Bandung, 19 Juli 2017.

Wiryanto, Wisber. (2017). Kebijakan Penguatan Pengembangan ASN melalui Penyusunan Standar Kompetensi.

Proceeding International Seminar: Reconstructing Public Administration Reform To Build World Class Government, National Institute of Public Administration Republic of Indonesia, (34-45).

ADMINISTRASI PUBLIK BERBASIS KEARIFAN LOKAL (*LOCAL WISDOM*)

Boni Saputra

Dosen Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik FISIPOL UGM Yogyakarta

E-mail: bonisaputra66@yahoo.co.id

Yulvia Chrisdiana

Mahasiswa Magister Ilmu Administrasi Negara FIS UNP Padang

E-mail: chrisdiana2009@gmail.com

ABSTRACT

Global transformation is always demands a good governance system and one of the functions that must be run is public administration's system. The impact of powerfull globalization stream, should be anticipated as well as possible. Public Administration with the values of western modernity that developed today, sometimes make us glare about the progress and forget the values's identity of local wisdom that we have. Whereas, Public Administration that appropriate with the local wisdom will be no less great than western Public Administration's model. This paper critically discusses the concept of public administration based on local wisdom (Indigenous) and tried to critize the western of public administration's models which has been predicated in practice and viewed as the core study of contemporary public administration in various country, including Indonesia. A review and reconstruction of ideas, concepts and theories on Government and Governance. The main issues is that it is not always the western model administrative practice was able to solve the problem of public administration and was successfully implemented in various regions in responding the local culture.

Keywords: Public Administration, Local Wisdom, Indigenious

ABSTRAK

Transformasi global senantiasa menuntut adanya sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) dan salah satu fungsi yang harus dijalankan adalah sistem administrasi publik. Dampak dari arus globalisasi yang sedemikian kuat, sudah seharusnya diantisipasi sebaik mungkin. Dimana administrasi publik dengan nilai-nilai modernitas model barat (*western*) yang berkembang saat ini, terkadang membuat kita silau akan kemajuan sehingga melupakan identitas nilai-nilai kearifan lokal yang kita miliki. Padahal administrasi publik yang beridentitas sesuai dengan nilai-nilai kearifan lokal tak akan kalah hebatnya jika dibanding dengan administrasi publik model barat. Paper ini secara kritis mendiskusikan tentang konsep administrasi publik yang berbasis kearifan lokal yang lebih bersifat *indigenous* dan mencoba mengkritik administrasi publik model barat yang selama ini digadang-gadangkan dalam praktik dan dipandang sebagai core studi dari administrasi publik kontemporer diberbagai negara termasuk di Indonesia. Sebuah pengkajian ulang dan pendeskonstruksian ide, konsep dan teori terhadap *Government* dan *Governance*. Thesis utamanya adalah bahwa tidak selamanya praktik administrasi model barat mampu menyelesaikan masalah administrasi publik dan berhasil dilaksanakan diberbagai daerah dalam merespon budaya lokal.

Kata Kunci: Administrasi Publik, Kearifan Lokal, Indigenious

1. PENDAHULUAN

Sebagai negara kepulauan yang terdiri dari berbagai macam suku bangsa dan bahasa, Indonesia merupakan negara yang sangat kaya dari segi budaya. Setiap suku yang ada umumnya memiliki hukum adat yang mengatur berbagai aspek kehidupan, mulai dari masalah hubungan sosial kemasyarakatan, ritual ibadah, kepercayaan, mitos-mitos hingga sanksi adat bagi pelanggar yang melakukannya. Kekayaan dan keragaman aset budaya ini juga telah memberikan kontribusi terhadap sistem administrasi publik dalam konteks kearifan lokal (*local wisdom*), sehingga dari sini terbentuklah administrasi publik yang berkarakter dan memiliki keunikan tersendiri. Praktek-praktek administrasi publik yang berbasis kearifan lokal sesungguhnya telah berlangsung sejak dahulu pada masa-masa kerajaan dan masa sebelum penjajah masuk ke Indonesia serta berlangsung secara turun temurun bahkan masih ada yang tetap eksis hingga saat ini.

Ilmu administrasi publik merupakan suatu disiplin ilmu yang tidak pernah lepas dari perkembangan zaman untuk menuntutnya selalu berubah. Seiring dengan perkembangan ilmu administrasi, suatu daerah dituntut untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin maju. Administrasi publik modern yang selalu mengalami perkembangan yang dimulai dari paradigma *old public administration*, *new public management*, sampai pada *new public service* selalu dipandang sebagai core studi dari administrasi publik kontemporer. Namun semakin kita mengejar hal tersebut kita merasa semakin tertinggal dan merasa sulit untuk mengikutinya. Indonesia yang latar belakangnya memiliki sejarah kerajaan dengan sistem administrasi publik lokal (*indigenous*), ketika terlena dengan mengikuti kemajuan perkembangan model

administrasi publik model barat dikhawatirkan akan melupakan identitas nilai-nilai kearifan lokal yang kita miliki dalam konteks administrasi. Padahal administrasi publik yang beridentitas sesuai dengan nilai-nilai kearifan lokal tak akan kalah hebatnya jika dibanding dengan administrasi publik model barat.

Administrasi publik modern yang berkembang saat ini, baik di tingkat teori maupun praktis, dibangun dengan berlandaskan pada ajaran dan cara berfikir birokrasi model barat. Ketika menilik praktik administrasi publik di Indonesia, Max Weber adalah salah satu rujukan untuk meletakkan dasar praktik administrasi publik dengan konsep birokrasinya. Dengan pandangan klasiknya (*Old Public Administration*), pemikiran Weber menjadi dasar munculnya pemikiran-pemikiran mengenai administrasi publik di Indonesia, bahkan di Dunia.

Akan tetapi konsep administrasi publik menurut Weber belum tentu dapat dipraktekan secara utuh dan sesuai konteksnya untuk menyelesaikan persoalan administrasi publik diberbagai daerah, baik negara maju maupun negara berkembang termasuk salah satunya di Indonesia. Dikarenakan Indonesia sendiri memiliki karakteristik yang cukup unik dan berbeda dengan negara lain baik secara segi sosial masyarakat, suku bangsa, adat istiadat, geografis, dan juga kemajemukan budaya yang ada. Lantas apakah ajaran tersebut mampu untuk menghadapi masalah pada tataran birokrasi lokal yang ada di Indonesia. Kegagalan tersebut dipicu oleh kegagalan konsep, teori dan praktek administrasi publik barat (*western*) dalam merespon budaya lokal/kearifan lokal yang merupakan bagian dari *indigenous*. Di negara-negara sedang berkembang banyak terjadi praktek administrasi publik model barat yang dianggap kurang relevan (*The College of Public Administration, University of the Philippines, 1981,*

Dwivedi, 2001; Cheung, 2013 dalam Suripto, dkk., 2017).

Beranjak dari masalah tersebut di atas maka akhir-akhir ini banyak para peneliti yang tertarik untuk meneliti tentang topik publik administrasi yang bersumber dari budaya/kearifan lokal, atau yang lebih dikenal dengan istilah *Indigeneous Public Administration* (IPA). Topik IPA menjadi topik menarik dan mulai mendapat perhatian dari para peneliti seiring dengan munculnya kesadaran terhadap pentingnya pengembangan konsep teori dan praktek administrasi publik yang kontekstual, terutama di negara berkembang (Welch dan Wong, 1998 dalam Suripto, dkk., 2017). Usaha yang dilakukan oleh para ahli tersebut kemudian melahirkan sebuah konsep “*indigenization*”. Konsep ini merupakan praktek-praktek yang diperjuangkan di negara-negara berkembang dan sekaligus digunakan sebagai paradigma alternatif dalam proses pengembangan administrasi publik, yang selama ini banyak didominasi pendekatan barat yang bertujuan untuk melanggengkan praktek-praktek indigenous meskipun ada usaha untuk menyesuaikan dengan praktek-praktek dari tempat atau negara lain.

Selama ini konsep dan praktek administrasi publik yang dikembangkan di berbagai negara berkembang, termasuk Indonesia, selalu mengacu kepada konsep dan praktek yang terjadi di negara-negara maju (Drechsler, 2013). Dengan kata lain, negara-negara berkembang lebih banyak melakukan “imitasi” dibanding menggali praktek-praktek asli (kearifan lokal) yang seharusnya bersifat turun temurun. Padahal konsep dan praktek tersebut (*western*) terbukti tidak sesuai dengan kondisi dan masalah yang dihadapi oleh bangsa tersebut (*The College of Public Administration, University of the Philippines*, 1981).

Dalam mengadopsi sistem administrasi publik model barat (*Western*) khususnya di Indonesia, tentu tidak bisa dilakukan secara utuh dan langsung diterapkan begitu saja, hal ini disebabkan karena Indonesia hampir disetiap daerah memiliki latar belakang budaya dan tradisi yang berbeda-beda sehingga ini sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam mempraktekannya. Di sisi lain Indonesia juga dikenal dalam sejarah negara dan budayanya, Indonesia merupakan negara yang dalam ilmu administrasi pemerintahan merupakan produk dari bentuk pemerintahan yang bercorak kerajaan, ini terjadi sebelum masa penjajahan kolonial belanda, sehingga secara tidak langsung sebenarnya disana juga sudah terjadi proses administasi publik yang berbasis kearifan lokal (*Indigeneous Public Administration*).

Di Indonesia, kegagalan praktek administrasi publik model barat juga bisa diamati ketika Program *Marshall Plan* gagal untuk membangun ekonomi. Fenomena keberhasilan yang dilakukan di 17 negara Eropa Barat dan Eropa Selatan, ternyata mengalami kegagalan di negara-negara berkembang. Praktek administrasi publik yang merupakan perangkat utama pembangunan yang diadopsi dari Barat gagal dilaksanakan. Hal ini disebabkan karena program *Marshall Plan* di Eropa diikuti dengan adanya etika protestan sebagai faktor utama pendorong tumbuhnya kapitalisme di Eropa (Sam, 2014). Sedangkan di Indonesia tidak memiliki *the need for achievement* (N’ach) seperti yang disampaikan Mc Clelland sebagai penyebab utama terbelakangnya rakyat dunia ketiga. Etika protestan di Eropa merupakan wujud (N’ach) budaya lokal atas dorongan untuk bekerja secara baik.

Sementara dinegara-negara lain kegagalan mengadopsi sistem administrasi publik model barat juga terjadi. Praktek yang diamati oleh Riggs (1979) bahwa teknologi

pertanian yang ditransformasikan ke China oleh negara-negara barat gagal membangun petani secara tangguh. Karena itu, praktek pertanian yang dikenalkan kembali kepada nilai-nilai lokal yang dimiliki dan telah berkembang di dalam entitas lokal tersebut.

Fenomena gagalnya dalam mengadopsi praktek konsep publik administrasi barat sebenarnya sudah nampak indikasinya ketika *Comparative Administration Group* (CAG) yang dilakukan oleh Riggs (1979) dan kawan-kawannya melakukan kajian di berbagai negara. Mereka menemukan bahwa para pejabat lokal membangun lembaga seperti yang dilakukan oleh Negara Barat (*Western countries*), akan tetapi ternyata lembaga tersebut tidak bekerja seperti yang terjadi di tempat asalnya.

“Local officials would construct institutions along Western lines, but those institutions would not operate like their counterparts in the industrialized world. Experts blamed resistance to change, lack of motivation, absence of skilled personnel, excessive bureaucratic autonomy, and simple corruption. No one seemed to possess a coherent explanation for why western management methods should fail with such predictable regularity” (Mc Curdy tanpa tahun).

Dari kasus tersebut, maka bisa dikatakan bahwa berbagai konsep yang dibangun dalam administrasi publik tidak mengakar di dalam kultur masyarakat, bahkan merupakan benda asing yang mengganggu entitas masyarakat itu sendiri. Menurut Riggs (1979), ekologi menjadi penentu keberhasilan atau kegagalan praktek administrasi publik. Banyak contoh yang bisa diangkat apa yang terjadi di dalam birokrasi di Indonesia yang hidup dalam ekologi sosial yang berbeda dengan

ekologi barat. Salah satunya adalah kasus penerapan meritokrasi di Papua. Nilai tentang meritokrasi yang mengedepankan kompetisi dan menghilangkan aspek nepotisme, seringkali bertentangan dengan nilai lokal yang menonjolkan solidaritas klan atau marga sebagai nilai positif. Membantu keluarga satu klan atau marga adalah kewajiban sosial yang mulia, akan tetapi praktek tersebut sangat bertentangan dengan praktek meritokrasi yang dikembangkan dalam birokrasi Barat. Contoh selanjutnya adalah yang terjadi di Yogyakarta dengan sistem pemerintahan keistimewaan yang berasakan sistem kerajaan. Di dalam struktur kekuasaan, sistem kerajaan dibangun atas dasar legitimasi karismatik dan legitimasi tradisional, kekuasaan berpusat pada raja, bukan pada peraturan. Ini menunjukkan anti-thesis model legal-rasional Weber yang menempatkan supremasi hukum di atas kekuasaan (Hoadley, 2006).

Berdasarkan argumentasi tersebut, kajian tentang administrasi publik yang berbasis pada kearifan lokal (*indigenous public administration*) di Indonesia menarik untuk dilakukan dengan alasan pertama, proses modernisasi administrasi publik di negara berkembang untuk bisa mengikuti (*catch up*) administrasi publik di negara maju gagal memberikan manfaat karena konsep dan praktek administrasi publik dari negara maju tidak *compatible* dengan konsep dan praktek administrasi publik di negara berkembang (kulture dan lainnya) (Dwivedi, 2001; Cheung, 2013 dalam Suropto, dkk., 2017). Kedua, Indonesia sebagai negara dengan berbagai macam suku bangsa dan budaya membutuhkan pendekatan yang berbeda ketika ingin mengembangkan konsep administrasi publik barat.

2. METODE PENELITIAN

Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan tipe deskriptif kualitatif. Deskriptif karena

penelitian ini berupaya mengungkap dan memahami fenomena yang terjadi, yang pada akhirnya memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai fenomena yang diteliti. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode studi kepustakaan atau penelitian data sekunder. Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data-data yang bersumber dari hasil kajian literatur-literatur dan jurnal-jurnal akademik yang di dalamnya memuat tentang teori dan analisis mengenai administrasi publik yang berbasis kearifan lokal. Kajian ini bertujuan untuk menggali berbagai konsep dan praktik mengenai administrasi publik yang berbasis kearifan lokal di beberapa daerah.

3. PEMBAHASAN

1. Pendekatan Konsep *Indigeneous Public Administration*

Representasi *indigenous* adalah *indigenization*, tradisional namun tidak selalu identik dengan yang sederhana, ini bisa mengacu kepada yang kompleks, *Indigeneity*, *confucian*, *tribal*, dan *asianization*. Istilah ini melekat dengan istilah-istilah populer seperti misalnya *administration*, *government*, *self-government*, dan *governance*. *Indigenization* berarti upaya untuk apa yang dipengaruhi secara eksternal untuk supaya sesuai dengan kultur lokal (*an attempt to transform what is externally influenced to fit the local culture*). Lebih jauh Basheka (2015) mengatakan bahwa *Indigenization* juga dapat berarti upaya untuk mentransformasi *administration*, *government*, dan *governance* yang selaras dengan kultur setempat. Dia selaras (cocok) dengan *territory* masyarakat dan lingkup kajian ini luas misalnya hadir pada proses pengambilan keputusan/kebijakan, perencanaan, pembangunan, pelayanan, organisasi, kepemimpinan, dan lain sebagainya.

Indigeneous administrasi publik belum dijadikan objek utama studi-studi administrasi publik di dunia pada umumnya dan di Indonesia pada khususnya. Lingkup dan fokus utama studi-studi administrasi publik pada umumnya *concern* dengan riset yang menysasar domain eksekusi, dunia pelaksanaan kebijakan pemerintah. Topik-topik riset lainnya menyangkut studi pengambilan keputusan, pelaksanaan kekuasaan, kepemimpinan sektor publik, pelayanan masyarakat. Studi lainnya adalah studi yang lingkupnya melingkupi aktor-aktor perumus dan pelaksana kebijakan. Dalam perkembangan berikutnya studinya menyangkut studi manajemen publik dan studi kebijakan publik. Dalam hal ini studi lebih diorientasikan pada kajian pemikiran Barat yang alurnya berangkat dari konsep pemikiran *government* ke *governance*.

Henderson (2004) mencoba untuk mendefenisikan *indigenous* sebagai “*Indigenization is thought of as native patterns which are neither imposed nor copied from the West*”. yakni *indigenous* dianggap sebagai suatu pola asli atau murni yang sudah ada sebelumnya serta tidak terkontaminasi atau disalin dari budaya Barat (bekas dari kekuasaan kolonial). Tulisan lain mengenai *Indigenous* administrasi publik dibuat oleh Ortiz (2002). Tulisan ini diberi judul *Tribal Governance and Public Administration*. Isi pokok tulisan adalah mengkaji *governance* berbasis kesukuan dan hubungannya dengan pemerintah Amerika Serikat. Studi ini melibatkan kajian hukum dan perjanjian kerja sama antara pemerintah pusat dan para kepala suku di Amerika Serikat. Berdasarkan pendekatan studi ini ditemukan bahwa administrasi yang berbeda dibutuhkan untuk mengakomodasi kepentingan suku-suku di Amerika yang berbeda-beda.

Akhir-akhir ini banyak studi administrasi publik mencoba untuk

melakukan “*Reinventing*” yakni mencoba untuk menemukan kembali sebuah konsep administrasi yang bersumber pada *Indigenous*. Banyak dilakukannya studi komparatif administrasi publik guna untuk menemukan sebuah konsep atau teori baru tentang *Indigenous* yang melihat administrasi publik berdasarkan pemahaman atau mencoba melihat administrasi publik dari sudut pandang variabel budaya, adat dan agama. Disini para peneliti mencoba untuk merekonstruksi kembali serta berusaha untuk menjelaskan bagaimana peran dari konsep ini dalam sebuah sistem administrasi publik. Penelitian-penelitian tersebut mencoba untuk melakukan pendekatan administrasi publik berdasarkan pendekatan adat. Pentingnya menciptakan kembali administrasi publik berdasarkan model keunggulan adat.

Studi mengenai *indigenous* tersebut didasari pada negara-negara bekas jajahan komunis yang hampir disetiap daerah mulai meninggalkan jejak (*indigenous*) dengan merubah suatu sistem administrasi yang lebih menekankan pada model barat dengan pendekatan pasar dan perubahan pada kebijakan kearah privatisasi. Daerah-daerah ini cenderung mengabaikan dan kehilangan apa yang sebenarnya mereka sudah miliki pada masa dahulu sebelum penjajahan kolonial itu datang dan merampas segalanya termasuk merubah sistem administrasi publik yang sudah ada sebelumnya.

Selama lima puluh tahun terakhir terlihat adanya protes dari masyarakat adat (masyarakat lokal asli) yang muncul di beberapa negara seperti Kanada, Amerika Serikat, Meksiko, Panama, Columbia, Ekuador, Bolivia dan banyak daerah lain di Amerika Utara dan Selatan yang menuntut pemerintah untuk mengembalikan kebijakan *Indigenous* (Raymond, 2015). Tujuan dari tuntutan ini adalah untuk menghormati dan menjunjung tinggi hak-hak masyarakat

lokal (*historis*). Salah satu tuntutan tersebut adalah untuk membuat lembaga-lembaga politik lokal (otonomi *indigenous*) yang bertujuan untuk menyusun kehidupan berpolitik, sosial dan ekonomi dalam masyarakat tersebut. Permintaan untuk menjadi lembaga otonom ini semata-mata bertujuan untuk memberdayakan masyarakat lokal dalam membangun ekonomi dan sosial di masyarakat tersebut. Tuntutan ini dilatar belakangi karena secara global terbukti bahwa sepertiga dari populasi yang ada menunjukkan bahwa masyarakat ini tergolong sebagai masyarakat termiskin dan tertinggal dari masyarakat miskin yang ada secara global. Hal ini disebabkan karena masyarakat lokal ini tergolong dalam kelompok marjinal dan secara politik mereka tidak terlalu diperhitungkan (terkucilkan).

Dengan adanya tuntutan seperti yang telah dijelaskan di atas diharapkan masyarakat lokal tersebut mampu untuk mandiri dan untuk lebih sejahtera sesuai dengan kebutuhan yang dilakukan dengan cara mereka sendiri (otonomi *indigenous*). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa otonomi *indigenous* mampu dan berdampak secara positif terhadap peningkatan kehidupan dan kesejahteraan masyarakat lokal. Otonomi *indigenous* ini akan lebih efektif apabila otonomi *indigenous* ini diakui oleh negara dan ada interaksi antar keduanya. Pendekatan administrasi publik yang mengacu pada *indigenous* merupakan salah satu solusi yang ditawarkan dan merupakan alternatif dalam menghadapi sistem administrasi negara pada saat ini. Model administrasi publik yang berbasis pada *indigenous* bukanlah pendekatan yang *one-best-way* yang rapi dan teratur ke *governance*. Akan tetapi kehadirannya mencoba untuk mengeksplorasi dan mengembangkan administrasi negara berdasarkan konteks yang berbasis pada nilai-nilai budaya, adat istiadat dan agama. Dia lahir berangkat dari suatu pikiran adanya *multiple solutions to problems of public*

administration. Administrasi yang solutif adalah administrasi yang melibatkan (mempertimbangkan) tradisi-tradisi lokal. Tradisi-tradisi tersebut menyumbang (membentuk) administrasi. Sebagai contoh, tradisi-tradisi lokal berguna sebagai elemen pembentuk sistem administrasi. Lebih dari itu, mereka menentukan peran-peran administrator. Tradisi *Confucian* menentukan peran-peran administrator di China, Korea, dan Jepang.

Perspektif yang dipakai untuk menjelaskan administrasi di sini berbeda dengan perspektif-perspektif sebelumnya. Perspektif-perspektif sebelumnya sangat normatif dalam melihat fenomena administrasi. Perspektif yang dipakai dalam tulisan ini memperhatikan dimensi *ideographic* dan *ecological* dari administrasi. Tulisan ini berangkat dari asumsi administrasi bergantung kepada konteks tempat administrasi beroperasi. Asumsi kedua yang dipegang adalah administrasi itu pada prinsipnya tidak tunggal, tetapi jamak. Tulisan ini menentang paradigma yang menyatakan bahwa di dunia ini hanya ada satu model administrasi yang berlaku secara universal.

Tulisan ini berpendapat bahwa dunia administrasi adalah dunia eksekusi. Administrasi hadir untuk menyelesaikan masalah. Sebagaimana masalah, administrasi tidak tunggal. Masalah administrasi itu banyak dan karena itu solusinya juga harus banyak. Tradisi-tradisi dan nilai-nilai lokal sangat terlibat di dalam penyelesaian masalah. Tradisi-tradisi tersebut tidak hanya terlibat, untuk beberapa kondisi mereka adalah pembentuk administrasi itu sendiri. Dalam kedudukan yang demikian, nilai-nilai lokal menentukan peran-peran administrator. Tradisi *Confucian* di China, Korea, dan Jepang menentukan peran-peran administrator. Peran-peran apa saja yang harus diisi dan dimainkan di negara-negara tersebut menurut tradisi *Confucian*. Peran

kultur lokal terhadap administrasi memperkaya diskursus administrasi di Asia pada khususnya, dan di dunia pada umumnya. Diskursus administrasi yang menekankan aspek lokalitas hadir untuk menandingi diskursus administrasi western yang masih mendominasi dunia.

2. Kearifan Lokal Dalam Perspektif Adminsitasi Publik

Kearifan lokal merupakan warisan dalam tata nilai kehidupan yang menyatu dalam bentuk religi, budaya dan adat istiadat. Dalam perkembangannya masyarakat melakukan adaptasi terhadap lingkungan dengan mengembangkan suatu kearifan yang berwujud pengetahuan atau ide, peralatan, dipadu dengan norma adat, nilai budaya, dan aktivitas mengelola lingkungan guna mencukupi kebutuhan hidupnya. Kearifan lokal atau sering disebut *local wisdom* dapat dipahami sebagai usaha manusia dengan menggunakan akal budinya (kognisi) untuk bertindak dan bersikap terhadap suatu objek atau peristiwa yang terjadi dalam ruang tertentu (Wikantiyoso, 2009). Secara umum kearifan lokal muncul melalui sebuah proses internalisasi dalam kurun waktu yang panjang dan berlangsung secara turun-temurun sebagai akibat interaksi antara sesama dan lingkungannya.

Kajian-kajian tentang potensi kearifan lokal dalam perspektif administrasi publik baik dari sisi keberagaman produk budaya, maupun dari sisi keberagaman substansi dapat disepakati bahwa kearifan lokal merupakan suatu potensi yang harus dipertahankan dan dikembangkan dalam konteks kekinian. Perubahan paradigma administrasi publik modern model barat *goverment* dan *governance*, sebenarnya mempersempit peluang kepada terakomodasinya upaya-upaya untuk mengimplementasikan konsepsi administrasi publik yang berbasis kearifan

(*lokal wisdom*) yang merupakan upaya untuk mempertahankan dan mensejahterakan kehidupan bermasyarakat dalam tataran masyarakat lokal setempat.

Keanekaragaman pola-pola adaptasi terhadap lingkungan masyarakat yang ada dalam kultur masyarakat Indonesia yang diwariskan secara turun temurun menjadi pedoman dalam mengatur kehidupan bermasyarakat pada tataran masyarakat lokal. Kemudian hal ini diketahui sebagai wujud kearifan lokal suatu masyarakat dalam konteks administrasi publik. Melalui administrasi publik yang berbasis kearifan lokal terbukti bahwa masyarakat mampu bertahan dalam menghadapi berbagai krisis yang menyimpannya. Maka dari itu kearifan lokal penting untuk dikaji lagi dan dilestarikan dalam suatu masyarakat guna menjaga keseimbangan dengan lingkungannya dan sekaligus dapat melestarikan lingkungannya.

Indonesia dalam pengalaman sejarah masa lampau, ketika masyarakat belum mengenal dengan adanya sebuah “Negara”, masyarakat tersebut hidup secara kumunal, berkelompok dan membentuk komunitas-komunitas kecil serta memiliki nilai-nilai kebersamaan dalam sebuah pemerintahan yang bersifat otonom sebagai perpaduan dari lingkungan dan nilai-nilai tradisional lokal yang diakui dalam kehidupan sosial masyarakatnya. Prinsip-prinsip “otonomi asli” tersebut tidak hanya tercermin melalui ritual budaya saja, melainkan bisa dilacak juga dari model pemerintahan tradisional yang dijalankan oleh masing masing komunitas tersebut pada masa lampau. Hal tersebut merupakan produk atau hasil pemikiran masyarakat lokal, dan produk ini belum dipengaruhi oleh pemikiran administrasi negara barat.

Tulisan tentang administrasi publik lokal salah satunya dibuat oleh Samodra Wibawa dalam bukunya yang berjudul:

“Negara-Negara di Nusantara: Dari Negara Kota hingga Negara Bangsa”, Wibawa (2001) membagi evolusi pemikiran administrasi menjadi tiga kategori besar. Kategori pertama adalah administrasi kerajaan-kerajaan berdaulat sebelum negara kolonial masuk ke Indonesia. Ini merupakan cikal bakal dari administrasi publik yang berbasis kearifan lokal. Kategori kedua adalah administrasi kolonial yang bercirikan administrasi Weberian. Kategori ketiga adalah administrasi negara Indonesia yang berdaulat.

Wibawa menempatkan administrasi warisan para raja/kerajaan-kerajaan nusantara sebagai administrasi publik yang berbasis kearifan lokal. Buku-buku akademik pada umumnya melihat bahwa basis legitimasi administrasi warisan para raja yang merepresentasikan administrasi publik lokal adalah legitimasi karismatik dan legitimasi tradisional. Di dalam struktur kekuasaan yang dibangun atas dasar legitimasi karismatik dan legitimasi tradisional, kekuasaan berpusat pada raja, bukan pada peraturan. Ini menunjukkan anti-thesis model legal-rasional Weber yang menempatkan supremasi hukum di atas kekuasaan personal yang disandang para raja dan pemimpin-pemimpin tradisional lainnya (Hoadley, 2006). Sistem administrasi publik warisan para raja dan kerajaan-kerajaan nusantara ini bisa dinamakan dengan administrasi publik yang berbasis kearifan lokal dimana mereka memiliki aturan yang mengatur kehidupannya dengan cara mereka dan disepakati secara bersama untuk kepentingan bersama.

3. Praktek Kearifan Lokal dalam Administrasi Publik: Belajar dari Praktek di China

a) Sentralisasi

Berdasarkan kajian di muka tampak bahwa *Public Administrations* China yang bersumber dari ajaran *confusionism* sama

dengan *Western Public Administrations* (WPA). Nilai-nilai yang mendasari sama-sama fokus kepada sentralisasi/pemusatan kekuasaan. Di China, ini yang membedakan sistem administrasi China dan WPA, sentralisasi tidak hanya sentralisasi administrasi, tetapi juga sentralisasi politik, militer, dan hukum. China tidak mengenal pemisahan kekuasaan. Negara ini hanya mengenal pembagian kekuasaan.

Sentralisasi administrasi dijadikan pilihan utama karena dia memberikan keuntungan-keuntungan. Kepemimpinan tersentralisasi menjamin bahwa pembuatan keputusan serta perencanaan dan pelaksanaan kebijakan dari pimpinan tertinggi tidak diintervensi oleh pihak luar. Dalam model ini, diskusi dan konsultasi yang berulang-ulang di dalam pengambilan keputusan bisa dihindari.

Ajaran *confusianisme* yang berbasis sentralisasi mampu menciptakan struktur birokrasi yang solid (terkonsolidasi, tidak terbelah, tidak terpecah-pecah). Sistem sentralisasi administrasi ini sangat mirip dengan teori kesatuan komandonya Weber. Selain menjamin soliditas, sentralisasi membuat struktur birokrasi persisten dan stabil.

China menyamakan pemimpin tertingginya kaisar. Pemimpinnya ditempatkan sebagai hukum dan agama. Dia ditempatkan sebagai figur yang suci dan tidak bisa disalahkan. Dia dipandang sebagai orang super/paling bijak. Dia mempunyai pemahaman lebih baik daripada orang biasa. Perkataannya menjadi sumber referensi, dan karena itu harus dihormati dan diikuti. Di sini jelas bahwa tugas utama dari administrasi publik adalah mencari dan menemukan orang-orang dengan bakat administrasi yang dianggap mampu bertindak secara legitimate sebagaimana Undang-undang itu sendiri.

Negara dan institusi eksekutif negara memiliki kekuasaan yang paling besar diantara institusi-institusi yang lain. Model yang demikian disebut *vivuanhua leadership*. Model kepemimpinan ini menempatkan *the state council* sebagai organisasi tertinggi. Untuk menjalankan tugasnya, *the state council* memperoleh dukungan dari partai politik yang mengendalikan semua fungsi administrasi dan fungsi pembuatan keputusan negara. Praktek ini berdampak luas kepada kehidupan masyarakat China. Pemimpin tidak hanya menguasai birokrasi dan militer tetapi juga menguasai dan mengendalikan setiap aspek kehidupan organisasi-organisasi dan individu-individu.

Administrasi publik dan partai politik China memberikan kekuasaan yang besar untuk militer. Militer dilibatkan dalam pengelolaan kekuasaan di administrasi publik. Tidak hanya di administrasi publik, militer juga diikuti sertakan dalam pengelolaan bisnis. Ketika mengelola bisnis mereka mendapatkan keistimewaan-keistimewaan.

Administrasi publik yang powerful berbanding terbalik dengan individu-individu yang kurang powerful. Administrasi tidak memandang publik sebagai *part of the whole*, melainkan sebagai *the whole* itu sendiri. Ini menyiratkan individu dapat dikalahkan jika dalihnya adalah untuk publik yang direpresentasikan oleh administrasi publik.

b) Merit System

Salah satu ajaran *confucian* yang sangat mewarnai praktek administrasi publik China adalah meritokrasi. Manajemen pemerintah berdasarkan kepada ajaran merit system. Ajaran ini menempatkan SDM dalam posisi sentral. Posisi yang demikian ditunjukkan oleh pemerintah dengan menyatakan bahwa China menganut *rule by man*, bukan *rule of law*. Pernyataan ini menegaskan bahwa

pelaksanaan kebijakan dan operasi administrasi publik berlandaskan kepada orang, bukan aturan hukum. Pengembangan etika administrasi bukan fokus kepada pengembangan nilai-nilai dan norma hukum, tetapi kepada pengembangan etika kebajikan.

Meritokrasi mewarnai kehidupan sehari-hari dari administrasi publik. Tidak hanya itu, meritokrasi menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan administrasi. Representasi dari meritokrasi diantaranya adalah calon staf dan pejabat pemerintah diseleksi secara sangat ketat. Seleksi melibatkan uji kompetensi. Staf dan pegawai yang lolos uji kompetensi diyakini tidak akan melakukan *abuse of power* ketika diberikan otoritas. Melalui pegawai yang kompeten, *abuse of power* dapat diminimumkan.

Merit system sudah diberlakukan secara turun-temurun. Sistem ini berlaku sejak masa kekaisaran China kuno hingga sekarang. Sistem ini menghargai ketrampilan teknis dan politis dari SDM birokrasi. Birokrat yang kompeten ditempatkan pada tingkatan tertinggi di dalam hirarki sosial dan karir pekerjaannya dijamin. Tanpa kompetensi yang memadai, birokrasi tidak bisa bertahan hidup dan tidak sanggup meraih efisiensi. Untuk mendukung ini semua administrasi sangat mementingkan sekolah (termasuk lembaga training) untuk para pejabat.

Meritokrasi mempunyai peran penting. Beberapa peran penting sudah dijelaskan di depan. Di sini akan dijelaskan perang yang paling penting dari meritokrasi. Peran paling pentingnya adalah terkait dengan sistem politik dan ekonomi China yang sentralistis. Sentralisasi telah menimbulkan sejumlah ekses ketika dijalankan. Salahsatu ekses yang menonjol adalah timbulnya *abuse of power*. Prinsip meritokrasi mampu mengeliminasi ekses yang seperti ini. Cara pengeleminasian melalui dua tingkatan.

Tingkatan pertama adalah tingkatan seleksi. Tingkatan kedua adalah tingkatan pelatihan (pengembangan SDM).

Seleksi dan pelatihan menjadi doktrin keberhasilan administrasi model China. Doktrin ini memuat 3 asumsi teoritis. Pertama, pengendalian orang adalah solusi utama atas masalah-masalah organisasi atau administrasi. Kedua, ada bakat-bakat administrasi yang jenius, yang memiliki pandangan administrasi publik yang lebih baik daripada yang lainnya. Ketiga, kepentingan publik yang terbaik adalah bahwa otoritas tertinggi tanpa syarat diberikan kepada para pejabat publik yang sudah lolos seleksi. Menurut perspektif ini, para pejabat publik China tidak hanya memiliki kekuasaan untuk membuat keputusan yang bebas dari kontrol, tetapi juga secara legal dijustifikasi untuk melakukan yang demikian. Ini ingin mengatakan bahwa apapun konsekuensi-konsekuensi atas keputusan para administrator yang kompeten, para administrator publik tidak terbebani tentangan-tentangan legal. Tentu saja, kekhawatiran mereka hanya satu, yaitu tentangan politik.

Government by man memperkuat kesan bahwa kerangka hukum China lemah. China menganut supremasi hukum. Hukum bukan instrumen untuk mengendalikan masyarakat. Orang atau pejabat yang mengendalikannya. Di China, pejabat-pejabat tingkat atas mengatur keputusan-keputusan yang dibuat para hakim.

c) Kemandirian (Self-Governing, Autonomy)

Kebijakan publik diarahkan kepada kemandirian. Kemandirian diwujudkan dalam bentuk usaha memproduksi barang sendiri. Kebijakan pangan yang diorientasikan kepada pertanian menciptakan kemandirian bahan-bahan pokok makanan. Fokus lain di luar kebijakan kemandirian pertanian, adalah

kemandirian industri, kemandirian militer/pertahanan, dan kemandirian ilmu pengetahuan dan teknologi.

Kultur dan budaya mandiri mengakar kuat di China. Masyarakat China sudah sangat terbiasa mandiri sejak negara China menerapkan politik isolasi. Isolasi identik dengan nilai-nilai yang mengedepankan kemandirian. Isolasi yang dijalankan tidak hanya berhubungan dengan isolasi geografis yang secara nyata tersimbolisasi di benteng besar China, tetapi juga terepresentasi di luar benteng yang bentuknya adalah pengembangan spirit kemandirian. Dalam definisi yang sederhana kemandirian model China diartikan sebagai konsep dan tindakan tidak bergantung asing.

Isolasi berujung pada kemandirian. Kemandirian orang China berlandaskan kepada bekerjanya sistem clan. Kemandirian tumbuh dan berkembang di keluarga besar. Keluarga besar sangat lekat model kepengaturan paternalistik. Dalam pengaturan paternalistik, peran-peran dan kewajiban-kewajiban diatur secara hirarkis, berjenjang dari atas ke bawah. Hirarki menggambarkan arah perintah dan komunikasi dari atas (pemerintah) ke bawah (masyarakat). Hirarki yang demikian menjamin keteraturan, ketertiban, dan harmoni secara internal dan eksternal. Selain itu, hirarki atas ke bawah menciptakan dan memelihara harmoni sosial. Harmoni sosial model China menyiratkan bahwa perbedaan politik dan ideologi tidak diperlukan dan karena itu tidak perlu diberikan ruang.

Administrasi model China merupakan tempat bertemunya kemandirian (otonomi) dan efisiensi. Di dalam administrasi ini kemandirian dicapai dengan pengorbanan (ongkos) yang mahal. Sebaliknya, kemandirian berbiaya murah. Kemandirian berbiaya rendah dicapai dengan produksi barang sebanyak mungkin untuk mendatangkan keuntungan berlipat

ganda. Kemandirian seperti itu tidak dicapai melalui perdagangan.

Sebagai negara yang sangat otonom, China mempunyai pemahaman sendiri tentang apa yang dia maksud sebagai efisien dan efektif. Dalam beberapa hal makna efisiensi dan efektifitas model China berbeda dengan definisi efisiensi dan efektifitas buatan negara-negara Barat (versi Weberian). Negara ini berpendapat bahwa administrasi harus produktif. Produktif berarti lebih banyak keuntungan dan lebih banyak pendapatan untuk mereka yang berkontribusi terhadap produktifitas. Keuntungan, pendapatan, dan produktifitas dicapai melalui apa yang dikenal dengan “*contract responsibility system*” (Zerenzhi). Praktek di lapangan menunjukkan bahwa “*contract responsibility system*” sukses. Dia tidak hanya sukses tetapi juga memperoleh dukungan luas dari para petani. Bukti kesuksesannya adalah bahwa kontrak tersebut mampu mendorong peningkatan produksi pertanian 7,9% per-tahun.

Sebagaimana WPA, administrasi China mengunggulkan nilai-nilai efisiensi. Tugas negara yang utama adalah bagaimana memaksimumkan efisiensi. Bidang-bidang atau kegiatan-kegiatan semakin efisien kegiatan-kegiatan ekonomi pada umumnya dan kegiatan-kegiatan pertanian dan industri pada khususnya. Pembangunan ekonomi tidak bergantung kepada pendapatan pajak yang semakin ditinggikan, tetapi kepada produktifitas.

Public Administrations Korea Selatan secara umum sama dengan *Public Administrations* China. Keduanya berlandaskan kepada ajaran *Confusician*. Perbedaan yang menonjol diantara keduanya hanya dua: isolasi dan loyalitas kepada partai. Pada yang disebut pertama ini Korsel lebih terbuka terhadap pengaruh asing (AS); sebaliknya, China sangat tertutup. Pada yang disebut yang kedua *Public Administrations* Korea dan para

pejabatnya tidak diarahkan untuk masuk ke tata nilai mono-loyalitas partai; sebaliknya, *Public Administrations* China dan para pejabatnya tunduk kepada satu partai.

4. Kritik Terhadap Administrasi Publik Model Barat (*Western Public Administrations*)

Tulisan Leonard D. White (dalam Suripto, dkk., 2017) menyatakan bahwa manajemen adalah proses tunggal yang secara seragam dapat diterapkan dimana saja mengundang banyak kritik. Seorang pakar yang pernah mengkritik *Western Public Administrations* (WPA) adalah Robert Dahl. Kritiknya yang terkenal tentang WPA dibuat pada tahun 1947. Pada tahun tersebut dia menulis "*The Science of Public Administration: Three Problems*". Dalam tulisannya tersebut Dahl berpendapat bahwa prinsip-prinsip administrasi publik bukanlah suatu konsep yang valid secara universal dan bebas dari tujuan moral dan politik. Dia kemudian menambahkan bahwa prinsip-prinsip administrasi juga tidak bebas dari pengaruh kepribadian individu yang berada dalam administrasi. Menurut Dahl, administrasi publik tidak bebas nilai. Prinsip-prinsip WPA tidak selalu dapat diberlakukan di lingkungan negara yang lain (*universal generalization*). Menurutnya, pengaruh variasi lingkungan harus diterima sebagai kenyataan. Rasionalitas itu tidak tunggal. Bersama-sama dengan faktor rasionalitas, lingkungan mewarnai dan membentuk karakteristik administrasi publik. Administrasi publik bukanlah sistem tertutup, sistem yang kedap pengaruh dari luar. Administrasi publik adalah sistem terbuka. Faktor eksternal seperti faktor ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, dan hubungan internasional sangat mempengaruhi Administrasi publik.

4. PENUTUP

Pada prinsipnya administrasi itu tidak tunggal, tetapi jamak sehingga tidak

hanya ada satu model administrasi yang berlaku secara universal dalam administrasi publik (*best one solutions*) dibantah dalam tulisan ini. Sebagai mana diketahui bahwa administrasi hadir untuk menyelesaikan masalah dan masalah yang terjadi dalam administrasi juga sangat kompleks dan *complicated* oleh karena itu solusi yang hadir seharusnya juga harus banyak. Salah satu solusi yang ditawarkan untuk menghadapi masalah administrasi tersebut yakni dengan model administrasi publik yang berbasis kearifan lokal. Dimana melihat administrasi bergantung kepada konteks tempat administrasi beroperasi. Administrasi yang tetap menjaga dan melibatkan Tradisi-tradisi dan nilai-nilai lokal dalam penyelesaian masalah.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dahl, Robert A., 1947. "*The Science of Public Administration: Three Problems*" *Public Administration Review* 7 (Winter). London: Yale University Press.
- Drechsler, W., 2013. 'Three paradigms of governance and administration: Chinese, Western, and Islamic', *Society and Economy*, 35 (3), 319–42.
- Henderson, Keith M., 2004. Characterizing American public administration The concept of administrative culture. *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17 (3) pp. 234-250. Emerald Insight.
- Hoadley, Mason C., 2006. *Quo Vadis Administrasi Negara Indonesia Antara Kultur Lokal dan Struktur Barat*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ortiz, James., 2002. Tribal Governance and Public Administration. *Journal Administration & Society*, Vol. 34 (5) pp. 459-481. SAGE Publications.
- Raymond, Foxworth., 2015. *Indigenous Autonomy and Well-Being*:

- Resources, Participation And Institutions*. ProQuest LLC.
- Riggs, W.F., 1979. 'The Ecology of Administrative Development', *the International Conference on the Future of Public Administration, the University of Quebec*, May 27-31, 1979.
- Sam, Sofjan Alizar., 2014. Kegagalan Modernisasi Pembangunan di Indonesia (sebuah Prespektif). *Jurnal UNIERA* Volume 3 (1), 105-111.
- Suripto, dkk., 2017. "*Indigeneous Public Administration: Suatu Pengkajian Ulang dan Pendekonstruksian Ide, Konsep, dan Teori Government dan Governance*" Laporan Desiminasi Penelitian Hibah Departemen. Yogyakarta: Departemen MKP FISIPOL UGM.
- Wibawa, Samodra., 2001. *Negara-Negara Di Nusantara Dari Negara-Kota hingga Negara-Bangsa dari Modrenisasi hingga reformasi Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Wikantiyoso, Respati. 2009. *Kearifan Lokal Dalam Perencanaan dan Perancangan Kota Untuk Mewujudkan Arsitektur Kota yang Berkelanjutan*. Malang: Group Konservasi Arsitektur & Kota.

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN
(STUDI PADA STIA-BNM PARIAMAN)**

Andrianti

Jurusan Magister Administrasi Publik FIS Universitas Negeri Padang (UNP)

E-mail : riantiad38@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman. Latar belakang dilakukannya penelitian adalah menyadari bahwa pentingnya peranan dosen dalam meningkatkan mutu sekolah tinggi sehingga perguruan tinggi senantiasa harus melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja dosen. Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam dunia pendidikan di perguruan tinggi. Prestasi kerja dosen yang baik akan terwujud apabila didukung dengan budaya organisasi yang kuat dan komunikasi interpersonal yang baik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada dan bertugas di STIA-BNM Pariaman yang berjumlah 33 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling Jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket dengan pengukuran skala likert dan didukung studi dokumentasi. Batas reliabilitas item alpha Cronbach $\geq 0,6$ dan nilai sig. $< 0,05$. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik Analisis Path. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman. Kontribusi pengaruh yang diberikan adalah 54.9% untuk budaya organisasi dan 36% untuk komunikasi interpersonal. Pengaruh simultan yang diberikan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman sebesar 44.3%.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Prestasi Kerja Dosen

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki posisi yang strategis dalam usaha menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga kesiapan perguruan tinggi dengan segala perangkatnya termasuk yang utama adalah tenaga akademik (dosen) harus mendapatkan pembinaan karier yang terencana dan profesional. Dosen sebagai tenaga kependidikan mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalisme untuk memenuhi hak yang sama bagi

setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersama dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan Tri Dharma perguruan tinggi.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen sebagaimana pada Pasal 1 dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama menransformasikan,

mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Sementara pada Pasal 45 juga dijelaskan bahwa “Dosen wajib memiliki kemampuan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sehingga secara tidak langsung dapat disimpulkan bahwa setiap dosen senantiasa dituntut untuk berupaya dalam meningkatkan kinerjanya.

Mitchel, T.R dan Larson (1987) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*. Sedangkan penilaian kinerja menurut Sastrohadiwiryono adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun. Selanjutnya yang dimaksud kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Meflinda, 2010).

Menyadari pentingnya peranan dosen dalam meningkatkan mutu Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pariaman maka perguruan tinggi telah melakukan upaya meningkatkan kinerja dosen antara lain melengkapi sarana dan prasarana, disamping itu Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi (Dikti) melalui Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah X (Sumbar, Riau dan Jambi) telah berupaya meningkatkan kinerja dosen swasta dengan meningkatkan kemampuan teknis dosen dalam mengajar melalui pelatihan, penataran, ataupun seminar serta memberikan kemudahan-kemudahan melanjutkan studi Strata Dua (S2) dan Strata Tiga (S3). Seiring dengan itu pemerintahan juga memberikan

kemudahan-kemudahan dalam pengurusan kenaikan pangkat, perbaikan penghasilan dalam bentuk kenaikan gaji dan tunjangan fungsional serta sertifikasi dosen. Namun usaha-usaha tersebut belum menunjukkan hasil yang menggembirakan karena berdasarkan pengamatan penulis partisipasi dosen STIA Pariaman dalam melaksanakan dharma pendidikan/pengajaran belum terlaksana secara optimal yang mana pelaksanaan pendidikan/pengajaran yang meliputi pelaksanaan kuliah belum didukung dengan penyusunan silabus, satuan acara pengajaran (SAP) serta penggunaan media, metode, dan slide pembelajaran yang bisa menarik minat mahasiswa untuk mengikuti perkuliahan. Begitu juga dengan partisipasi dosen dalam melaksanakan dharma penelitian dan pengabdian pada masyarakat secara umum dosen STIA-BNM Pariaman memiliki tingkat partisipasi yang rendah secara kualitas maupun kuantitas. Hal ini seperti yang terlihat pada data berikut

Tabel 1.1
Data Penelitian Dosen Tiga Tahun

No	Sumber Pembiayaan	Jumlah Penelitian Dosen			Jumlah
		2014	2015	2016	
1	Biaya dari Peneliti Sendiri	-	-	-	0
2	Biaya dari PT/Yayasan	1	2	-	3
3	Biaya dari Dikti	-	-	-	0
4	Dari Institusi Lain	-	-	-	0
	Jumlah	1	2	0	3

Terakhir

Sumber: Dokumen dosen STIA-BNM Pariaman

Tabel 1.2
Data Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Sumber Pembiayaan	Jumlah Pengabdian Dosen			Jumlah
		2014	2015	2016	
1	Biaya dari Peneliti Sendiri	-	-	-	0
2	Biaya dari PT/Yayasan	1	1	-	2
3	Biaya dari Dikti	-	-	-	0
4	Dari Institusi Lain	-	-	-	0
	Jumlah	1	1	0	2

Sumber: Dokumen dosen STIA-BNM Pariaman

Upaya dalam meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA-BNM Pariaman sudah dilakukan namun hasilnya masih dirasa belum optimal. Dalam meningkatkan kinerja ini tidak cukup dengan tanggung jawab wewenang serta hak yang diberikan secara penuh kepada dosen. Tetapi juga menjadi tanggung jawab semua elemen yang ada di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pariaman termasuk pimpinan dalam melakukan komunikasi secara interpersonal dengan dosen dan menciptakan budaya kerja yang baik agar dosen bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga disini diasumsikan bahwa prestasi kerja dosen dapat dipengaruhi oleh faktor bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal itu dapat mempengaruhi prestasi kerja dosen.

Salah satu teori yang mendasari bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Menurut Stephen P. Robbins (2005). Adapun aspek lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah komunikasi interpersonal. Menurut Josep A. Devito (2003).

Prestasi kerja dosen yang baik akan terwujud apabila didukung dengan budaya organisasi yang kuat. Menurut Boy Suzanto, 2012 (dalam jurnal pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) mengatakan bahwa semakin tinggi kualitas budaya organisasi yang berjalan di lingkungan organisasi akan memberikan potensi yang besar untuk terciptanya kinerja karyawan atau berlaku sebaliknya semakin rendah kualitas budaya organisasi yang berjalan, maka memberikan potensi untuk terciptanya kinerja yang rendah.

Adapun faktor kedua yang diduga mempengaruhi prestasi kerja dosen adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal merupakan salah satu unsur

yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dosen karena komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, penjelasan, perasaan dari orang terhadap orang lain. Menurut Sudarto, dkk 2009 (dalam jurnal Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja karyawan) menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal dapat memberikan manfaat bagi terciptanya kinerja yang baik, dengan adanya kinerja yang baik akan timbul solidaritas yang tinggi dan pekerjaan dapat dikordinasi dengan baik.

Berangkat dari fenomena dan teori di atas sehingga peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian dengan kajian secara lebih mendalam terhadap prestasi kerja dosen yang dilihat dari faktor budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Sehingga penelitian yang akan diangkat ini berjudul: ***“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Studi Pada STIA-BNM Pariaman)”***.

Salah satu yang menjadi permasalahan disini adalah masih rendah atau belum optimalnya kinerja dosen STIA-BNM Pariaman baik dari segi pendidikan/pengajaran; penelitian; dan pengabdian pada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman. kemudian penelitian ini juga akan melihat hubungan (korelasi) antara budaya organisasi dan komunikasi interpersonal. Sementara itu, mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis bahkan luasnya aspek yang diteliti serta agar penelitian ini lebih terarah, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman.

2. METODE PENELITIAN

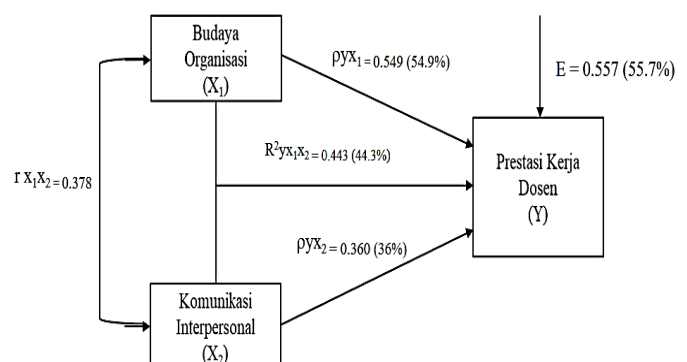
Subjek penelitian dari studi ini adalah dosen aktif STIA-BNM Pariaman. Dosen dipilih sebagai responden karena dosen memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu sekolah tinggi (perguruan tinggi) dan dosen sebagai tenaga kependidikan juga mempunyai fungsi, peran dan kedudukan yang sangat strategis dalam dunia pendidikan di perguruan tinggi. .

Dalam melakukan penelitian ini dua jenis data yang digunakan adalah data primer dan skunder. Data primer berbentuk kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden. Sedangkan data skunder dilakukan dengan menggunakan teknik studi dokumentasi. Teknik studi dokumentasi yaitu penulis mengumpulkan data-data yang diperlukan melalui dokumen yang relevan dengan penelitian ini. Berdasarkan kajian permasalahan serta tujuan penelitian, maka metode yang diyakini peneliti dapat diandalkan adalah metode kuantitatif menggunakan persamaan struktural. Pendekatan kuantitatif dikarenakan pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan jenis asosiatif karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010). Konsepsi persamaan struktural yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidak ada pengaruh variabel penyebab (eksogen) terhadap variabel akibat (endogen) menggunakan teknik regresi dan *path analysis*, dengan pola hubungan antara variabel tergambar dalam diagram jalur dengan pendekatan persamaan struktural, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dalam model. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang ada dan bertugas di

STIA-BNM Pariaman yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian yang penulis gunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel penelitian ini 33 responden. Instrumen yang digunakan berbentuk kuesioner dengan model *skala likert* yang digunakan untuk mengukur skala variabel. Operasional variable pada penelitian ini menggunakan konsep-konsep variabel yaitu: budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan prestasi kerja dosen. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* (Priyatno, 2013). Valid atau tidaknya pertanyaan yang diuji dapat dilihat dari *Corrected Item – Total Correlation* pada taraf sig. <0.05 , sedangkan jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjenis validitas konstruk (*construct*). Untuk pengujian reliabilitas instrumen akan diukur dengan teknik *Cronbach Alpha* ≥ 0.6 . Sebagai prasyarat untuk dilakukannya uji regresi maka terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar 4.1
Hasil Uji Hipotesis (*Path Analysis*)



Sumber: Hasil Penelitian 2017 (data diolah)

- 1) Pada *output Summary* substruktural 1 regresi ganda pengaruh variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal (secara simultan) terhadap prestasi kerja dosen diketahui nilai *R Square* 0.443 dengan nilai sig. 0.000. Sehingga diketahui nilai $R^2_{yx_1x_2} = 0.443$ (kontribusi pengaruh simultan yang terjadi sebesar 44.3%).
- 2) Pada *output Summary* substruktural 2 korelasi atau hubungan variabel budaya organisasi terhadap komunikasi interpersonal diketahui nilai koefisien korelasinya adalah 0.378 dengan nilai sig. 0.001. Sehingga diketahui nilai $R_{x_1x_2} = 0.378$ (korelasi yang terjadi lemah).

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja dosen diketahui nilai *Standardized Coefficients Beta* 0.549 dengan nilai sig. 0.000. Sehingga diketahui nilai $\rho_{yx_1} = 0.549$ (kontribusi pengaruh parsial variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja dosen sebesar 54.9%).
- 2) Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen diketahui nilai *Standardized Coefficients Beta* 0.360 dengan nilai sig. 0.013. Sehingga diketahui nilai $\rho_{yx_2} = 0.360$ (kontribusi pengaruh parsial variabel komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen sebesar 36%).

Berdasarkan hipotesis seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman.

4.1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa hipotesis penelitian

budaya organisasi telah memberikan kontribusi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja dosen pada STIA-BNM Pariaman, Hal ini terlihat dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan. Untuk variabel budaya organisasi telah berkontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja dosen sebesar 0.549 atau 54,9 %. Variabel ini memberikan sumbangan atau kontribusi pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari sig.<0.05 dan bentuk pengaruhnya adalah positif.

Maka dari itu untuk mewujudkan kinerja dosen yang optimal harus diupayakan meningkatkan budaya organisasi yang kuat. Sehingga bisa mendorong dosen untuk lebih mampu untuk berinovasi dan menciptakan kreativitasnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Karena kuat atau lemahnya budaya organisasi, bergantung pada ke efektifan organisasi dan karakteristik budaya yang berlaku di dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins (dalam wibowo, 2013). Mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi, a) Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*) seberapa besar dosen di dorong untuk menjadi inovatif dan berani dalam mengambil resiko dalam melaksanakan tugas mengajar baik itu dalam persiapan bahan ajar, penguasaan materi, pengembangan dan penerapan metode pembelajaran. , b) Perhatian pada hal detil (*attention to detail*) seberapa besar para dosen diharapkan oleh perguruan tinggi untuk menunjukkan ketepatan analisis dan perhatian terhadap hal detil dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik baik itu dalam prose pembelajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, c) orientasi hasil (*outcome orientation*) seberapa besar manajemen lembaga perguruan tinggi fokus pada hasil pekerjaan dosennya daripada teknik dan proses yang di pakai untuk mencapai hasil, d) orientasi pada para individu (*people*

orientation) seberapa besar keputusan manajemen lembaga perguruan tinggi untuk memperhitungkan dampak keputusan yang diambilnya pada dosen yang ada di lembaga perguruan tinggi, e) orientasi tim (*team orientation*) seberapa besar aktivitas pekerjaan diorganisasikan oleh lembaga pada kerja sama tim dari pada individual, f) keagresifan (**agresivitas**) seberapa tinggi keagresifan dan kompetisi dosen untuk menjalankan tugasnya dalam melakukan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat karena keagresifan dan tingkat kompetisi yang tinggi antara sesama dosen akan mewujudkan budaya organisasi yang kuat dan begitu juga sebaliknya, dan g) stabilitas (*stability*) seberapa besar lembaga perguruan tinggi menekankan status quo dari pada perubahan organisasi, lembaga perguruan tinggi harus meminimalisir penekanan pada status quo untuk mewujudkan budaya organisasi yang kuat agar bisa merubah anggotanya untuk menanamkan budaya organisasi yang kuat.

Temuan ini didukung oleh penelitian Arminsyurita, 2010 (dalam jurnal pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan) mengatakan bahwa semakin tinggi kualitas budaya organisasi yang berjalan di lingkungan organisasi akan memberikan potensi yang besar untuk terciptanya kinerja karyawan atau berlaku sebaliknya semakin rendah kualitas budaya organisasi yang berjalan, maka memberikan potensi untuk terciptanya kinerja yang rendah.

Konsep dan definisi budaya organisasi yang efektif berbeda antara satu pakar dengan pakar lainnya. Ukuran yang paling banyak digunakan untuk mengukur keefektifan budaya dalam organisasi adalah seberapa jauh unit organisasi berhasil menunaikan tugas serta pencapaian sasarannya dan menyelesaikan masalah-masalah di dalam dan diluar organisasi serta mampu beradaptasi di segala kondisi.

Hasil penelitian terhadap analisis data pada penelitian ini terkait dengan pendapat dan teori mengenai “budaya organisasi mempunyai hubungan pengaruh jika dikaitkan dengan prestasi kerja” adalah terbukti. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan pengaruh jika dikaitkan dengan prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman. Sehingga hal ini juga berarti bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti dan teruji. Oleh karena itu menurut peneliti teori tersebut masih cukup aktual dan relevan sehingga pada penelitian ini tidak menghasilkan teori baru atau menggugurkan teori yang sudah ada, akan tetapi dapat memperkuat teori yang digunakan peneliti.

4.2. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa variabel penelitian komunikasi interpersonal telah memberikan pengaruh terhadap variabel prestasi kerja dosen pada STIA-BNM Pariaman, hal ini terlihat dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan yang mana variabel komunikasi interpersonal telah memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja dosen sebesar 0.360 atau 36%. Variabel ini memberikan sumbangan atau kontribusi pengaruh yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansinya 0.003 lebih kecil dari $\text{sig.} < 0.05$ dan bentuk pengaruhnya adalah positif. Oleh karena itu untuk mendapatkan kinerja dosen yang optimal maka setiap dosen yang bersangkutan harus menciptakan komunikasi interpersonal yang baik yang bisa memberikan dampak dan umpan baliknya. Karena dengan terciptanya komunikasi interpersonal yang baik akan menciptakan keterbukaan keharmonisan, kekraban dan serta akan timbul rasa empati dan sikap mendukung dalam melaksanakan tugas dosen sebagai seorang pendidik, baik itu dalam proses

pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sudarto 2009, tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan mengatakan bahwa komunikasi interpersonal sebenarnya dapat memberikan manfaat bagi terciptanya kinerja yang baik, dengan adanya komunikasi interpersonal maka akan timbul rasa solidaritas yang tinggi sehingga pekerjaan akan terkoordinasi dengan baik. Sejalan dengan hasil penelitian Boy Suzanto (2012) dalam jurnal pengaruh komunikasi interpersonal dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, mengatakan bahwa semakin tinggi intensitas komunikasi interpersonal yang baik berjalan dalam organisasi akan memberikan peluang yang besar untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam organisasi tersebut atau sebaliknya semakin rendah intensitas komunikasi yang baik dalam organisasi maka akan memberikan potensi untuk menciptakan prestasi kerja yang rendah.

Dalam meningkatkan prestasi kerja dosen, komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat penting Josep A. Devito (2005). Mengatakan bahwa efektifitas komunikasi interpersonal dapat di ukur dengan indikator: a) keterbukaan (*openness*) komunikasi interpersonal yang efektif diantara semua dosen harus terbuka terhadap orang yang diajaknya berinteraksi dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Salah satu diantaranya ialah peran atasan dalam hal komunikasi, begitupun dengan peran komunikasi interpersonal antar dosen yang berlangsung di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi PARIAMAN akan menimbulkan hubungan yang akrab, dekat dan harmonis dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Disamping itu komunikasi yang efektif dan efisien sangat diharapkan oleh lembaga untuk meningkatkan prestasi kerja dosen dalam mewujudkan Tridharma

perguruan tinggi, b) Empati (*emphaty*) setiap dosen dalam melaksanakan tugasnya untuk bisa mengetahui dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain pada saat tertentu, c) sikap mendukung (*suportiveness*) sikap mendukung sangat berperan dalam proses komunikasi interpersonal karena berdasarkan karya Jack Gibb mengatakan komunikasi yang terbuka serta empatik tidak dapat berlangsung dalam suasana yang tidak mendukung.d) sikap positif (*positivness*) peran sikap positif dosen dalam komunikasi interpersonal sangat penting diterapkan karena sikap positif akan mendorong orang yang menjadi teman kita berinteraksi. e) Kesetaraan (*equality*) setiap dosen harus mengakui bahwa sesama dosen sama-sama bernilai serta berharga dan sama-sama mempunyai sesuatu yang penting untuk dapat disumbangkan pada lembaga.

Hasil penelitian terhadap analisis data pada penelitian ini terkait dengan pendapat dan teori mengenai “komunikasi interpersonal mempunyai hubungan pengaruh jika dikaitkan dengan prestasi kerja” adalah terbukti. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai hubungan pengaruh jika dikaitkan dengan prestasi kerja dosen STIA-BNM PARIAMAN. Sehingga hal ini juga berarti bahwa hipotesis yang diajukan peneliti terbukti dan teruji. Oleh karena itu menurut peneliti teori tersebut masih cukup aktual dan relevan sehingga pada penelitian ini tidak menghasilkan teori baru atau menggugurkan teori yang sudah ada, akan tetapi dapat memperkuat teori yang digunakan peneliti.

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan analisis regresi pada output *Coefficients* telah diperoleh nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0.360 nilai ini menunjukkan arti bahwa variabel komunikasi interpersonal hanya mampu memberikan kontribusi pengaruh

terhadap prestasi kerja dosen sebesar 36% sementara itu sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk (diluar model) dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai signifikansi menunjukkan hasil 0.013 dan nilai ini 0.013 < 0.05 ini berarti bahwa model regresi ini memiliki pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman, pengaruh yang diberikannya berarti dan signifikan **(Hipotesis terbukti)**.

4.3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) Terhadap Prestasi Kerja Dosen (Y)

Sebagaimana telah dijelaskan diatas, bahwa budaya organisasi cukup berpengaruh dalam usaha peningkatan prestasi kerja dosen. Karena kuat atau lemahnya prestasi kerja dosen, bergantung pada variabel yang berlaku di dalam organisasi (Stephen P. Robbins, 2005). Variabel-variabel tersebut dapat berupa Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada hal detil, orientasi hasil, orientasi pada individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Selain budaya organisasi, kinerja dosen perlu didukung dengan komunikasi interpersonal Josep A. Devito (2003), yang menyangkut: keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan. Berdasarkan uraian diatas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh dalam upaya peningkatan kinerja dosen, disamping adanya faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dosen.

Hasil dari olah data penelitian didapatkan nilai *R Square* 0.443 nilai ini menunjukkan arti bahwa variabel budaya organisasi dan variabel komunikasi interpersonal secara simultan mampu memberikan kontribusi pengaruh terhadap prestasi kerja dosen sebesar 44.3%

sementara itu sisanya sebesar 55.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk (diluar model) dalam penelitian ini. Sementara untuk nilai signifikansi menunjukkan nilai 0.000 dan nilai ini 0.000 < 0.05 ini berarti bahwa model regresi ini memiliki pengaruh simultan yang signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman, pengaruh yang diberikannya berarti dan signifikan **(Hipotesis terbukti)**.

Selain dari uji hipotesis di atas pada penelitian ini juga menggunakan uji korelasi sebagai salah satu cara untuk melihat analisis jalur (*path analysis*). Hasil uji tersebut memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.378. Karena nilai koefisien mendekati angka 0 maka disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan variabel Komunikasi Interpersonal adalah lemah. Nilai koefisien bertanda positif yang berarti telah terjadi hubungan yang positif antar kedua variabel tersebut. Hubungan positif dapat diartikan jika Budaya Organisasi tinggi maka Komunikasi Interpersonal juga tinggi, jika Budaya Organisasi rendah maka Komunikasi Interpersonal juga rendah. Sedangkan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak maka dilakukan pengujian signifikansi. Terlihat bahwa hasil uji nilai $\text{sig} = 0,001 \leq 0,05$ maka kesimpulannya adalah terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Komunikasi Interpersonal.

4. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan dari hasil analisis pengolahan data sebagai mana telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh langsung budaya organisasi secara signifikan terhadap prestasi kerja dosen pada STIA-BNM Pariaman. Kontribusi pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi sebesar 0.549 atau 54,9%.
- 2) Terdapat pengaruh langsung komunikasi interpersonal secara signifikan terhadap prestasi kerja dosen pada STIA-BNM Pariaman. Kontribusi pengaruh yang diberikan oleh komunikasi interpersonal sebesar 0.360 atau 36%.
- 3) Terdapat pengaruh secara simultan budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara signifikan terhadap prestasi kerja dosen pada STIA-BNM Pariaman. Kontribusi pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal secara simultan sebesar 0.443 atau 44,3%.

Selain dari tiga temuan berdasarkan hipotesis tersebut di atas, pada penelitian ini juga menemukan hubungan antara variabel budaya organisasi dengan komunikasi interpersonal pada STIA-BNM Pariaman. Hubungan yang terjadi adalah signifikan dan berbentuk positif hubungan tersebut sebesar 0.378 (hubungan lemah).

5.2. Implikasi

Dengan adanya hasil temuan ini diharapkan dapat menambah manfaat bagi lembaga STIA-BNM Pariaman, dosen dan tenaga non edukasi lainnya. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa nilai budaya organisasi dan komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman. Secara tidak langsung baik buruknya prestasi kerja dosen sedikit banyaknya dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan prestasi kerja dosen di STIA-BNM Pariaman maka harus ditingkatkan pula budaya organisasi dan komunikasi interpersonal di lingkungan instansi tersebut.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran diantaranya yaitu:

- 1) Bagi instansi STIA-BNM Pariaman sudah saatnya untuk menjadikan variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal sebagai salah satu modal dalam upaya meningkatkan dan mengoptimalkan prestasi kerja dosen STIA-BNM Pariaman.
- 2) Bagi para dosen diharapkan untuk mempedomani hasil penelitian ini sebagai salah satu upaya agar terciptanya prestasi kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai dosen.
- 3) Pada penelitian ini secara tidak langsung terlihat adanya *Gap* (kesenjangan) antara variabel budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap prestasi kerja dosen pada STIA-BNM Pariaman. Sehingga penelitian ini merekomendasikan perbaikan yang diawali dengan meningkatkan budaya organisasi (54,9%) dan setelah itu baru perbaikan melalui komunikasi interpersonal (36%). Karena variabel budaya organisasi lebih besar nilai kontribusinya dibanding komunikasi interpersonal.
- 4) Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih mengandung kelemahan dan kekurangan. Sehingga harapannya untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menyempurnakan penelitian ini dengan melihat faktor pengaruh prestasi kerja dosen dari faktor atau variabel yang lainnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 1995. *Validitas dan reliabilitas Instrumen Penelitian*. Jakarta: LP3 ES.
- Arwidayanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Bandung: Alfabeta.
- Boy Suzanto, 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpesonal, dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Chatap, Nevizond. 2007. *Profil Budaya Organisasi*, Bandung: Alfabeta.
- Josep A. devito. 2003. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta. Karisma Publishing Group.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.

Pelanggaran dan Kecelakaan Lalulintas Dikalangan Remaja Kota Padang

Dwiyanti Hanandini
Jurusan Sosiologi, FISIP, Universitas Andalas Padang
Kampus Limau Manis, Padang
Email: wahyu.pramonopd2@gmail.com

Abstract

Indonesia ranked to five the number of deaths most because of traffic accident .Is a traffic accident motor vehicles most compared with adults. Motorcycle become the first rank of motor vehicles accident .Traffic accidents begins with a mistake individuals because violate traffic rules. This paper assess the a road traffic accident among teenagers and factors. Research conducted using the quantitative approach with a middle of the data .Respondents research are teenagers users motorcycle in high school. Samples taken to technique the sample intentional. The number of samples from 100 people .Data analyzed using statistic packed program for social sciences. Research conducted in SMAN 3 Padang city. The results of the study showed that although of teenagers on the traffic regulation is good but behavior of young people in traffic there are still many who flouted the rules. No consistency of knowledge in regard to the regulation traffic with his behavior traffic. The accident happened young people in traffic caused by a violation of traffic signals. Placement traffic signals in strategic locations, crowded, a lot of activity encourage road users violations. More action forcefully from police are required so that the deviation (offense traffic) teenagers not increase.

Keywords: offense, accident, traffic, teenagers, Padang city

1. PENDAHULUAN

Kematian yang diam merupakan istilah yang digunakan bagi para korban kecelakaan lalulintas kendaraan bermotor yang kurang mendapat perhatian dibandingkan dengan korban kecelakaan pesawat terbang, kapal, atau kereta api. Korban kecelakaan kendaraan bermotor dapat terjadi setiap hari sehingga perhatian masyarakat terhadap kejadian tersebut tidak seheboh dibandingkan dengan kecelakaan pesawat terbang yang memakan banyak korban dalam satu kejadian meskipun frekuensi kecelakaan pesawat terbang rendah.

Data kejadian kecelakaan lalulintas kendaraan bermotor menunjukkan korban kecelakaan lalu lintas darat di Indonesia menempati peringkat nomor 5 di dunia. Data yang dikeluarkan World Health Organization (WHO) menunjukkan, India

menempati urutan pertama negara dengan jumlah kematian terbanyak akibat kecelakaan lalu lintas. Sementara, Indonesia menempati urutan kelima. Di Indonesia, jumlah korban tewas akibat kecelakaan lalu lintas mencapai 120 jiwa per harinya. Tak berbeda jauh dengan di Nigeria, yang mengklaim 140 jiwa warganya tewas akibat kecelakaan setiap hari.

Pembunuh global yang paling mengancam dalam berlalu lintas adalah kendaraan bermotor. Menurut Spesialis Keselamatan Lalu Lintas di Bank Dunia Jose Luis Irigoyen, negara-negara miskin menyumbang 50 persen dari kemacetan lalu lintas di dunia. Mereka juga menyumbang 90 persen jumlah kematian akibat kecelakaan lalu lintas. Remaja merupakan korban kecelakaan lalulintas kendaraan bermotor yang paling banyak dibandingkan dengan orang dewasa.

Sepeda motor menjadi peringkat pertama kendaraan bermotor yang mengalami kecelakaan. Kecelakaan lalu lintas didominasi oleh pengendara sepeda motor yaitu sekitar 72% dari total keseluruhan kecelakaan lalu lintas yang terjadi pada tahun 2013. Kementerian Perhubungan pada data statistiknya di tahun 2007 menyatakan bahwa kecelakaan tertinggi dialami oleh pengendara di usia produktif yaitu usia 26-30 tahun dengan total 18.776 kecelakaan. Apabila diklasifikasi menurut jenjang pendidikan, jumlah kecelakaan tertinggi dialami oleh pengendara yang sedang mengenyam pendidikan jenjang Sekolah Menengah Atas dengan total 31.488 kejadian diikuti di bawahnya yaitu pengendara Sekolah Menengah Pertama dengan total 15.362 kejadian (<http://www.republika.co.id>).

Data Kepolisian Daerah Sumatera Barat, mencatat sepanjang tahun 2014 tercatat sebanyak 2.157 kasus kecelakaan lalu lintas. Sebanyak 521 meninggal dunia, 175 luka berat, dan 2.962 luka ringan. Menurut Kapolda Sumbar, Brigjen Pol Bambang Sri Herwanto, untuk menurunkan angka kecelakaan lalu lintas dibutuhkan kesadaran dari para pengguna jalan untuk menaati aturan. Dari dua ribu lebih kasus kecelakaan yang terjadi itu, cenderung disebabkan kelalaian pengemudi (<http://nasional.republika.co.id>).

Di Kota Padang, pelanggaran lalu lintas nampaknya tidak mengenal umur, dilakukan oleh pengemudi dari semua umur. Umur 22-30 menempati jumlah pengemudi yang paling banyak melakukan pelanggaran. Data tahun 2017, sampai bulan Juni jumlah pelanggaran sudah mencapai 11.816 kasus.

Kondisi tahun 2017 tersebut sebenarnya tidak berbeda dengan kondisi pelanggaran lalu lintas pada tahun 2016. Usia 22-30 merupakan pelaku pelanggaran lalu lintas yang paling banyak (16,271 kasus).

Bila dibandingkan pelanggaran lalu lintas tahun 2016 dengan tahun 2015, maka angka pelanggaran tersebut mengalami

kenaikan dua kali lipat. Kondisi ini sebenarnya cukup memprihatinkan. Padahal kondisi angka kecelakaan lalu lintas pada tahun 2014 bila dibandingkan dengan tahun 2015 kenaikannya tidak begitu tinggi.

Pelanggaran lalu lintas juga dilakukan oleh pengemudi dari semua tingkat pendidikan dari SD sampai Perguruan Tinggi. Jumlah tertinggi pelanggar lalu lintas ditempati oleh pengemudi yang berpendidikan SMA. Hal ini cukup memprihatinkan bila dibandingkan dengan pengemudi yang berpendidikan SD. Artinya justru pengemudi yang lebih tinggi tingkat pendidikannya lebih banyak melanggar lalu lintas dibandingkan dengan pengemudi yang berpendidikan rendah.

Lalu lintas merupakan sebuah sistem yang terdiri dari unsur-unsur yang saling berkaitan. Di dalam sistem ada aktor dan aturan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Perubahan dalam unsur-unsur tersebut akan berakibat pada perubahan unsur yang lain. Kecelakaan lalu lintas dianggap sebagai kejadian yang dapat bersumber dari aktor, aturan, atau infrastruktur yang menimbulkan ketidakseimbangan unsur-unsur yang ada dalam sistem.

Analisis terhadap data kecelakaan lalu lintas menunjukkan bahwa kecelakaan lalu lintas diawali dengan pelanggaran terhadap peraturan lalu lintas yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa kecelakaan diawali dengan kesalahan individu karena melanggar peraturan lalu lintas. Kajian mengenai penyebab kecelakaan lalu lintas dengan menggunakan pendekatan *individual blame approach* melihat individu sebagai sumber penyebab terjadinya kecelakaan lalu lintas. Unsur sistem yang berupa peraturan perundang-undangan lalu lintas sebagai suatu yang dianggap sudah sempurna sehingga tidak mungkin menjadi penyebab terjadinya kecelakaan lalu lintas. Individu lah dianggap salah karena kurang mampu menyesuaikan diri dengan peraturan.

Perilaku menyimpang individu dianggap sebagai faktor penyebab terjadinya kecelakaan lalulintas karena individu tidak mampu menyesuaikan diri dengan sistem (Soetomo, 2008).

Pendekatan *individual blame approach* menjelaskan bahwa faktor internal individu yang berupa pemahaman terhadap peraturan lalulintas merupakan faktor yang penting untuk mengurangi kecelakaan lalulintas. Usia remaja merupakan usia yang labil dengan pemahaman norma-norma sosial yang masih belum terinternalisasi dengan baik kedalam jiwanya. Kondisi ini membuat remaja lebih mudah melanggar aturan-aturan sosial yang ada dalam masyarakat termasuk aturan berlalulintas.

Disamping itu edukasi terhadap para pengguna kendaraan bermotor dalam berlalulintas masih sangat minim. Edukasi hanya dilakukan sampai pada tahap mengenalkan undang-undang lalulintas sehingga masyarakat hanya sampai pada tahap mengetahui belum sampai pada tahap internalisasi terhadap nilai-nilai tersebut apalagi tahap institusionalisasi.

Situasi tersebut ditambah dengan mudahnya proses mendapatkan surat ijin mengemudi (SIM) yang dikeluarkan oleh Kepolisian tanpa harus mengikuti ujian yang ketat. Masyarakat bisa memperoleh SIM tanpa harus mengikuti ujian baik praktek maupun tertulis dengan mudah, bahkan anak-anak yang masih dibawah umur atau belum memenuhi syaratpun dapat memperoleh SIM dengan mudah.

Pemahaman masyarakat akan peraturan lalu lintas merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab terjadinya kecelakaan lalu lintas, pemahaman yang keliru mengenai peraturan akan berpengaruh terhadap perilakunya. Kalangan remaja merupakan salah satu kelompok yang tingkat pemahaman akan peraturan lalu lintas yang masih rendah disamping potensi melanggar aturan akibat perkembangan jiwanya yang masih labil

menjadi faktor penting dalam menunjang terjadinya kecelakaan lalu lintas.

Kekurang pahaman remaja terhadap peraturan lalulintas dapat disebabkan oleh proses sosialisasi-internalisasi peraturan lalulintas yang kurang tepat diterapkan untuk para remaja. Proses sosialisasi merupakan proses belajar sosial. Melalui proses sosialisasi, remaja diwarisi norma-norma sosial yang menjadi determinan segala keadaan tertib sosial. Norma-norma sosial yang disosialisasikan kemudian diinternalisasikan kedalam diri individu sehingga mmenjadi bagian dari dirinya. Individu yang menjalani proses sosialisasi yang cukup banyaklah yang akan dapat menyesuaikan segala tingkah laku pekertinya (*conform*) dengan segala keharusan norma-norma sosial (Wignjosoebroto & Suyanto 2004:56).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, makalah ini akan mengkaji faktor penyebab remaja melakukan pelanggaran dan kecelakaan lalulintas.

Kajian mengenai pola perilaku remaja berlalulintas secara khusus masih relatif sedikit. Kebanyakan kajian terhadap perilaku remaja dalam berlalulintas tidak dilakukan secara khusus melainkan merupakan bagian dari kajian tentang kecelakaan lalu lintas, sehingga hasilnya tidak secara khusus dapat digunakan untuk memahami perilaku remaja berlalulintas. Rosyida dan Daryono (2015) misalnya mengkaji Kecelakaan Lalu Lintas Di Jalan Arteri Pada Jalur Pantura Wilayah Tuban. Hasil penelitian menunjukan bahwa jenis korban kecelakaan tertinggi adalah luka ringan dan kendaraan yang sering terlibat adalah sepeda motor. Kecelakaan yang terjadi disebabkan oleh faktor manusia, kendaraan, kondisi jalan namun faktor manusialah yang paling dominan sebanyak 93%. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara besaran drajat tikungan dengan kejadian kecelakaan lalu lintas. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepadatan lalu lintas dengan kejadian kecelakaan lalu lintas di jalan arteri jalur

pantura Tuban. Sedangkan Machus dkk (2014) mengkaji Tingkat Kecelakaan Lalu Lintas Di Kota Surabaya. Hasil kajian memperlihatkan bahwa tingkat kecelakaan lalu lintas di Kota Surabaya lebih tinggi dibanding dengan kabupaten kota lainnya, baik secara nasional maupun regional Jawa Timur. Tingginya tingkat kecelakaan di Kota Surabaya dibandingkan dengan nilai rata-rata nasional, terjadi pada semua indikator, meliputi: (a) frekwensi kejadian 5.2 kali lebih besar; (b) kendaraan yang terlibat 4.3 kali lebih besar; (c) jumlah korban 5.7 kali lebih besar; dan (d) kerugian material 5.0 kali lebih besar.

Remaja berasal dari kata latin *adolescence* yang berarti tumbuh menjadi dewasa (Hurlock, 2001). Di Indonesia batasan umur yang digunakan untuk mengkategorikan remaja adalah usia 11-24 tahun dan belum menikah (Soetjiningsih, 2004).

Konsep remaja pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan umur akan tetapi juga proses pertumbuhan baik secara fisik, akal, kejiwaan, sosial dan emosional. *Adolescence* artinya berangsur-angsur menuju kematangan secara fisik, akal, kejiwaan dan sosial serta emosional. Gambaran tersebut memberi makna bahwa pertumbuhan tidak berpindah dari satu fase ke fase lainnya secara tiba-tiba, tetapi pertumbuhan itu berlangsung setahap demi setahap (Al-Mighwar, 2006).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode kuantitatif untuk mengidentifikasi dan mendeskripsikan peraturan lalu lintas banyak dilanggar oleh pengguna lalu lintas jalan (remaja) dibandingkan yang lain, menjelaskan penyebab atau alasan remaja lebih banyak melanggar peraturan lalu lintas dan menjelaskan lingkungan sosial yang banyak menumbuhkan perilaku melanggar peraturan lalu lintas, dan agen sosialisasi yang digunakan.

Populasi penelitian ini adalah kelompok remaja yang menggunakan kendaraan sepeda motor. Besar responden ditentukan sebanyak 100 orang. Hal didasarkan pertimbangan jumlah pengguna sepeda motor remaja secara pasti tidak ada. Sampel diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara sengaja. Responden penelitian ini adalah kelompok remaja pengguna kendaraan sepeda motor di jalan raya. Untuk memudahkan menjangkau responden, remaja yang menjadi sampel penelitian diambil dari remaja yang sedang bersekolah di tingkat sekolah menengah pertama dan sekolah menengah atas.

Data diambil dengan menggunakan kuesioner dengan kombinasi pertanyaan tertutup dan terbuka. Pertanyaan tertutup digunakan untuk menjangkau data yang secara empirik diturunkan dari teori dan elaborasi konsep dan variabel penelitian. Sedangkan pertanyaan terbuka digunakan untuk mendapatkan data secara etimologi mengenai alasan responden melakukan pelanggaran lalu lintas dan harapan-harapan remaja mengenai tindakan yang dilakukan polisi, serta proses sosialisasi dan internalisasi norma sosial berlalu lintas. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan metode analisis deskriptif analitis. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan peraturan lalu lintas yang banyak dilanggar oleh pengguna lalu lintas jalan (remaja) dibandingkan yang lain, alasan kelompok orang-orang tertentu (remaja) lebih banyak melanggar peraturan lalu lintas dan menjelaskan lingkungan sosial yang banyak menumbuhkan perilaku melanggar peraturan lalu lintas dan agen sosialisasi yang digunakan dengan menggunakan tabel frekuensi dan tabel silang. Untuk memudahkan perhitungan dan proses analisis data akan digunakan program komputer pengolah data *Statistic Packed for Social Sciences* (SPSS) (Sarwono, 2006). Hasil analisis data diinterpretasi

dengan menggunakan teori dan hasil-hasil penelitian yang pernah dilakukan. Penelitian dilakukan di Kota yang mempunyai tingkat kecelakaan lalu lintas tinggi yaitu Kota Padang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data sekunder yang dikeluarkan oleh Polisi Resort Kota (Polresta) Padang menunjukkan bahwa pelanggaran lalu lintas nampaknya tidak mengenal umur, dilakukan oleh pengemudi dari semua umur. Umur 22-30 menempati jumlah pengemudi yang paling banyak melakukan pelanggaran. Data tahun 2017, sampai bulan Juni jumlah pelanggaran sudah mencapai 11.816 kasus. Kondisi tahun 2017 tersebut sebenarnya tidak berbeda dengan kondisi pelanggaran lalu lintas pada tahun 2016. Usia 22-30 merupakan pelaku pelanggaran lalu lintas yang paling banyak (16,271 kasus).

Bila dibandingkan pelanggaran lalu lintas tahun 2016 dengan tahun 2015, maka angka pelanggaran tersebut mengalami kenaikan dua kali lipat (lihat tabel..). Kondisi ini sebenarnya cukup memprihatinkan. Padahal kondisi angka kecelakaan lalu lintas pada tahun 2014 bila dibandingkan dengan tahun 2015 kenaikannya tidak begitu tinggi.

Pelanggaran lalu lintas juga dilakukan oleh pengemudi darisemua tingkat pendidikan dari SD sampai Perguruan Tinggi. Jumlah tertinggi pelanggar lalu lintas ditempati oleh pengemudi yang berpendidikan SMA. Hal ini cukup memprihatinkan bila dibandingkan dengan pengemudi yang berpendidikan SD. Artinya justru pengemudi yang lebih tinggi tingkat pendidikannya lebih banyak melanggar lalu lintas dibandingkan dengan pengemudi yang berpendidikan rendah.

Sebagian besar (66%) remaja menggunakan sepeda motor ke sekolah, meskipun tidak rutin menggunakannya, 23% selalu menggunakan sepeda motor ke sekolah.

Meskipun terdapat 34% tidak menggunakan sepeda motor ke sekolah, tetapi mereka pernah menggunakan sepeda motor untuk keperluan lain.

Penggunaan sepeda motor ke sekolah merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi agar tidak terlambat masuk sekolah. Sekolah menerapkan jam masuk sekolah yang cukup ketat (pukul 7.30) terhadap siswanya. Keterlambatan masuk sekolah akan mendapatkan point pelanggaran yang akan dapat menjadi dasar pemberian sanksi. Terdapat beberapa siswa yang berasal dari luar kota atau jarak rumahnya cukup jauh dari sekolah. Sebagian besar (55,5%) jarak rumah remajadengan sekolah <2-≥5km, jarak yang cukup jauh untuk berjalan kaki ke sekolah. Sementara angkutan kota tidak terjangkau, sehingga terpaksa harus menggunakan sepeda motor ke sekolah.

Umur menggunakan sepeda motor ke sekolah remajadapat menjadi indikator awal telah terjadinya pelanggaran lalu lintas atau tidak. Usia untuk mendapat SIM dibatasi undang-undang untuk anak yang telah berumur diatas 16 tahun. Artinya sebelum melampaui batas usia tersebut, anak belum boleh mengendarai kendaraan bermotor.

Kebanyakan remaja(86%) telah menggunakan atau mengendarai sepeda motor pada usia dibawah 16 tahun. Hanya 4% yang mengendarai setelah berumur diatas 16 tahun. Gambaran ini bermakna, remajasudah melakukan pelanggaran sejak masa remaja, usia yang masih labil dalam mengendalikan emosinya.

Undang-undang yang mengatur lalu lintas sudah diberlakukan sejak lama dan menjadi materi dalam ujian untuk mendapatkan surat ijin mengemudi. Berbagai kegiatan telah dilakukan oleh Polisi untuk memperkenalkan mengenai peraturan lalu lintas tersebut.

Program tertib lalu lintas yang dilaksanakan Polresta Padang untuk remaja adalah berupa sosialisasi ke sekolah-sekolah untuk tingkat SD, SLTP dan

SLTA. Sedangkan untuk anak usia dini, polresta memiliki program yang bernama Polisi Sahabat Anak, berupa pengenalan rambu-rambu lalu lintas. Sosialisasi peraturan lalu lintas ini ditangani oleh unit yang bernama Unit Dikyasa (Pendidikan dan Rekayasa) dengan program Polisi Sahabat Anak, PKS (Patroli Keamanan Sekolah), Saka Bayangkara, Pembinaan Klub Otomotif.

Untuk mengatur pengguna jalan dibuat perlengkapan jalan yang berfungsi untuk memberi perintah, peringatan, larangan, dan petunjuk arah bagi pengguna jalan. Perlengkapan jalan tersebut dapat berupa rambu-rambu lalu lintas dan marka jalan. Rambu lalu lintas adalah bagian dari perlengkapan jalan yang memuat lambang, huruf angka, kalimat dan/atau perpaduan diantaranya, yang digunakan untuk memberikan peringatan, larangan, perintah dan petunjuk bagi pemakai jalan.

Pengetahuan remaja mengenai peraturan lalu lintas berupa rambu-rambu dan marka jalan sebenarnya sudah baik. Sebagian besar remaja (diatas 90%) mengetahui rambu-rambu lalu lintas baik yang berbentuk larangan, peringatan, atau perintah. Akan tetapi etika berlalu lintas nampaknya masih banyak remaja yang belum paham. Remaja yang mengetahui etika berlalulintas di jalan raya “mempersilakan kendaraan lain berjalan terlebih dulu ketika berpapasan di perempatan jalan”, kurang dari 90% yaitu 82.0%. Hal ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan remaja pengguna sepeda motor akan menjadi sumber kemacetan ketika berada di jalan raya. Perilaku yang tidak mau mengalah akan menimbulkan kemacetan di perempatan jalan. Memberi jalan kepada pengguna jalan lain akan dapat mencegah terjadinya kemacetan karena pengguna jalan tidak saling menyerobot jalan.

Pengetahuan terhadap marka jalan sangat penting bagi pengguna jalan agar terhindar dari kecelakaan lalulintas. Marka jalan adalah suatu tanda yang berada di

permukaan jalan atau di atas permukaan jalan yang meliputi peralatan atau tanda yang membentuk garis membujur, garis melintang, garis serong serta lambang lainnya yang berfungsi untuk mengarahkan arus lalu lintas dan membatasi daerah kepentingan lalu lintas. Markah jalan diatur dalam Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 34 tahun 2014.

Salah satu marka yang penting untuk mencegah terjadinya kecelakaan adalah marka jalan dalam bentuk garis utuh. Garis utuh, berfungsi sebagai larangan bagi kendaraan untuk melintas garis tersebut. Marka ini merupakan tanda yang tidak boleh pengguna jalan mendahului pengguna jalan lain melebihi batas`tanda garis utuh tersebut.

Remaja yang mengetahui marka jalan yang bermakna “tidak boleh mendahului kendaraan lain melewati marka jalan yang bertanda garis utuh” hanya 71.5%. Hal ini bermakna masih cukup banyak (28,5%) remaja yang tidak memahami bahwa marka jalan berupa garis lurus merupakan marka jalan yang biasanya ditempatkan pada jalan-jalan yang rawan terjadi kecelakaan, jalan yang sempit atau di tikungan jalan. Melewati marka jalan tersebut akan dapat menyebabkan kecelakaan.

Pengetahuan remaja terhadap peraturan lalu lintas yang baik nampaknya tidak berhubungan dengan perilakunya dalam berlalulintas di jalan raya. Jumlah remaja yang mempunyai pengetahuan yang baik terhadap rambu-rambu lalu lintas dan marka jalan nampaknya tidak diikuti oleh perilakunya dalam berlalulintas yang baik. Cukup banyak frekuensi remaja yang melakukan pelanggaran peraturan lalu lintas ketika beradadi jalan raya. Jumlah remaja yang pernah dan kadang-kadang melakukan pelanggaran lalu lintas cukup tinggi yaitu 64.5%. Sementara hanya 34.5% yang tidak pernah melanggar rambu-rambu lalu lintas.

Jenis rambu-rambu lalu lintas yang dilanggar tidak Semua jenis rambu-rambu

lalu lintas dilanggar oleh remaja. Lampu lalu lintas merupakan rambu lalu lintas yang paling banyak dilanggar oleh remaja, 64.5% remaja yang melakukan pelanggaran lalu lintas, 50.5% mengaku sering atau kadang-kadang melanggar lampu lalu lintas.

Tergesa-gesa merupakan alasan yang paling banyak dikemukakan ketika melanggar lampu lintas. Sebanyak 25% remaja yang melanggar lampu lalu lintas beralih karena sedang tergesa-gesa.

Keberadaan lampu lalu lintas di jalan yang sepi rentan terhadap pelanggaran. Lalu lintas yang sedang sepi menjadi alasan terbanyak kedua (11.5%) remaja melanggar lampu lalu lintas. Lalu lintas yang sepi memberikan kesempatan kepada pengguna jalan untuk melakukan pelanggaran. Sebanyak 9% remaja menggunakan kesempatan yang ada untuk menerobos lampu lalu lintas.

Keberadaan polisi di perempatan jalan tempat rambu lalu lintas berada nampaknya tidak menjadi alasan kuat untuk melanggar lalu lintas hanya 7% remaja yang menggunakan ketiadaan polisi sebagai alasan untuk melanggar lalu lintas. Hal ini sebenarnya cukup memberikan harapan bahwa tugas polisi semakin ringan. Polisi tidak lagi perlu berdiri di perempatan jalan menunggu lampu lalu lintas yang seharusnya fungsi pengaturan tersebut dilaksanakan oleh lampu lalu lintas secara otomatis.

Berhenti di tempat yang bertanda rambu-rambu lalu lintas tidak boleh berhenti merupakan jenis pelanggaran sering atau kadang-kadang dilakukan oleh 41%

remaja. Tanda  adalah larangan untuk berhenti, artinya pengguna diharuskan untuk berjalan terus. Tanda tersebut biasanya diletakan di tempat yang ramai, tempat kegiatan yang banyak dikunjungi orang, di persimpangan jalan tempat orang justru menunggu angkutan kota. Peletakan tanda pada tempat-tempat tersebut malah mendorong orang untuk berhenti meskipun mereka tahu ada larangan untuk berhenti.

Apabila kendaraan bermotor berhenti di tempat tersebut akan dapat menimbulkan kemacetan.

Tanda  yang terletak di tempat dimana banyak kegiatan yang dibutuhkan oleh pengguna jalan sangat rentan terhadap pelanggaran.

Tanda  sering ditempatkan pada lokasi yang justru strategis. Banyak pengguna jalan yang mempunyai kebutuhan berada di lokasi tersebut sehingga terpaksa berhenti di tempat tersebut. Sebanyak 28.5% remaja menggunakan alasan karena ada keperluan di dekat tanda tersebut. Ketidakberadaan polisi nampaknya juga menjadi alasan yang cukup banyak (15.5%) remaja untuk

melanggar tanda . Hal ini barangkali berkaitan dengan alasan ada keperluan di dekat tanda tersebut. Kedua alasan tersebut secara bersamaan membuat remaja melanggar tanda .

Parkir di tempat dilarang parkir merupakan bentuk pelanggaran yang juga cukup banyak dilakukan oleh remaja. Sebanyak 34% remaja sering atau kadang-kadang

melanggar tanda .

Pelanggaran yang dilakukan remaja terhadap rambu lalu lintas bertanda  dilakukan dengan berbagai alasan. Alasan terpaksa karena tidak ada tempat parkir di sekitar tanda tersebut menjadi alasan yang paling banyak digunakan oleh remaja

untuk melanggar tanda . Tanda , berdasarkan pengamatan sering kali diletakan pada tempat-tempat yang justru dibutuhkan oleh pengguna untuk parkir. Tukang ojek memanfaatkan tempat tersebut sebagai tempat mangkal sehingga diikuti oleh pengguna jalan yang lain.

Masyarakat yang tidak peduli terhadap kendaraan yang parkir di tempat yang bertanda  juga menjadi alasan parkir di

tempat yang bertanda . Ketidakpedulian masyarakat terlihat dari tidak ada yang menegur terhadap

pengguna jalan yang parkir di tempat tersebut. Padahal, hak masyarakat sebagai pengguna jalan untuk mendapatkan lalu lintas yang aman telah diambil. Parkir di tempat yang bertanda  dapat mengganggu arus lalu lintas jalan, sehingga menimbulkan kemacetan. Jalan di depan pasar, mall yang digunakan sebagai tempat parkir ilegal seringkali menimbulkan kemacetan panjang.

Menerobos tanda  merupakan tindakan yang sering atau kadang-kadang (41%) dilakukan remaja yang pernah melakukan pelanggaran lalu lintas. Alasan yang paling banyak dikemukakan remaja menerobos

tanda  adalah lebih dekat ke tempat tujuan. Berdasarkan pengamatan, tanda  yang diletakan pada jalan dua jalur sering menjadi sasaran penerobosa. Pengguna jalan akan lebih cepat sampai ketujuan ke tujuan dengan menerobos tanda tersebut tanpa harus memutar jauh. Jarak belokan untuk memutar yang jauh menyebabkan pengguna jalan mengambil jalan pintas untuk menerobos tanda .

Pelanggaran lalu lintas yang dilakukan remaja dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan. Terdapat 35,5% remaja pengguna sepeda motor yang diteliti mengalami kecelakaan lalu lintas. Kecelakaan tunggal merupakan bentuk kecelakaan yang sebagian besar (23,5%) dialami oleh remaja pengguna sepeda motor. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan kecelakaan yang dialami remaja akibat kesalahannya sendiri (faktor manusia). Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor manusialah yang paling dominan (93%) menjadi penyebab kecelakaan dari berbagai penyebab kecelakaan lalu lintas yang ditemukan (Rosyida dan Daryono, 2015). Perilaku remaja yang menjadi penyebab terjadi kecelakaan lalu lintas karena melanggar rambu-rambu lalu lintas dan marka jalan. Berdasarkan temuan penelitian tindakan remaja yang menyebabkan kecelakaan adalah melawan arus lalu lintas (*counter flow*), berboncengan lebih dari dua orang; tidak berhenti ketika ada pejalan kaki menyeberang di *zebra cross*; tidak berhenti terlebih dahulu

ketika akan memasuki jalan yang lebih besar arus lalu lintasnya (dari jalan kecil ke jalan besar); mendahului kendaraan lain melewati marka jalan yang bergaris utuh; tidak mengikuti petunjuk arah rambu-rambu lalu lintas di bundaran; tidak menyalakan lampu sein ketika akan berbelok; melanggar/berjalan ketika lampu lalu lintas sedang menyala merah; berhenti di tempat bertanda rambu-rambu lalu lintas tidak boleh berhenti (huruf S dicoret); parkir di tempat bertanda dilarang parkir (huruf P dicoret); melewati/menerobos jalan yang bertanda larangan; belok ditempat bertanda dilarang berbelok (tanda belok dicoret).

4. PENUTUP

Meskipun pengetahuan remaja mengenai peraturan lalu lintas jalan sudah baik akan tetapi perilaku remaja dalam berlalulintas masih banyak yang melanggar peraturan. Tidak ada konistensi antara pengetahuan yang baik mengenai peraturan lalu lintas dengan perilakunya berlalu lintas.

Kecelakaan yang dialami remaja dalam berlalulintas disebabkan oleh pelanggaran terhadap rambu-rambu lalu lintas. Tindakan yang lebih tegas dari polisi diperlukan agar penyimpangan (pelanggaran lalu lintas) remaja tidak semakin meningkat.

Penempatan rambu-rambu lalu lintas di lokasi strategis, ramai, banyak kegiatan mendorong pengguna jalan melakukan pelanggaran.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Andalas dan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi yang telah membiayai penelitian ini melalui skim Unggulan Perguruan Tinggi (UPT) tahun 2017.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Migwar, M. (2006). *Psikologi Remaja*. Bandung : Pustaka Setia.
- Bungin, Burhan, 2005, *Metododologi Penelitian Kuantitatif*, Prenata Media, Jakarta.

- Henslin, James M., 2006, *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi* (terjem.) Jilid 1, (eds 6), Erlangga, Jakarta.
- Hurlock, E. 2001. *Psikologi Perkembangan*. Edisi 5. Jakarta : Erlangga.
- Machsus dkk, 2014, "Kajian Tingkat Kecelakaan Lalu Lintas Di Kota Surabaya", *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Prasarana Wilayah (ATPW), Surabaya, 18 Juni 2014, ISSN 2301-6752*
- Nasution, (1998), *Metode Kualitatif Naturalistik*, Tarsito, Bandung.
- Nazir, Nasrullah, 2008, *Struktur Sosial dan Struktural Fungsional*, Wdya Padjadjaran, Bandung.
- Poloma, Margaret M, 1987, *Sosiologi Kontemporer*, Rajawali Pers bekerjasama dengan Yayasan Solidaritas Gadjah Mada, Jakarta.
- Purwanto. (1999). *Pengantar Perilaku Manusia Untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Rosyida, Nur Laila dan Daryyono, 2015, "Kajian Kecelakaan Lalu Lintas Di Jalan Arteri Pada Jalur Pantura Wilayah Tuban", <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/swara-bhumi/article/view/10341>, Vol 1, No 1, (2015)
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*,
- Soetomo, 2008, *Masalah Sosial, Dan Uppaya Pemecahannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Soetjningsih. (2004). *Pertumbuhan Somatik Pada Remaja*. Jakarta : Sagung Seto.
- Thio, Alex, (1978), *Deviant Behavior*, Houghton Mifflin Company, Boston.
- Internet:
Survei Kecelakaan Lalu Lintas di Seluruh Dunia: Orang-Orang yang Mati dalam Diam
 Friday, 07 November 2014, 11:00 WIB.
<http://www.republika.co.id/berita/koran/halaman-1/14/11/07/nenhso57-survei-kecelakaan-lalu-lintas-di-seluruh-dunia-orang-orang-yang-mati-dalam-diam>
- Indonesia Peringkat Lima Dunia Tingkat Kecelakaan Lalu Lintas*,
http://www.rri.co.id/post/berita/95107/nasional/indonesia_peringkat_lima_dunia_tingkat_kecelakaan_lalu_lintas.html
- Lima Penyebab Utama Kecelakaan Lalu Lintas*
<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/15/03/09/nkxdt9-lima-penyebab-utama-kecelakaan-lalu-lintas>
- Latifah, Melly. 2008. *Karakteristik Remaja*. Available : [http : //www.Child Development. Com](http://www.ChildDevelopment.Com).

Pengembangan konsep *Corporate Social Responsibility* (CSR) Melalui Pendekatan *Good Governance* (GG)

Malse Yulivestra

Abstract

Corporate Social responsibility atau CSR ini merupakan sebuah komitmen Perusahaan/perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat. Akhir-akhir ini banyak pemerintah daerah yang sudah gencar mendorong perusahaan-perusahaan di daerah untuk melaksanakan program CSR kepada masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Meskipun kegiatan-kegiatan CSR ini sudah dilaksanakan namun sebagian besar hanya sekedar memenuhi tuntutan dan kewajiban saja. Hal ini terbukti dari sifat program CSR itu sendiri cenderung bersifat Charity atau cuma-cuma, tidak partisipatif, berdasarkan need assessment, dan tidak berkelanjutan. Selain itu kecenderungan program CSR hanya direncanakan dan dilaksanakan oleh perusahaan sendiri tanpa adanya keterlibatan dari pemerintah dan masyarakat. Pelaksanaan program CSR dengan pendekatan seperti ini menciptakan kondisi pembangunan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pembangunan dalam pendekatan Good Governance dimana adanya interaksi dan keterlibatan dari ketiga aktor yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip dari Good Governance itu sendiri. Kondisi ini tentu menjadi sebuah kelemahan bila kita memandang pembangunan itu sebagai sesuatu yang ideal.

Dari fenomena di atas maka perlu dilakukan penelitian mendalam terkait dengan pengembangan konsep CSR dengan menggunakan pendekatan Good Governance. Secara rinci penelitian ini bertujuan untuk; Pertama, mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pelaksanaan program CSR perusahaan di daerah penelitian. Kedua, seberapa besar tingkat efektivitas pelaksanaan program CSR perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip Good Governance di daerah penelitian. Keempat, untuk menganalisis dan mengkaji pengembangan konsep CSR dengan menggunakan pendekatan Good Governance.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan memadukan studi lapangan dan kajian pustaka. Diharapkan dengan menggunakan pendekatan ini akan mampu menjaring data-data dan informasi yang terkait dengan permasalahan penelitian. Semua data baik itu data primer dan data sekunder akan dianalisis secara etic dan emic untuk menghasilkan suatu kesimpulan dan rekomendasi yang sesuai terkait dengan pengembangan konsep CSR yang ideal dengan menggunakan pendekatan Good Governance.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah melaksanakan program CSR, namun masih belum menerapkan prinsip-prinsip Good Governance dalam pelaksanaannya sehingga dampak yg ditimbulkan dari program-program CSR itu kurang maksimal. Diharapkan kedepannya perlu adanya terobosan dimana perusahaan mampu memaksimalkan program CSRnya dengan menggunakan pendekatan dan prinsip-prinsip Good Governance.

Key words: *Corporate Social Responsibility, Good Governance*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengentasan kemiskinan adalah prioritas utama dalam pembangunan nasional dan daerah. Apalagi semenjak dilaksanakannya sistem pemerintahan otonomi daerah dimana tidak hanya pemerintah pusat yang memiliki tanggung jawab penuh untuk mengentaskan kemiskinan ini namun pemerintah daerah sebagai aktor utama harus mampu bertanggung jawab dalam mengentaskan kemiskinan ini dengan segala sumber daya yang dimilikinya. Dalam konteks Indonesia, Negara Indonesia menganut strategi pembangunan yang berorientasi pada strategi *trickle down effect* (Prayitno, 2009). Dalam strategi *trickle down effect* memandang bahwa pemerataan pembangunan dapat terwujud di suatu negara, ketika negara tersebut mengenyot pertumbuhan ekonominya setinggi-tingginya. Ketika pertumbuhan ekonominya sudah tinggi maka hasilnya akan mengucur ke bawah sehingga masyarakat miskin akan menikmati hasilnya. Namun, fenomena yang terjadi dewasa ini memperlihatkan bahwa strategi tersebut tidak terbukti, kenyataannya pertumbuhan ekonomi selalu di motori oleh pihak swasta yang setiap saat selalu membuat wadah baru bagi setiap tetapan yang diharapkan mengucur kepada masyarakat miskin. Sehingga masyarakat miskin tidak merasakan apa-apa terkait dengan pertumbuhan ekonomi yang terjadi dengan kata lain pertumbuhan ekonomi tidak diikuti dengan pengurangan masyarakat miskin.

Bila kita kaji lebih jauh pengentasan kemiskinan ini bukan saja menjadi tanggung jawab pemerintah saja, namun juga menjadi tanggung jawab swasta sebagai motor penggerak perekonomian di daerah. Terkait dengan peran pihak swasta ini berbagai peraturan perundang-undangan telah dikeluarkan oleh pemerintah sebagai pedoman dan dasar pelaksanaan tanggung jawab sosial

ini seperti; UU BUMN No. 19 tahun 2003, UUPM No. 40 tahun 2007, UU Penanaman Modal No. 25 tahun 2007, dan UU Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup No. 32 Tahun 2009.⁶² Semua kebijakan ini secara umum mewajibkan bagi setiap perusahaan untuk melakukan kegiatan CSR ini demi kepentingan masyarakat dan lingkungannya

Selama ini kegiatan CSR perusahaan ini dipandang masih belum optimal dan efektif dalam memberikan dampak kepada kesejahteraan masyarakat. Kegiatan CSR ini lebih cenderung hanya berbentuk *charity* dan sebagian lagi hanya bersifat pembangunan sarana dan prasarana yang tidak berkaitan langsung dengan kesejahteraan masyarakat seperti; pembuatan bak sampah, pot bunga, tugu dll. Sementara itu pemerintah pun masih belum punya inisiatif untuk kemudian mencoba mengkoordinasikan dan menselaraskan kegiatan CSR ini dengan program pembangunan yang direncanakan oleh pemerintah seperti; pemenuhan layanan dasar di sektor pendidikan, kesehatan, infrastruktur, pelayanan public, dll.⁶³

Berdasarkan kondisi di atas maka permasalahan tidak adanya sinergisitas antara program pembangunan oleh pemerintah dengan program CSR perusahaan maka ini perlu untuk diteliti dan disinkronkan sehingga proses pembangunan dalam mengentaskan kemiskinan bisa maksimal dan mampu memberikan dampak yang positif terhadap lingkungan dan masyarakat. Lebih lanjut Persoalan yang hendak diteliti ini dirumuskan dalam pertanyaan kunci sebagai berikut:

⁶² Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility*; dari *Voluntary Menjadi Mandatory*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 7-8.

⁶³

<http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/08/25/naumfo-pesisir-selatan-targetkan-pertumbuhan-ekonomi-709-persen>

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan program CSR perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip *Good Governance* di lokasi penelitian?
2. Bagaimana pengembangan konsep CSR yang ideal dengan menggunakan pendekatan *Good Governance*?

1.2 Tujuan Khusus

1. Dapat mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program CSR perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip *Good Governance*.
2. Dapat menganalisis pelaksanaan CSR dengan menggunakan pendekatan, konsep, serta prinsip-prinsip *Good Governance*.

Tinjauan Pustaka

Penelitian ini didasari dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan tema “Penerapan Prinsip CSR (*Corporate Social Responsibility*) Dalam Program Kemitraan dengan Usaha Kecil PT. Semen Padang di Kota Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan prinsip *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam program kemitraan PT. Semen Padang di Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian yaitu penerapan prinsip CSR ISO 26000 dalam program kemitraan dengan usaha kecil PT. Semen Padang.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah program kemitraan yang dilakukan oleh PT. Semen Padang secara umum cukup menerapkan prinsip CSR dengan baik, walaupun ada beberapa prinsip yang belum terjalankan dengan baik. Belum diterapkannya prinsip tersebut dikarenakan faktor kurangnya sumber daya manusia yang bekerja di biro CSR PT. Semen Padang. Selain itu kurangnya pengetahuan tentang aturan CSR secara internasional juga mempengaruhi jalannya program

kemitraan di PT. Semen Padang. Program kemitraan telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Selanjutnya adalah Penelitian dengan tema” Sinergitas Pelaksanaan Program CSR Perusahaan dengan Pemerintah dalam Pengentasan Kemiskinan”. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa masih belum adanya sinergitas antara pemerintah yang dalam hal ini pemerintah daerah dengan perusahaan yang ada di daerah dalam mengentaskan kemiskinan di daerah. Pelaksanaan program pengentasan kemiskinan dilakukan oleh masing-masing pihak secara sendiri-sendiri tanpa adanya suatu koordinasi yang komprehensif dan sinergitas diantara pemerintah dan perusahaan.

Kedua penelitian di atas mampu memberikan pemahaman dasar dan membantu peneliti dalam memahami permasalahan penelitian yang terkait dengan pengelolaan program CSR perseroan. Lebih jauh pada penelitian diatas peneliti mampu memahami fenomena awal tentang pengelolaan dan pelaksanaan program CSR perseroan dan memahami konsep CSR dalam konteks pembangunan terutama dalam rangka mengentaskan kemiskinan.

Pengembangan Konsep CSR melalui Pendekatan *Good Governance*

Pada awal perkembangannya CSR ini identik dengan GCG atau *Good Corporate Governance*. Konsep GCG ini lebih menekankan pada internal perusahaan antara manajemen perusahaan dengan shareholders dan stakeholders.⁶⁴ Senada dengan itu Nindyo Pramono dalam (Azheri:2011) menjelaskan bahwa konsep GCG menekankan pada sistem pengelolaan perusahaan yang saling

⁶⁴ Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility: dari Voluntary menjadi Mandatory*, PT raja Grafindo Persada, 2011, hal 181

bersinergi antara pengelola (manajemen) dengan *shareholders* dan *stakeholders*. Dari dua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa GCG lebih berfokus kepada kewajiban direksi kepada perusahaan untuk menjamin pelaksanaan semua kewajiban yang dibebankan kepadanya, dan sekaligus sebagai jaminan bahwa direksi hanya melakukan kegiatan bisnis semata-mata demi kepentingan perusahaan. Bila kita analisis konsep dasar dari GCG dan CSR ini bersifat parsial dalam artian hanya mementingkan dan mengutamakan keselamatan perusahaan sebagai sebuah organisasi bisnis yang berorientasi pada keuntungan tanpa adanya pertimbangan-pertimbangan yang berdampak kepada lingkungan dan sosial.

Adapun untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya dalam kontek GCG maka terdapat beberapa prinsip yang diterapkannya, diantaranya:⁶⁵

1. Keadilan (fairness)
2. Transparency
3. Accountability
4. Responsibility

Dari keempat prinsip pelaksanaan GCG inilah lahirnya sebuah konsep CSR atau Corporate Social Responsibility yang merupakan pandangan untuk menyeimbangkan pandangan pemikiran terkait dengan GCG yang hanya menfokuskan pada manajemen internal perusahaan.

Meskipun demikian dalam pelaksanaannya, program CSR yang merupakan turunan dari prinsip accountability dalam GCG ini masih belum maksimal sesuai dengan konsep idealnya. Stakeholders yakni pemerintah dan masyarakat masih belum dilibatkan dalam pelaksanaan CSR itu sendiri. Perusahaan masih cenderung berperan sendiri tanpa adanya partisipasi aktif dari stakeholders yang lainnya. Masyarakat hanya bersifat pasif dan cenderung hanya

dijadikan objek dalam program CSR ini. Begitu juga dengan pemerintah sendiri yang hanya membiarkan perusahaan melaksanakan program CSR nya tanpa adanya sinergisitas dan prioritas dalam pembangunan daerah dan masyarakat.

Kondisi ini menjadi kurang ideal bila kita kaitkan dengan prinsip-prinsip berdemokrasi dimana dalam setiap aktivitas pembangunan yang dilakukan untuk kesejahteraan masyarakat harus melibatkan masyarakat secara aktif dan simultan. Pembangunan tidak lagi menggunakan pendekatan top down yang hanya memposisikan masyarakat sebagai objek dari pembangunan itu sendiri. Sementara itu pemerintah sebagai aktor utama dalam melaksanakan salah satu fungsinya yaitu pembangunan harus mampu memposisikan diri sebagai regulator, dan fasilitator dalam mensinergikan kegiatan-kegiatan perusahaan dengan agenda pembangunan negara.

Untuk itu maka dirasa perlu untuk merubah cara pandang dan pendekatan dari pendekatan yang bersifat top down menjadi botton up. Memposisikan masyarakat sebagai subjek dari pembangunan akan mampu memberikan dampak yang berbeda ketimbang sebagai objek. Keterlibatan dan pemberdayaan menjadi kunci keberhasilan pembangunan yang dilakukan. Sistem dan cara pandang yang parsial dan single aktor harus diroboh menjadi holistik dan multi aktor. Pemerintah tidak akan mampu menyelesaikan pembangunan ini sendiri tanpa ada campur tangan dan keterlibatan aktor lain yakni swasta dan masyarakat. Kondisi ini mengharuskan setiap aktor harus mensinergikan kegiatan pembangunan yang dilakukan sehingga akan dapat memberikan hasil yang maksimal.

Selanjutnya untuk menganalisis permasalahan penelitian ini maka akan digunakan azas atau prinsip-prinsip yang terdapat dalam *Good Governance* ini.

⁶⁵ Ibid hal 189

Sembilan prinsip *Good Governance* ini adalah :⁶⁶ Partisipasi, Penegakan hukum, Transparansi, Daya tanggap, Konsensus, Kesetaraan, Efisiensi & efektivitas, Akuntabilitas, Wawasan ke depan.

Pengembangan konsep CSR melalui pendekatan *Good Governance* adalah salah satu usaha untuk merobah paradigma dan cara pandang pembangunan yang selama ini dilakukan. CSR yang selama ini dilakukan dengan pendekatan GCG cenderung memberikan sentuhan terhadap program-program CSR kurang partisipatif, holistik, dan transparan. Maka dari itu dengan dilakukannya pengembangan konsep CSR ini dengan menggunakan pendekatan *Good Governance* diharapkan akan mampu memaksimalkan proses dan hasil dari program CSR dalam kontek pembangunan. Dengan menggunakan prinsip dan pendekatan *Good Governance* ini diharapkan program CSR tidak terkesan eksklusif, top down, Cuma-Cuma, dan tidak berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini manfaatnya ditujukan untuk mempelajari fenomena sosial dengan tujuan menjelaskan dan menganalisa perilaku manusia dan kelompok, dari sudut pandang yang sama sebagai objek yang diteliti melihat masalah tersebut.⁶⁷ Untuk melihat bagaimana pengembangan konsep CSR perusahaan melalui pendekatan *Good Governance* ini maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut (Strauss

Corbin:1990:17) adalah” *qualitatif research we mean any kind of research that produces finding not arrived at by means of statistical procedures or other means quantification*”. Artinya bahwa berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan diatas dimana data yang dibutuhkan lebih bersifat informasi yang komprehensif dan luas maka penelitian ini cocok menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif juga mempunyai desain penelitian sementara yang berkembang di lapangan dan menganalisis data secara induksi.⁶⁸

2.2 Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian ini adalah bagaimana pengembangan konsep CSR perusahaan dengan menggunakan pendekatan *Good Governance*. Lebih detilnya focus penelitian ini untuk mengevaluasi efektivitas pelaksanaan program CSR perusahaan berdasarkan prinsip-prinsip *Good Governance* di daerah penelitian. Terakhir untuk menganalisis dan mengkaji pengembangan konsep CSR yang ideal dengan menggunakan pendekatan *Good Governance*.

2.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari wawancara langsung dari subyek atau informan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh dari arsip-arsip atau dokumentasi yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik sebagai berikut:

wawancara mendalam (*indepth interview*), Studi literatur, Observasi, Dokumentasi, *Focus Group Discussion* (FGD).

2.5 Triangulasi Data

Selanjutnya, untuk memperoleh keabsahan data secara maksimal peneliti

⁶⁶ Asnawi Rewansyah, 2010, Reformasi Birokrasi Dalam Rangka *Good Governance*, PT Yusaintanas Prima hal.94-95

⁶⁷ Lexy Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000, hal 3.

⁶⁸ *Ibid.*,

menggunakan teknik triangulasi sumber (informasi). Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2001:178). Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif (Patton dalam Moleong, 2002 : 178), yang dapat dicapai dengan membandingkan pendapat antara satu informan dengan informan lain.

2.6 Analisa Data

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dan sederhana, dimana proses penyederhanaan data tersebut terdiri atas catatan lapangan, hasil rekaman, dokumen berupa laporan, dengan cara mengumpulkan, mengurutkan, mengelompokkan, dan mengategorikannya data sehingga mudah untuk diinterpretasikan dan dipahami.

Seluruh data akan dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif melalui interpretasi etik dan emik. Dalam penelitian kualitatif informasi etik merupakan pandangan dari peneliti sedangkan informasi emik merupakan pandangan dari informan. Kedua informasi ini tidak hanya dapat ditafsirkan menurut metode, teknik, dan pandangan serta pengalaman peneliti dilapangan sendiri saja, melainkan juga disertai dengan literatur dan ulasan secara teoritis. Seperti yang dijelaskan oleh (Strauss Corbin:1990:18) bahwa: *"a qualitative researcher requires theoretical and social sensitive, the ability to maintain analytical distance while at the same time drawing upon past experience and theoretical knowledge to interpret what is seen, astute power of observation, and good interaction skills."* Selanjutnya dari pandangan etik dan emik ini diakhiri dengan membuat suatu penjelasan tentang permasalahan penelitian yang mencakup kajian secara

teoritis dan fakta-fakta yang ditemukan dilapangan.

3. PEMBAHASAN

Pada prinsipnya tulisan ini merupakan kombinasi antara penelitian lapangan dan studi literature. Hal ini penulis lakukan dikarenakan pembahasan mengenai penerapan atau aplikasi pelaksanaan program CSR perusahaan ini sudah pernah penulis teliti dengan judul Sinergitas Pelaksanaan Program CSR Perusahaan dalam Pengentasan Kemiskinan. Dari hasil penelitian tersebut penulis dapat simpulkan secara ringkas bahwa pelaksanaan program CSR perusahaan yang kebetulan penulis ambil studi di Bank Nagari Sumatera Barat sudah dijalankan secara efektif sesuai dengan prinsip-prinsip efektifitas. Adapun bentuk-bentuk program CSR itu diantaranya adalah dalam sector Pendidikan seperti pemberian beasiswa, dalam sector ekonomi pemberian pinjaman kredit dengan bunga ringan, serta dalam bidang social memberikan bantuan tunai dan aksidental seperti saat terjadinya bencana alam.

Dalam pandangan penulis pelaksanaan program CSR perusahaan ini sudah dilakukan secara baik dengan manajemen yang professional, namun focus penelitian saat ini penulis ingin mengkaji bagaimana pelaksanaan program CSR ini ditinjau dari aspek dan prinsip-prinsip *Good Governance*. Secara teoritis penulis sudah memaparkannya dalam bab teori dimana dapat disimpulkan bahwa saat ini paradigma atau cara pandang dalam pengelolaan negara, pembangunan, dan masyarakat tidak lagi menggunakan pendekatan-pendekatan yang bersifat top down atau paradigma lama. Pandangan ini sudah dan sudah tidak relevan lagi dengan perkembangan zaman. Perkembangan masyarakat sudah semakin rasional dan tuntutan yang semakin kompleks mengharuskan actor-aktor pembangunan merubah cara pandang dan pendekatan.

Pembangunan tidak lagi dipandang sebagai sebuah proses satu arah yang bersifat mendikte dan menggurui namun lebih kepada mencerdaskan dan memberdayakan masyarakat secara keseluruhan dan seutuhnya.

Untuk ini penulis mencoba melakukan penelitian dimana dalam proses pembangunan melihat keterlibatan actor-aktor lain selain pemerintah seperti swasta dan masyarakat. Hal ini didasari dari pemahaman konsep *Good Governance* yang menyebutkan adanya tiga pilar yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat atau civil society. Khusus dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui dan menganalisis bagaimana peluang prinsip-prinsip *Good Governance* ini diterapkan dalam proses pembangunan yang dilakukan. Khusus kasus yang penulis telah teliti adalah terkait dengan pelaksanaan program CSR yang dilakukan oleh perusahaan yang sudah merupakan suatu kewajiban berdasarkan perundang-undangan. Dari hasil penelitian dan dikombinasikan dengan studi literature dapat dijelaskan bahwa pelaksanaan program-program CSR perusahaan cenderung dilakukan hanya bersifat top down atau satu arah saja. Kondisi ini banyak terjadi diperusahaan-perusahaan baik yang swasta murni, maupun perusahaan-perusahaan milik pemerintah berupa BUMN dan BUMD.

Ditinjau dari sudut pandang efektifitas program secara umum sudah dapat disimpulkan sudah baik, begitu juga dari sisi manajemen pengelolaanya. Namun bila kita masuk pada penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* terutama prinsip partisipatif misalnya masih kurang bahkan belum sama sekali. Prinsip partisipatif ini sangat terkait dengan prinsip lainnya terutama prinsip, daya tanggap, consensus, dan kesetaraan dimana prinsip-prinsip ini akan bisa terwujud secara baik apabila terdapatnya partisipasi yang tinggi dan aktif dari masyarakat. Kondisi minimnya atau rendahnya partisipasi masyarakat ini terlihat dari keterkaitan antara

permasalahan yang terjadi dimasyarakat dengan program yang dilaksanakan oleh perusahaan yang masih belum tersinergi dengan baik. Kecenderungan yang terjadi adalah dimana perusahaan merencanakan serta menetapkan program CSR perusahaan masih memakai cara pandang lama yang bersifat top down. Mereka merencanakan dan memutuskan sendiri program apa yang akan mereka buat dan laksanakan tanpa adanya koordinasi dan analisis kondisi kebutuhan atau need assessments. Kondisi ini tentu akan bias diminimalisasi dengan keterlibatan dan keikutsertaan masyarakat yang jelas-jelas lebih mengetahui dibandingkan pihak perusahaan. Pada tahap metode pada prinsipnya banyak strategi atau cara yang bisa ditempuh dan diterapkan seperti dengan mengadakan diskusi, dialog, dan musyawarah dengan pihak masyarakat, pemerintahan terendah, tokoh masyarakat, ninik mamak, alim ulama, bundo kandung, serta pemuda. Kemudian kegiatan sharing atau diskusi dalam rangka mengetahui permasalahan dan kebutuhan masyarakat juga bisa melibatkan organisasi-organisasi yang ada di masyarakat seperti LSM, NGO, dan organisasi lainnya yang terkait dengan permasalahan. Selanjutnya partisipasi ini tentunya tidak sebatas pada tahap perencanaan saja namun juga diharapkan sampai pada tahap pelaksanaan dan evaluasi. Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa bila dilihat dari prinsip partisipasi baik pada tahap perencanaan program, pelaksanaan, sampai pada evaluasi program CSR yang dilakukan oleh perusahaan masih minim melibatkan masyarakat. Rendahnya partisipasi ini juga terlihat dari pelaksanaan program serta monitoring dan evaluasinya. Semua tahap ini masih cenderung bersifat top down dan satu arah.

Kemudian prinsip *Good Governance* yang paling menonjol lainnya adalah terkait dengan transparansi dan akuntabilitas. Prinsip transparansi dalam pengelolaan dan pelaksanaan program

CSR ini masih belum terutama masalah anggaran dan pendanaan program. Kecenderungan selama ini perusahaan masih merahasiakan tentang seberapa besar dana CSR perusahaan yang tersedia. Kecenderungan perusahaan menganggap ini adalah “rahasia perusahaan” dan haram bagi public untuk tahu dan mengetahuinya. Kita sebagai masyarakat hanya disuguhi total anggaran dana CSR dari suatu perusahaan tanpa kita tahu berapa semestinya mereka harus menganggarkannya. Sementara itu disisi lain masyarakat hanya menerima dan menganggap ini suatu kebaikan perusahaan yang tidak perlu dipertanyakan lagi. Seperti halnya transparansi akuntabilitas perusahaan dalam pelaksanaan program CSR ini hanya bersifat internal perusahaan saja tanpa adanya kewajiban pertanggungjawaban kepada masyarakat.

Secara umum maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan program CSR perusahaan ini masih belum maksimal bila dipandang dari sudut pandang Governance. Masih belum digunakannya pendekatan governance dalam pelaksanaannya ini memberikan dampak kepada keberhasilan bahkan *output* dan *outcome* dari kegiatan itu sendiri. Bahkan pada kasus-kasus tertentu terlihat program CSR ini terlihat tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kemajuan masyarakat terutama dari segi ekonomi, Pendidikan, kesehatan, dan social. Kegiatan-kegiatan seperti pembangunan-pembanguna fisik seperti penanaman pohon, pembangunan gapura, batas kota, monument-monumen yang secara prinsip tidak terkait langsung dengan kebutuhan masyarakat sekitar. Kegiatan-kegiatan program CSR seperti ini cenderung bersifat pencitraan dengan mencantumkan nama perusahaannya dalam setiap bangunan yang dibuatnya. Kondisi ini tentunya perlu diperbaiki dan diarahkan dengan menggunakan pendekatan yang lebih sesuai dengan kondisi perkembangan masyarakat dan tuntutan jaman dalam

rangka mencapai outcome yang diharapkan baik oleh pihak swasta, pemerintah, dan masyarakat sendiri.

4. PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Setelah menguraikan secara singkat terkait dengan hasil penelitian terkait dengan tema penelitian ini dimana secara umum dapat disimpulkan bahwa perusahaan sudah melaksanakan program CSR dengan baik bila ditinjau dari aspek manajemen dan efektifitasnya. Bila kita lihat lebih jauh prinsip yang dipakai sebagai landasan dalam pelaksanaan CSR ini masih prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* yang cenderung hanya bersifat internal perusahaan saja. Sementara itu penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* masih belum dimana penekanannya adanya partisipasi public dalam setiap tahapnya.

Keterlibatan masyarakat secara aktif akan dapat mewujudkan perusahaan dalam mencapai output bahkan outcome kegiatan yang diharapkan. Maka dari itu penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* saja dalam pelaksanaan CSR belumlah dirasa cukup bila dikaitkan dengan kondisi dan perkembangan masyarakat yang semakin rasional dan kompleks. Maka dari itu perlu rasanya kita merubah paradigm atau cara pandang kita dalam mengelola program-program CSR ini bukan saja dari sudut pandang perusahaan semata, namun juga dari sudut pandang masyarakat yang nantinya akan dikenai program-program CSR tersebut. Pendekatan *Good Governance* merupakan salah satu solusi yang cukup suitable dengan kondisi dan perkembangan masyarakat saat ini. Dengan menggunakan prinsip-prinsip *Good Governance* ini maka akan dapat membantu pencapaian output dan outcome dari kegiatan-kegiatan CSR perusahaan dimana manfaatnya bukan saja

dirasakan oleh perusahaan tetapi juga oleh pemerintah dan masyarakat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adivar, B., Atan, T., Oflac, B. S., & Orten, T. (2010). *Improving social welfare chain using optimal planning model. Supply Chain Management: An International Journal*, 15(4), 290–305.
- Budi Untung, Hendrik, 2007, *Corporate Social Responsibility*, Sinar Grafika Offset. Jakarta
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisa Data Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Press.
- Busyra Azheri, 2011, *Corporate Social Responsibility; dari Voluntary Menjadi Mandatory*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, *Modul Sosialisasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)*, Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2000
- Marnelly, T. Romi, 2012, *Corporate Social Responsibility: Tinjauan Teori dan Praktek di Indonesia*, Jurnal Aplikasi Bisnis Vol. 2 No. 2, April 2012
- Moleong J, Lexy, 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- , 1998, *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Bandung,
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung
- Prayitno, U, Singgih. (2009). *Tantangan dan Agenda Pembangunan Sosial: Pemenuhan Hak Dasar Masyarakat*. Dalam Widiowati, D. (2009). *Tantangan Pembangunan Sosial di Indonesia*. Jakarta. P3DI.
- Sedarmayanti, 2009, *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Administrasi, dan kepemimpinan Masa Depan*
- Singh, R. (2012). *Human Development Indeks and Poverty Linkages*. *IJMT*, 2(5).
- Strauss, A & Corbin J, 1990, *Basic of Qualitative Research*, SAGE Publication
- Surkov, S. A. (2014). *The Study of Poverty as a Deterrent to Economic Development of Russia*. *International Journal of Economics and Finance*, 6(3).
- Wirutomo, P. (2014). *Sociological Reconceptualization of Social Development: With Empirical Evidence from Surakarta City, Indonesia*. *Asian Social Science*, 10(11).
- Yanagisawa, A. (2011). *Poverty: social control over our labor force*. *International Journal of Social Economics*, 38(4).

Analisis Kesiapan Penerapan e-Government dalam Mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017

Oleh:

Kusdarini, Rozidateno PH, dan Ayumi

Email: kusdarini@gmail.com

ABSTRACT

This Paper will describe Readiness Analysis of E-Government implementation in realizing “Padang Smart City” in 2017. At this time, Padang City intends to realize as a city of “smart city”. To make it happen, Padang City Government has implemented e government or electronic government-based governance system. The goal is to improve public services, efficiency and elektabilitas in the form of services that have transparency and accountability. Various efforts have been made to realize the “Padang Smart City” in 2017 both from the aspect of budget, infrastructure, human resources and including the regulation done in stage. Initial stage is each organization of Regional Device (OPD) must have minimal application which will be integrated especially related with service to society. At present there are about 40 e-government application based on this information technology, requires the readiness and support all of parties both from the government as the service provider and the community as the recipient of the service. Achieving the maturity level of e government implementation as an effort to improve public service can not be achieved “instant” and easy. Successful implementation of e-government is highly dependent on the political will of local government leaders (support), capabilities (capacity) and also from aspects of benefits for people who receive service (Value).

Keyword: Readiness, e-government, Padang Smart City

ABSTRAK

Paper ini akan memaparkan tentang Analisis Kesiapan penerapan E-Government dalam mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017. Pada saat ini, Kota Padang bertekad ingin mewujudkan sebagai kota yang “smart city” atau kota cerdas. Untuk mewujudkannya, Pemerintah Kota Padang telah menerapkan *e-government* atau sistem penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Tujuannya untuk meningkatkan pelayanan publik, efisiensi dan juga elektabilitas dalam bentuk pelayanan yang memiliki transparansi dan akuntabilitas.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017 ini baik dari aspek anggaran, infrastruktur, sumberdaya manusia serta termasuk regulasinya yang dilakukan secara bertahap. Tahap awal adalah masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus sudah memiliki minimal aplikasi yang nantinya akan terintegrasi khususnya yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat.

Pada saat ini sudah ada sekitar 40 aplikasi *e-government* yang telah diterapkan. Banyaknya sistem atau aplikasi yang berbasis teknologi Informasi ini, sangat membutuhkan kesiapan dan dukungan semua pihak baik dari pemerintah sebagai penyelenggara layanan dan masyarakat sebagai penerima layanan. Pencapaian tingkat kematangan penerapan *e-government* sebagai upaya peningkatan pelayanan publik tidak dapat dicapai secara “instant” dan mudah. Kesuksesan penerapan *e-government* ini sangat tergantung bagaimana *political will* dari pimpinan pemerintah daerah (*support*), kemampuan yang dimiliki (*capacity*) dan juga dari aspek manfaat bagi masyarakat yang menerima layanan (*Value*).

Kata kunci: Kesiapan, e-government, Padang Smart city

1. PENDAHULUAN

Trend aplikasi *e-government* dalam pemerintahan serta hasil yang telah dicapai oleh beberapa negara maju mengesankan bahwa negara yang ingin memperbaiki pelayanan publiknya, sedikit atau banyak

ia harus berani berinovasi dalam manajemen pelayanan dan peningkatan mutu pelayanan publiknya (Said, 2012: 213). Penerapan *e-government* yang diterapkan pada sektor publik diharapkan akan memberikan kemudahan bagi

masyarakat dalam mengakses pelayanan publik.

Secara umum pengertian *E-Government* sendiri adalah sistem manajemen informasi dan manajemen layanan masyarakat berbasis internet (<http://www1.worldbank.org/publicsector/e-gov/definition.htm> (Purbokusumo: 2005:82).

Lebih lanjut menurut situs Web Bank Dunia tersebut dalam Djunaedi, 2002:20 bahwa *E-Government* berkaitan dengan penggunaan teknologi informasi (seperti: *wide area network*, internet, dan komunikasi bergerak) oleh lembaga pemerintah yang mempunyai kemampuan untuk mentransformasikan hubungan pemerintah dengan warganya, pelaku dunia usaha (bisnis), dan lembaga pemerintah lainnya. Teknologi ini mempunyai tujuan yang beragam, antara lain: pemberian layanan pemerintahan yang lebih baik kepada warganya, peningkatan interaksi dengan dunia usaha dan industri, pemberdayaan masyarakat melalui akses informasi, atau manajemen pemerintahan yang lebih efisien. Hasil yang diharapkan dapat berupa pengurangan korupsi, peningkatan transparansi, peningkatan kenyamanan, pertambahan pendapatan dan/atau pengurangan biaya. Dari definisi tersebut dapat ditarik unsur-unsur obyek, tujuan dan alatnya

Pada tahun 2017 ini, Kota Padang bertekad ingin mewujudkan sebagai kota yang “*smart city*” atau kota cerdas. Prinsip pelayanan yang SMART (*Simple, Moral, Accountable, Responsive and Transparent Governance*) menjadi tuntutan dari lingkungan global. Untuk mewujudkannya, Pemerintah Kota Padang telah menerapkan *e-government* atau sistem penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Tujuannya untuk meningkatkan pelayanan publik, efisiensi dan juga elektabilitas dalam bentuk pelayanan yang memiliki transparansi dan akuntabilitas.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mewujudkan “*Padang Smart City*” tahun 2017 ini baik dari aspek anggaran,

infrastruktur, sumberdaya manusia serta termasuk regulasinya yang dilakukan secara bertahap. Tahap awal adalah masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus sudah memiliki minimal aplikasi yang nantinya akan terintegrasi khususnya yang berkaitan dengan pelayanan kepada masyarakat.

Pada saat ini sudah ada sekitar 40 aplikasi *e-government* antara lain *e-pts* (DPMPTSP), aplikasi “*School Media*” (Dinas Pendidikan), *e-tiket dan parkir meter* (Dishub), *aplikasi SISUKMA* (Sistem Informasi Surat Keluar Surat Masuk), dll. Banyaknya sistem atau aplikasi yang berbasis teknologi Informasi ini, sangat membutuhkan kesiapan dan dukungan semua pihak baik dari pemerintah sebagai penyelenggara layanan dan masyarakat sebagai penerima layanan. Pencapaian tingkat kematangan penerapan *e-government* sebagai upaya peningkatan pelayanan publik tidak dapat dicapai secara “*instant*” dan mudah. Kesuksesan penerapan *e-government* ini sangat tergantung bagaimana *political will* dari pimpinan pemerintah daerah (*support*), kemampuan yang dimiliki (*capacity*) dan juga dari aspek manfaat bagi masyarakat yang menerima layanan (*Value*) (Indrajid, 2006: 15)

Dari fenomena di atas, peneliti akan memfokuskan permasalahan penelitian pada: Bagaimana kesiapan Pemerintah Daerah Kota Padang dalam penerapan *e-government* dalam mewujudkan “*Padang Smart City*” tahun 2017?

2. METODE PENELITIAN

Penelitian tentang Analisis Kesiapan Penerapan *E-Government* dalam Mewujudkan “*Padang Smart City*” Tahun 2017 dilakukan dengan metode penelitian kualitatif. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara langsung dari subyek atau informan. Sedangkan data

sekunder merupakan data yang diperoleh dari arsip-arsip atau dokumentasi yang relevan dengan permasalahan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dunia para ahli secara umum menyepakati ada enam parameter penting untuk mendukung terciptanya *smart city*, antara lain: *smart economy*, *smart mobility*, *smart government*, *smart environmental*, *smart living*, *smart people*. *Smart economy* adalah tentang menciptakan inovasi-inovasi baru yang semakin banyak dan meningkat untuk menambah peluang usaha baru dan meningkatkan persaingan pasar usaha/modal. *Smart mobility* adalah tentang pengelolaan infrastruktur kota yang dikembangkan dalam sebuah sistem pengelolaan terpadu untuk menjamin keberpihakan pada kepentingan publik (Faldo Maldini, Singgalang, tanggal 18 Juni 2017). *Smart government* adalah tentang pengelolaan pemerintah secara *good governance*, dimana paradigma, sistem, dan proses penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang mengindahkan prinsip-prinsip supremasi hukum. *Smart environmental* adalah terciptanya lingkungan yang bisa memberikan kenyamanan, keberlanjutan sumber daya, keindahan fisik maupun non-fisik, visual maupun tidak, bagi masyarakat dan publik. *Smart living* adalah tentang masyarakat yang berbudaya, dimana manusia memiliki kualitas hidup yang terukur secara budaya. Dan terakhir *smart people* adalah pembangunan senantiasa manusia dalam sebuah kota yang mendukung pembangunan lain seperti ekonomi dan sosial. Jadi, aspek penting dari sebuah kota cerdas (*smart city*) adalah desain kota yang tercipta dengan segala perencanaan yang baik, didukung oleh optimalisasi teknologi hingga meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat yang ada di kota tersebut. Di sisi lain, penerapan *smart city* juga bisa

menyelesaikan permasalahan yang ada di kota, khususnya permasalahan *real* seperti kemacetan, kebersihan, pelayananan pemerintahan. Hal-hal tersebut biasanya menjadi keluhan-kesah yang dirasakan oleh warga yang tak kunjung usai ditemukan jalan keluarnya oleh Pemerintah. Dari konsep *smart city* tersebut, dapat dilihat bahwa untuk mewujudkan kota dengan label “*smart city*” tidaklah sederhana. Dibutuhkan peran semua pihak dan stakeholder terkait.

Pemerintah Kota Padang, yang sedang berupaya untuk mewujudkan kota pintar atau “*smart city*”, telah melakukan berbagai upaya. Dalam melihat kesiapan pemerintah Kota Padang dalam penerapan *e-government* dalam mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017, peneliti menggunakan pendekatan tiga elemen sukses yang harus dimiliki dan diperhatikan sungguh-sungguh yaitu *Support*, *Capacity* dan *Value*. Masing-masing elemen tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

3.1. Support

Elemen pertama dan paling krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah adalah keinginan (*intent*) dari berbagai kalangan pejabat publik dan politik untuk benar-benar menerapkan konsep *e-government*, bukan hanya sekedar mengikuti trend atau justru menentang inisiatif yang berkaitan dengan prinsip-prinsip *e-government*. Tanpa adanya “*political will*” ini, mustahil berbagai inisiatif pembangunan dan pengembangan *e-government* dapat berjalan dengan mulus. Karena budaya birokrasi cenderung bekerja berdasarkan model manajemen “*top down*”, maka jelas dukungan implementasi program *e-government* yang efektif harus dimulai dari para pimpinan pemerintahan yang berada pada level tertinggi sampai pada level-level di bawahnya.

Yang dimaksud dengan dukungan di sini juga bukanlah hanya omongan semata, namun lebih jauh lagi dukungan

yang diharapkan adalah dalam hal-hal sebagai berikut:

- a. Disepakatinya kerangka *e-government* sebagai salah kunci sukses negara dalam mencapai visi dan misi bangsanya, sehingga harus diberikan prioritas tinggi sebagaimana kunci-kunci sukses lain di perlukan.
- b. Dialokasikannya sejumlah sumber daya (manusia, finansial, tenaga, waktu, informasi, dan lain-lain) di setiap tataran pemerintahan untuk membangun konsep ini dengan semangat lintas sektoral.
- c. Dibangunnya berbagai infrastruktur dan suprastruktur pendukung agar tercipta lingkungan kondusif untuk mengembangkan *e-government*. Disosialisasikannya konsep *e-government* secara merata, kontinyu, konsisten, dan menyeluruh kepada seluruh kalangan birokrat secara khusus dan masyarakat secara umum melalui berbagai cara kampanye simpatik

Dalam upaya persiapan penerapan *e-government* dalam mewujudkan “Padang Smart City” 2017, Pemerintah Kota Padang telah mempersiapkan anggaran, infrastruktur, sumber daya manusia termasuk pengaturannya. Anggaran yang di persiapan untuk mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017 ini sebesar 2 Miliar per tahun melalui Dinas Komunikasi dan Informasi. Tantangan terhadap Dinas Komunikasi dan Informasi yang terbentuk per 1 Januari 2017 (sebelumnya bergabung dengan Dinas Perhubungan (Dishubkominfo) adalah bagaimana Dinas yang masih baru ini akan mampu memaksimalkan pelaksanaan tupoksi dinas agar mampu menjadi *leading sector* yang baik dalam mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017.

Pada saat ini, Pemerintah Kota Padang sedang menyusun Master Plan Teknologi Informasi dan Komunikasi Pemerintah Kota Padang tahun 2017-2021.

Tujuan di susunnya master plan ini adalah:

1. Menganalisa perencanaan penyusunan Master Plan (kebutuhan aplikasi setiap OPD dan Infrastruktur pendukung OPD) dalam pengembangan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan Pemerintahan Kota Padang.
2. Merancang perencanaan penyusunan Master Plan dalam pengembangan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
3. Mewujudkan rancangan Integrasi dan sinkronisasi data setiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) teknologi dan komunikasi di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
4. Penetapan standarisasi peracanaan dan pengadaan infrastruktur berdasarkan standar pengembangan dalam skala prioritas 25 tahun ke depan terhadap teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
5. Pemeliharaan perencanaan penyusunan terhadap hasil penerapan Master Plan teknologi dan komunikasi di lingkungan kota padang.
6. Mencegah terjadinya duplikasi investasi TIK atau investasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan.
7. Percepatan pertukaran dalam teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan Pemerintah Kota Padang.
8. Meningkatkan kesepahaman antara pengguna dengan pengelola TIK.
9. Mendukung transparasi data kepada masyarakat sebagai sarasan utama dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi di lingkungan Pemerintah Kota Padang
10. Memberikan landasan dalam penyusunan anggaran investasi TIK (Laporan Pendahuluan Penyusunan Rencana Induk Teknologi Informasi Pemerintah Kota Padang, 2017: hal 2)

Selain itu, Master plan tersebut juga nantinya juga akan menjadi *grand design* dalam penerapan *e-government* dalam mewujudkan “Padang Smart City”.

3.2. Capacity

Yang dimaksud dengan elemen kedua ini adalah adanya unsur kemampuan atau keberdayaan dari pemerintah setempat dalam mewujudkan “impian” terkait *e-government* menjadi kenyataan. Ada tiga hal minimum yang paling tidak harus dimiliki oleh pemerintah sehubungan dengan elemen ini, yaitu:

- a. Ketersediaan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan berbagai inisiatif *e-government*, terutama yang berkaitan dengan sumber daya finansial.

Untuk mewujudkan “Padang Smart City”, pemerintah Kota Padang melakukan secara bertahap. Untuk tahun 2017, di fokuskan kepada 26 Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Ke-26 OPD tersebut adalah:

Tabel 1
Nama OPD Pemerintah Kota Padang
Yang menjadi Fokus Pengembangan *e-Government* Tahun 2017

No	Nama OPD
1.	Inspektorat
2.	Badan Pendapatan Daerah
3.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
4.	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
5.	Dinas Kelautan dan Perikanan
6.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
7.	Dinas Kesehatan
8.	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah
9.	Dinas Lingkungan Hidup
10.	Dinas Pangan
11.	Dinas Pemadam Kebakaran
12.	Dinas Pemberdayaan Perempuan
13.	Dinas Pemuda dan Olahraga
14.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu
15.	Dinas Pendidikan
16.	Dinas Perdagangan
17.	Dinas Perhubungan

18	Dinas Perpustakaan dan Arsip
19	Dinas Pertanian
20	Dinas Perumahan Rakyat Kawasan Permukiman dan Pertanahan
21	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang
22	Dinas Sosial
23	Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia
24	Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian
25	Sekretariat DPRD
26	Satuan Polisi Pamong Praja

Sumber: Data Sekunder, Dinas Komunikasi dan Informasi, 2017

Tetapi di targetkan bahwa pada tahun 2018, seluruh OPD yang berjumlah 53 OPD sudah akan melaksanakan pelayanan publiknya dengan berbasis pada teknologi dan informasi. Hal ini menjadi penting, karena pada dasarnya bahwa pelaksanaan pelayanan yang berbasis teknologi dan informasi ini akan semakin memberikan kemudahan bagi masyarakat sebagai pengguna layanan, dan lebih efisien dan efektif. Selain itu juga akan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Untuk itu, pelayanan publik yang terintegrasi ini yang akan semakin memudahkan masyarakat. Tetapi saat ini baru ada 7 OPD yang pelayanannya sudah terintegrasi, yaitu: 1) Badan Pendapatan Daerah, 2) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, 3) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, 4) Dinas Kesehatan, 5) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan terpadu satu pintu, 6) Dinas Pendidikan, dan 7) Badan Kepegawaian dan Pembangunan Sumber Daya Manusia (Data sekunder, Dinas Komunikasi dan Informasi, 2017).

Diharapkan, semua OPD nantinya akan dapat melakukan pelayanan secara terintegrasi. Sehingga direncanakan tahun

2018, Pemerintah Kota Padang akan memiliki “Padang Command Center” yang akan memonitoring seluruh aplikasi. Pada saat ini, sudah tersedia ada 62 aplikasi yang dapat di akses oleh masyarakat, seperti terdapat dalam tabel 2 berikut ini:

Tabel 2: Nama Website dan Aplikasinya

No	Nama Website dan Aplikasi
1	Website padang.go.id
2	Website arsip.padang.go.id
3	Website bpka.padang.go.id
4	Website disnakerin.padang.go.id
5	disperindagtamben.padang.go.id
6	dukcapil.padang.go.id
7	Website bag- organisasi.padang.go.id
8	lpse.padang.go.id
9	Website inspektorat.padang.go.id
10	Website diskop.padang.go.id
11	umkm.padang.go.id
12	Website disdik.padang.go.id
13	Website dispora.padang.go.id
14	eplanning.padang.go.id
15	Website bappeda.padang.go.id
16	takah.padang.go.id
17	skp.padang.go.id:9111
18	simpeg.bkd.padang.go.id
19	nonpns.padang.go.id
20	newsimpeg.padang.go.id
21	newsimbangda.padang.go.id
22	Website bkd.padang.go.id
23	Website bnk.padang.go.id
24	Website bpmkpb.padang.go.id
25	Website dpmpstsp.padang.go.id
26	Website dinkes.padang.go.id
27	Website dprd.padang.go.id
28	eabsensi.padang.go.id
29	e-mustenbang.padang.go.id
30	humasppid.padang.go.id
31	jdiH.padang.go.id
32	Website kelurahan-

	tanjuangauananxx.padang.go.id
33	padangutara.padang.go.id
34	Website kurangi.padang.go.id
35	Website lubeng.padang.go.id
36	Website paten- nanggalo.padang.go.id
37	sinjab.padang.go.id
38	Website selatan.padang.go.id
39	lakip.padang.go.id
40	llaj.padang.go.id
41	Website dishub.padang.go.id
42	Website menarapostel.padang.go.id
43	pad-dishub.padang.go.id
44	Website pariwisata.padang.go.id
45	perekonomian.padang.go.id
46	ppid.padang.go.id
47	sikd.padang.go.id
48	simbangda.padang.go.id
49	Website kelpurus.padang.go.id
50	paten-pdgbarat.padang.go.id
51	surat.padang.go.id
52	Sistem informasi pengelolaan keuangan daerah
53	Sistem informasi perizinan terpadu
54	bappedapadang.emonev8.com
55	ebudgeting.padang.go.id
56	dukcapionline.padang.go.id:8085
57	http://202.78.195.169/sopd/auth
58	Website bapenda.padang.go.id
59	earsipkototengah.padang.go.id
60	Website dlh.padang.go.id
61	Website diskominfo.padang.go.id
62	Website atcs.padang.go.id

Sumber: data sekunder, Dinas Komunikasi dan Informasi, 2017

- b. Ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai karena fasilitas ini merupakan 50% dari kunci keberhasilan penerapan konsep *e-government*.

Menurut Kumorotomo dan Margono dalam Anwar (2004) bahwa

sistem informasi berbasis komputer sebagai sistem informasi yang menetapkan perkakas pengolah data komputer dalam kedudukan yang penting. Sistem informasi berbasis komputer ini terdiri dari manusia, perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), data dan prosedur-prosedur organisasi yang saling berinteraksi untuk menyediakan data dan informasi yang tepat pada waktunya kepada pihak-pihak di dalam maupun di luar organisasi yang bersangkutan.

Untuk dapat mewujudkan kondisi tersebut, dalam lampiran Inpres no 3 tahun 2003 tentang *E-government*, dipaparkan enam strategi yang disusun pemerintah dalam mencapai tujuan strategis *e-government*, antara lain:

Strategi pertama adalah mengembangkan sistem pelayanan yang andal, terpercaya serta terjangkau masyarakat luas. Sasarannya antara lain, perluasan dan peningkatan kualitas jaringan komunikasi ke seluruh wilayah negara dengan tarif terjangkau. Sasaran lain adalah pembentukan portal informasi dan pelayanan publik yang dapat mengintegrasikan sistem manajemen dan proses kerja instansi pemerintah.

Strategi kedua adalah menata sistem dan proses kerja pemerintah dan pemerintah daerah otonom secara holistik. Dengan strategi ini, pemerintah ingin menata sistem manajemen dan prosedur kerja pemerintah agar dapat mengadopsi kemajuan teknologi informasi secara cepat.

Strategi ketiga adalah memanfaatkan teknologi informasi secara optimal. Sasaran yang ingin dicapai adalah standardisasi yang berkaitan dengan interoperabilitas pertukaran dan transaksi informasi

antarportal pemerintah. Standardisasi dan prosedur yang berkaitan dengan manajemen dokumen dan informasi elektronik. Pengembangan aplikasi dasar seperti *e-billing*, *e-procurement*, *e-reporting* yang dapat dimanfaatkan setiap situs pemerintah untuk menjamin keamanan transaksi informasi dan pelayanan publik. Sasaran lain adalah pengembangan jaringan intra pemerintah.

Strategi keempat adalah meningkatkan peran serta dunia usaha dan mengembangkan industri telekomunikasi dan teknologi informasi. Sasaran yang ingin dicapai adalah adanya partisipasi dunia usaha dalam mempercepat pencapaian tujuan strategis *e-government*. Itu berarti, pengembangan pelayanan publik tidak perlu sepenuhnya dilayani oleh pemerintah.

Strategi kelima adalah mengembangkan kapasitas sumber daya manusia, baik pada pemerintah maupun pemerintah daerah otonom disertai dengan meningkatkan *e-literacy* masyarakat.

Strategi keenam adalah melaksanakan pengembangan secara sistematis melalui tahapan yang realistis dan terukur. Dalam pengembangan *e-government*, dapat dilaksanakan dengan empat tingkatan yaitu, persiapan, pematangan, pemantapan dan pemanfaatan.

Empat tahapan tersebut adalah:

1. Tingkat 1 - Persiapan yang meliputi :
 - a. Pembuatan situs informasi disetiap lembaga;
 - b. Penyiapan Sumber Daya Manusia;
 - c. Penyiapan sarana akses yang mudah misalnya menyediakan sarana *Multipurpose Community Center, Warnet, SME-Center*, dll;
 - d. Sosialisasi situs informasi baik untuk internal maupun untuk publik.
2. Tingkat 2 - Pematangan yang meliputi:

- a. Pembuatan situs informasi publik interaktif;
- b. Pembuatan antar muka keterhubungan dengan lembaga lain;
- 3. Tingkat 3 - Pemantapan yang meliputi:
 - a. Pembuatan situs transaksi pelayanan publik;
 - b. Pembuatan interoperabilitas aplikasi maupun data dengan lembaga lain.
- 4. Tingkat 4 - Pemanfaatan yang meliputi:
 - a. Pembuatan aplikasi untuk pelayanan yang bersifat G2G (*inter-agency relationship*), G2B (*Government to Business Enterprises*) dan G2C (*Government to Citizen*) yang terintegrasi.

Sedangkan menurut Djoharwinarli (2002), dalam pengembangan *e-government* secara umum ada 6 tahap yang biasa dijadikan pijakan, yaitu:

1) Tahap Perencanaan

Tahap ini merupakan tahap dimana ide awal mulai akan diterapkan. Tahap ini meliputi langkah-langkah seperti pendefinisian awal terhadap kebutuhan awal. Target awal yang akan dicapai dalam proyek, penyusunan proposal, penentuan metodologi dan sistem manajemen proyek yang akan digunakan sampai dengan penunjukan tim dan instruksi untuk memulai proyek tersebut.

2) Tahap analisis: Pada tahap ini akan ditentukan arah dari institusi tersebut.

3) Tahap Desain

Pada tahap desain ini secara *real* sudah masuk kepada tahap operasional sehingga dibutuhkan kerjasama antara pemerintah sebagai *demand side* dengan tim yang melaksanakannya⁶⁹ sebagai *supply side* (Djoharwinarli:

2002). Pemerintah akan menyediakan bahan-bahan substantial yang diminta oleh pihak pelaksana dan pihak pelaksana akan menuruti kehendak pemerintah dalam hal mendekorasi dan mempercantik sistem dari domain tersebut.

4) Tahap Konstruksi:

Dalam tahap ini murni menjadi tanggung jawab tim teknis karena segala sesuatu yang sifatnya konseptual harus diterjemahkan ke dalam bahasa komputasi.

5) Tahap Implementasi:

Tahap ini merupakan awal dimana untuk pertama kalinya sistem informasi akan dipergunakan sehingga diperlukan kesiapan sumber daya manusia untuk memuluskan disamping tentunya evaluasi secara berkala.

6) Tahap Pasca Implementasi:

Tahap ini merupakan tanggung jawab pihak manajemen, karena akan berkaitan dengan urusan *maintenance and support also service management*.

- c. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan agar penerapan *e-government* dapat sesuai dengan asas manfaat yang diharapkan. Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi terhadap teknologi dan informasi, Pemerintah Kota Padang telah melakukan berbagai pelatihan-pelatihan yang dilakukan bagi aparatur. Misalnya pelatihan bagi aparatur kelurahan agar dapat menggunakan fasilitas pelayanan yang berbasis teknologi informasi. Selain itu, juga mengirimkan pegawai untuk mengikuti pelatihan yang bersertifikat internasional secara bertahap, karena besarnya anggaran yang diperlukan. Selain itu, untuk rekrutmen pegawai baru, Pemerintah Kota Padang juga sudah memberikan persyaratan mempunyai kompetensi dalam bidang teknologi dan informasi. Tetapi karena pada saat ini belum ada formasi untuk perekrutan PNS, untuk sementara rekrutmen Tenaga Kontrak juga

⁶⁹ Biasanya pemerintah menyewa sebuah perusahaan untuk membuatkan situsnya

harus memiliki kompetensi dalam bidang teknologi informasi. Hal ini wujud nyata keseriusan Pemerintah Kota Padang dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya kesiapan penerapan e-government dalam mewujudkan “Padang Smart City” 2017.

Perlu diperhatikan disini bahwa ketiadaan satu atau lebih elemen prasyarat tersebut janganlah dijadikan alasan tertundanya sebuah pemerintah tertentu dalam usahanya untuk menerapkan *e-government* terlebih-lebih karena banyaknya fasilitas dan sumber daya krusial yang berada di luar jangkauan (wilayah kontrol) pemerintah. Justru pemerintah harus mencari cara yang efektif agar dalam waktu cepat dapat memiliki tiga prasyarat tersebut, misalnya melalui usaha-usaha kerjasama dengan swasta, bermitra dengan pemerintah daerah/negara tetangga, merekrut SDM terbaik dari sektor non-publik, mengalihdayakan (*outsourcing*) berbagai teknologi yang tidak dimiliki, dan lain sebagainya.

3.3. Value

Elemen pertama dan kedua merupakan dua buah aspek yang dilihat dari sisi pemerintah selaku pihak pemberi jasa (*supply side*). Berbagai inisiatif *e-government* tidak akan ada gunanya jika tidak ada pihak yang merasa diuntungkan dengan adanya implementasi konsep tersebut, dan dalam hal ini yang menentukan besar tidaknya manfaat yang diperoleh dengan adanya *e-government* bukanlah kalangan pemerintah sendiri, melainkan masyarakat dan mereka yang berkepentingan (*demand side*).

Untuk itulah maka pemerintah harus benar-benar teliti dalam memilih prioritas jenis aplikasi *e-government* apa saja yang harus didahulukan pembangunannya agar benar-benar memberikan *value* (manfaat) yang secara signifikan dirasakan oleh masyarakatnya. Salah dalam mengerti apa yang dibutuhkan masyarakat justru akan mendatangkan

bumerang bagi pemerintah yang akan semakin mempersulit meneruskan usaha mengembangkan konsep *e-government*.

Menurut Hardiyansyah (2011:118), setidaknya ada tiga faktor yang menyebabkan pentingnya *e-government* dalam pembangunan masyarakat jaringan (*networksociety*): (1) Elektronisasi komunikasi antara sektor publik dengan masyarakat menawarkan bentuk partisipasi dan interaksi keduanya. Waktu yang dibutuhkan menjadi lebih singkat, disamping tingkat kenyamanan pelayanan juga semakin tinggi. Disamping itu, bentuk transaksi baru ini akan menyebabkan tingginya tingkat pemahaman dan penerimaan masyarakat terhadap tindakan yang dilakukan oleh pemerintah, (2) *Cyberspace* dalam pelayanan publik memungkinkan penghapusan struktur birokrasi dan proses klasik pelayanan yang berbelit-belit. Tujuan realistis yang hendak dicapai melalui *cyberspace* adalah efisiensi pelayanan dan penghematan finansial. Disamping itu, informasi *online* dalam pelayanan publik dapat meningkatkan derajat pengetahuan masyarakat mengenai proses dan persyaratan sebuah pelayanan publik; (3) *E-government* menyajikan juga informasi-informasi lokal setempat. Penggunaan internet dalam sektor publik akan memungkinkan kemampuan kompetisi masyarakat lokal dengan perkembangan internasional dan global.

Ide dasar dasar *e-government* adalah pada kebijakan “buatlah sekali saja” dimana badan-badan/dinas-dinas dan lembaga pemerintah berusaha menghindari duplikasi usaha, mematuhi standar-standar umum dan menggunakan infrastruktur yang sama untuk melayani warga masyarakat tanpa sekat. Semangat yang ingin disampaikan dalam *e-government* adalah transparansi. Diharapkan dengan transparansi, korupsi dapat dikurangi.

Secara teknis, implementasi *e-government* ini diharapkan dapat :

- 1). Mendorong perbaikan pelayanan masyarakat umum, misalnya Unit pelayanan masyarakat terpadu yang sudah ada di Indonesia khususnya di kabupaten dan kota.
- 2). Mendorong aplikasi fungsional tiap dinas di kabupaten/kota, misalnya;
 - Pengembangan data hasil pengelolaan data potensi di tiap dinas yang dapat diolah dalam bentuk-bentuk yang informatif, misalnya grafik yang harus tersedia untuk perencanaan selanjutnya.
 - Pendaftaran paten dan hal cipta produk-produk pengembangan dari kecamatan, dll. (Djunaedi, Achmad. 2002: 83)

Selain itu, dengan teknologi yang digunakan - *hardware*, *software*, dan *humanware* – yang semakin tinggi, organisasi yang dibutuhkan akan menjadi semakin ramping dan lincah dan cepat sehingga kualitas pelayanan akan semakin meningkat (Sobandi: 2005: 77). Jika kondisi ini sudah tercipta, kepercayaan publik akan semakin meningkat.

Untuk memudahkan masyarakat dalam menggunakan fasilitas pelayanan publik yang berbasis teknologi informasi, perlu diberikan fasilitas pendukung. Salah satunya menyiapkan layanan internet yang mudah diakses. Tentunya ketersediaan fasilitas publik seperti ini tidak terlepas dari sinergi dari provider telekomunikasi. Di Kota Padang misalnya, kali ini baru terdapat pojokan layanan internet tanpa kabel atau lebih disebut *Wifi Corner*. Layanan ini disediakan oleh PT Telkom wilayah Sumbar. *Wifi corner* ini memang baru disediakan di sekitar kantor Telkom Sumbar, yakni di Jalan KH Ahmad Dahlan. Hanya saja fasilitas internet di sini tidak dapat diakses secara gratis. Harus bayar Rp 5 ribu. Tarif sebesar itu, pengguna dapat berselancar di dunia maya sepuasnya selama 24 jam. *Wifi corner* ini terdapat dalam sebuah gazebo. Di

dalamnya terdapat dua kursi panjang yang terbuat dari besi dan saling berhadapan, dibatasi sekat putih dengan meja di tiap sisinya. Pojokan ini dilindungi atap putih dengan papan merah bertulisan *Wifi.id Corner* (Jawa Pos.com, 24 Maret, 2017). Pada tahap selanjutnya, diharapkan lebih banyak lagi *Wifi Corner* yang dapat digunakan secara gratis bagi masyarakat agar memudahkan dalam akses pelayanan publiknya.

Perpaduan antara tiga elemen terpenting di atas akan membentuk sebuah *nexus* atau pusat jaringan *e-government* yang akan merupakan kunci sukses utama penjamin keberhasilan. Atau dengan kata lain, pengalaman memperlihatkan bahwa jika elemen yang menjadi fokus sebuah pemerintah yang berusaha menerapkan konsep *e-government* berada di luar area tersebut, maka probabilitas kegagalan proyek tersebut akan tinggi.

Dari upaya yang dilakukan Pemerintah Kota Padang saat ini, masih terfokus pada *Smart Governance*, yang merupakan salah satu elemen smart city. Asumsi *Smart Governance* ini adalah pemerintahan telah mengintegrasikan informasi, operasional komunikasi, dan teknologi untuk perencanaan, manajemen dan operasional beberapa domain, area proses dan yurisdiksi (kewenangan) untuk pemererat nilai pembangunan berkelanjutan (*sustainable public value*). Atau dapat dikatakan bahwa dengan *Smart Governance* ini sistem pelayanan publik dilakukan secara terpusat, sistem pelayanan yang terintegrasi dan mudah di akses oleh masyarakat. Kunci sukses dari *Smart Governance* adalah tingkat partisipasi masyarakat, transparansi informasi dan kolaborasi dari berbagai komponen masyarakat. Sehingga perlu diberikan fasilitas publik yang bisa memudahkan masyarakat dalam mewujudkan Padang Smart City tersebut.

4. PENUTUP

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya persiapan untuk menerapkan *e-government* dalam mewujudkan “Padang Smart City” tahun 2017 dari aspek anggaran, ketersediaan sumber daya manusia dan juga persiapan pengadaan infrastruktur dalam mendukung pencapaian Padang Smart City. Pada saat sekarang, Pemerintah Kota Padang lebih fokus untuk mematangkan dari elemen *Smart Governance* yang merupakan salah satu elemen *Smart City*. Diharapkan nantinya akan terwujud *smart people, smart environment, smart economy, smart living, dan smart mobility*.

5. DAFTAR PUSTAKA

Anwar, M.Khoirul. 2004.”*SIMDA: Aplikasi Sistem Informasi Manajemen bagi Pemerintahan di Era Otonomi Daerah*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Djunaedi, Achmad. (2002). Beberapa Pemikiran Penerapan *E-Government* dalam Pemerintahan Daerah di Indonesia” dalam *makalah Seminar Nasional “E-Government & Workshop Linux*” tanggal 30 Oktober. Yogyakarta: FMIPA UGM.

Djoharwinarli, Sri. 2002. “Implementasi E-Government Dalam Sistem Informasi Manajemen Pemerintahan”. *Laporan*

Penelitian yang dibiayai dari dana Masyarakat UGM tahun anggaran 2002. Tidak dipublikasikan. Yogyakarta : Fisipol UGM.

Hardiyansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik: Konsep, Dimensi, Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.

Indrajit, Richardus Eko. (2006). *Electronic Government: Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknolgi Digital*. Yogyakarta: Andi.

Sobandi, Baban. (2005). *Desentralisasi dan Tuntutan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Humaniora.

Dokumen dan Artikel:

Laporan Pendahuluan Penyusunan Rencana Induk Teknologi Informasi Pemerintah Kota Padang, 2017

Jawa Pos.com. “Menuju Smart City, Padang Siapkan Wifi Corner, 24 Maret 2017.

Singgalang Padang, “Mempersiapkan Padang Smart City, 18 Juni 2017.

MEMFASILITASI KEPEMIMPINAN PROFETIK DI BIROKRASI PUBLIK

Ihsan Rahmat

Departemen Manajemen dan Kebijakan Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Gadjah Mada
Email: ihsanrrahmat@gmail.com

Netta Agusti

Jurusan Manajemen dan Perbankan Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol
Email: netta.agusti@gmail.com

Abstract

Public service in Indonesia demanded to provide excellent service. In efforts to realize, there are still found some classic cases in the bureaucracy. The State Civil Apparatus (ASN) represents itself as a party that needs to be feared or uses the position as pushing for society. Afterward, the reorientation of leadership values is considered as a strategic approach in establishing leadership qualities. This paper discusses the prophetic leadership of Islamic perspective and how to facilitate. We argued the prophetic leadership can be applied in Indonesia public bureaucracy. Secondary data from the journals and books have used to prove that argument. The Qur'an and leadership of Prophet Muhammad are also referenced. This study is able to explain the construct of the prophetic leadership of Islamic perspective and leadership theory. Known triggers of prophetic leadership can be the result of imitating the Prophet Muhammad and also through social experience. The process of its formation lasted for a long time, it was concluded that this leadership had a chance to succeed in bureaucracy when ASN had religious maturity. Efforts to realize the prophetic leadership can begin by analyzing the level of religious maturity. Bringing spiritual nuance in the organization is considered sufficient to facilitate the mature ASN. Instead, top leaders need to reorient values in the vision and purpose of work. This paper also sees the need to review the selection of ASN candidates because existing practices tend to forget the side of spirituality.

Keywords: Prophetic Leadership, Islamic, Spirituality, Bureaucracy.

Abstract

Pelayanan publik di Indonesia dituntut untuk memberikan pelayanan yang prima. Di tengah upaya mewujudkan usaha tersebut, masih ditemukan berbagai kasus klasik dalam birokrasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) merepresentasikan diri sebagai pihak yang perlu ditakuti atau menggunakan jabatan sebagai kekuatan untuk menekan masyarakat. Reorientasi nilai-nilai kepemimpinan dianggap sebagai pendekatan strategi untuk membentuk kualitas kepemimpinan ASN. Tulisan ini mendiskusikan kepemimpinan profetik perspektif Islam beserta cara memfasilitasinya. Argumen utamanya adalah kepemimpinan profetik aplikabel dengan birokrasi publik di Indonesia. Kami telah menggunakan data skunder yang berasal dari berbagai jurnal dan buku. Al-Qur'an dan praktik kepemimpinan Nabi Muhammad SAW juga menjadi sumber rujukan. Kajian ini mampu menjelaskan konstruk kepemimpinan profetik perspektif Islam dan dari sisi teori kepemimpinan. Kemudian diketahui bahwa pemicu kepemimpinan profetik dapat dari hasil meneladani Nabi Muhammad SAW dan juga melalui pengalaman sosial. Proses pembentukannya berlangsung dalam waktu yang lama, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan ini berpeluang sukses dalam birokrasi ketika ASN memiliki kematangan beragama. Upaya mewujudkan kepemimpinan profetik dapat dimulai dengan menganalisis tingkat kematangan keberagamaan. Menghadirkan nuansa spiritual dalam organisasi dinilai cukup memfasilitasi ASN yang telah matang beragama. Sebaliknya, pemimpin puncak perlu mereorientasi nilai dalam visi dan tujuan bekerja. Tulisan ini juga memandang perlunya meninjau kembali praktik seleksi CPNS karena praktik yang ada cenderung melupakan sisi spiritualitas.

Kata kunci: Kepemimpinan Profetik, Islam, Spiritualitas, Birokrasi.

1. PENDAHULUAN

Para ahli administrasi publik telah lama mengkaji kepemimpinan di sektor publik (Nigro, 1965; Pfiffner & Presthus, 1967; Van Wart, 2003; Van Slyke & Alexander, 2006; Wright & Pandey, 2010). Walau demikian, isu tersebut tetap “seksi” untuk didiskusikan karena dampak lingkungan yang dinamis, ditandai dengan proliferasi demokratis, globalisasi, dan meningkatnya kebutuhan desentralisasi setiap daerah. Kondisi ini menuntut organisasi publik untuk lebih adaptif dan responsif, keluar dari zona nyaman dan bertransformasi demi mewujudkan optimalisasi pelayanan publik.

Setiap kondisi menuntut gaya kepemimpinan yang berbeda. Sayangnya, *setting* konstruksi birokrasi Indonesia melekat pada model Weberian yang mensyaratkan strukturisasi organisasi hirarkis-otoritatif dan ditandai dengan tingkat formalitas yang tinggi. Bass dan Riggio (2006) menilai organisasi publik mengandalkan mekanisme kontrol birokrasi, sehingga mengurangi interaksi atasan dan bawahan. Hal tersebut memunculkan pandangan bahwa kepemimpinan hanya milik orang yang berada di puncak (Kouzes & Posner, 2006). Pandangan ini diperkuat oleh sikap dan gestur pemimpin yang memaknai otoritas formalnya sebagai sebuah “wilayah kekuasaan”, dan mengkonstruksi bawahan sebagai pihak yang melayani wilayah tersebut (Pramusinto, 2009; Wicaksono, 2010).

Sebagian ahli membantah argumen yang menyatakan kepemimpinan dalam organisasi publik selalu memiliki birokrasi yang hirarkis-otoritatif. Pandey dan Wright (2010:86) mengatakan "*there is a growing consensus in public management scholarship that 'management matters' and that public organizations and their leaders can overcome structural constraints*". Pandangan tersebut terlihat dari hasil kajian Priyadi (2016) tentang model

kepemimpinan paradoksal milik Herry Zudianto yang bernuansa "*local wisdom*". Herry Zudianto sebagai Walikota Yogyakarta mampu mengatasi hambatan struktural birokrasi, terutama dalam sistem kesultanan di DIY. Lebih jelas lagi gaya kepemimpinan Basuki Tjahja Purnama (Ahok), terbaca rasional dan menerebos sekat-sekat formal birokrasi di DKI Jakarta (Prasetyo, 2014). Bagaimanapun, asumsi dasar yang perlu dipertimbangkan adalah birokrasi merupakan objek, karena itu kepemimpinan sektor publik dapat keluar dari objek ketika atasan-bawahan (*we are all leaders*) memahami kondisi tersebut dan cepat untuk berubah.

Barth-Farkas dan Vera (2014) memandang model kepemimpinan dalam birokrasi publik bergantung pada konteks kemunculannya. Prevalensi yang muncul kemudian adalah peluang reorientasi nilai-nilai kepemimpinan di birokrasi Indonesia sangat terbuka lebar. Temuan Price (2015) tentang kegagalan etika kepemimpinan pada dasarnya atas dasar kehendak bukan kognitif, turut memperkuat argumen pentingnya reorientasi nilai dalam kepemimpinan. Karena itu sangat tepat ketika kita mengatakan salah satu pintu masuk yang strategis untuk melakukan reformasi birokrasi adalah dengan meninjau ulang kepemimpinan di birokrasi.

Kalau upaya reorientasi nilai dalam praktik kepemimpinan kemudian dianggap sebagai sebuah pendekatan yang strategi, lantas nilai apa yang pantas dipertimbangkan sebagai alternatif membentuk konstruksi kepemimpinan yang efektif? Di antara berbagai tipe kepemimpinan yang lazim dikupas dalam berbagai literatur maupun kursus-kursus kepemimpinan, sudah jamak mendengar konstruk kepemimpinan kharismatik, transaksional, transformasional, *laissez faire*, dan *servant leadership*. Namun ada satu konsepsi yang mungkin belum banyak terdengar dan

menjadi perhatian khusus dalam lingkup birokrasi publik, yaitu *prophetic leadership* (selanjutnya disebut kepemimpinan profetik).

Secara konsepsi, istilah ini mungkin paradoksal karena menggabungkan dua konsep besar, yaitu “kepemimpinan” dan “profetik” dalam satu terminologi yang utuh. Mengapa disebut sebagai kepemimpinan profetik? Bagaimana konstruk kepemimpinan ini? Bagaimana proses terbentuknya? Dan apakah konsepsi ini aplikatif untuk diterapkan di birokrasi publik? Tulisan ini berupaya untuk melihat kemungkinan menjawab pertanyaan-pertanyaan di atas melalui penelusuran beberapa literatur yang dinilai relevan, tanpa berpretensi untuk dapat tuntas memenuhi segala rasa keingintahuan. Karena diakui bahwa literatur mengenai kepemimpinan profetik tidak mudah didapatkan dan masih terbatas terutama pada studi-studi kepemimpinan di Indonesia.

Kepemimpinan Profetik Dalam Konstruksi Islam

Diskusi ini dimulai dengan penemuan beberapa kesamaan istilah dengan kepemimpinan profetik, yakni kepemimpinan spiritual (Khadra, 1990), kepemimpinan ESQ (Agustian, 2001), kepemimpinan instrinsik (Fry, 2003). Sumber nilai dalam kepemimpinan tersebut adalah etika atau keyakinan pada “sesuatu” yang lebih besar. Apakah keyakinan atau etika tersebut berkaitan pada agama, para ahli memiliki pandangan berbeda. Mitroff dan Denton (1999) menyimpulkan makna keyakinan bagi pekerja di Amerika, dengan mengatakan bahwa spiritualitas tidak mutlak menyoal agama tertentu. Meyakini sesuatu yang lebih besar di alam raya ini (non-material), juga dapat dimaknai sebagai spiritualitas. Hal tersebut menjadi alasan seseorang menyerahkan sebagian besar hidupnya untuk bekerja.

Mempertimbangkan dua pemaknaan spiritualitas, kami berpandangan bahwa konstruk kepemimpinan profetik dapat dijelaskan dari dua sisi, berdasarkan penjelasan agama dan sains sosial. Penelusuran ini akan menghasilkan pemaknaan yang berbeda, hal tersebut kemungkinan disebabkan oleh ketidakpuasan sebagian ahli dengan doktrin agama atau sebagai sebuah usaha yang “*smoothing*” menjelaskan model kepemimpinan profetik berdasarkan teori kepemimpinan.

Secara literal, Echols dan Shadily (1996) menuliskan *prophetic* berasal dari kata *prophet* yang berarti nabi atau rasul. *Prophetic* sendiri berarti bersifat kenabian. Atas dasar ini para ahli menggunakan pemaknaan sederhana untuk gaya kepemimpinan profetik sebagai kepemimpinan yang “mengekor” pada praktik nabi atau rasul. Sepanjang penelusuran literatur, studi kepemimpinan profetik justru banyak dikaji di Indonesia (Kuntowijoyo, 1989; Budiharto & Himam, 2006; Hendrawan, 2009; Surya, 2013; Priyadi, 2016). Istilah ini berangkat dari pemikiran Kuntowijoyo (1989) tentang Teologi Transformatif, dimana teologi Islam tidak harus selalu membicarakan abstrak dan skolastik, tetapi mampu mempelajari hakikat Tuhan melalui refleksi empiris. Mendasarkan pandangan pada Islam Profetik milik Kuntowijoyo, maka kepemimpinan profetik mengemban visi dan misi suci sebagai sebuah panggilan religius yang dinilai dari tiga indikator humanisasi (pencerahan), liberalisasi (pembebasan), dan transendensi (spiritualitas).

Ali (2009) memberikan pemahaman yang lebih mendalam bahwa kepemimpinan profetik menyoal tentang hati dan jiwa sebagai dua instrumen ilahiah yang mewakili esensi diri manusia. Sehingga keunggulan kepemimpinan profetik -dibanding dengan gaya kepemimpinan lain- adalah kekuatan nurani atau berbicara tentang keyakinan

(sesuatu yang lebih besar). Suara hati dan nurani lebih ditonjolkan dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan hawa nafsu karena pertanggungjawaban bukan hanya kepada organisasi, juga kepada Tuhan.

Dalam Islam, sumber nilai pada kepemimpinan profetik adalah Al-Qur'an dan Sunnah. Al-Qur'an memberikan makna kepemimpinan secara global, sedangkan Nabi Muhammad SAW mempraktikannya dalam kehidupan bermasyarakat atau pemerintahan di Jazirah Arab. Bagaimanapun, diskursus tentang model kepemimpinan profetik tidak mungkin lepas dari pembicaraan tentang Nabi Muhammad SAW, sebab beliau adalah contoh pemimpin yang paling utama di antara banyak contoh kepemimpinan dalam sejarah umat manusia. Hart (1978) secara eksplisit menyatakan "Muhamad adalah satu satunya pemimpin dunia yang sukses sebagai personal, negarawan, hakim teradil, pedagang terjujur, pemimpin militer terhebat, dan pejuang kemanusiaan tergigih".

Nabi Muhammad SAW mampu memimpin sebuah bangsa yang awalnya terbelakang dan terpecah-belah. Rahman (2012) mengungkapkan dalam tempo kurang lebih satu dekade, Nabi Muhammad SAW berhasil meraih berbagai prestasi yang tak mampu diraih pemimpin negara manapun. Bahkan Watt (1968:45) menganalisa "*a political unit a new type*" dari inisiatif Nabi Muhammad saw yang berusaha mempersatukan penduduk Madinah (muhajirin dan anshar) menjadi satu komunitas.

Budiharto dan Himam (2006) berpandangan sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang menjadi konstruk kepemimpinan profetik adalah *sidiq* (berpedoman pada nurani dan kebenaran), *amanah* (profesional dan berkomitmen), *tabligh* (kemampuan berkomunikasi), dan *fathonah* (mampu menyelesaikan masalah). Tidak berhenti di empat sifat

tersebut, keberhasilan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang utama memiliki *akhlaq karimah* dan mendapat jaminan sebagai *rahmatan lil 'alamin*. Agama telah menjamin bagi orang yang mengikuti sunnah Nabi Muhammad SAW akan menghantarkan kepada keberhasilan dalam kehidupan. Ketika dilihat lebih global, Branine dan Pollard (2010) menyimpulkan sepuluh atribut dalam kepemimpinan Islam berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah, yakni niat, taqwa, ihsan, keadilan, kejujuran, kebenaran, itqan, ikhlas, musyawarah, dan sabar.

Sederhananya, konstruk kepemimpinan profetik dalam Islam telah tersedia pada sosok Nabi Muhammad SAW. Proses mencermati dan meneladani (*lead by example*) menjadi cara untuk mengimplementasikan nilai-nilai kepemimpinan profetik dalam diri. Walau disadari bahwa kepemimpinan Nabi Muhammad SAW bersifat "*made*" atau dibentuk oleh wahyu dan pengajaran dari Jibril. Bermaksud memperdalam bahasan diskusi ini, ASN tidak dapat dikatakan sebagai orang-orang yang telah dipersiapkan sejak awal. Kompetensi dan kemampuan ASN telah dipersiapkan melalui proses pendidikan. Maka pertanyaan kemudian yang muncul adalah apakah kepemimpinan profetik yang merunut pada praktik Nabi Muhammad SAW aplikabel dengan ASN di birokrasi publik? Sebagai pemicu untuk menjawab pertanyaan ini, diskusi dilanjutkan dengan mengkaji konstruk kepemimpinan profetik dari sisi empiris. Ketika hal ini dapat dijelaskan, kepemimpinan profetik aplikatif dengan birokrasi publik.

Kepemimpinan Profetik Dalam Teori Kepemimpinan

Bagaimanapun, kepemimpinan profetik merupakan bagian dari gaya kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini menandakan model kepemimpinan ini dapat ditelusuri dari sudut pandang teori kepemimpinan. Merunut kembali sejarah,

studi kepemimpinan telah dimulai sejak 1900 dengan memfokuskan perhatian pada perbedaan karakteristik antara pemimpin dan bawahan. Seiring berkembangnya kajian perilaku organisasi sekitar 1950an, fokus kepemimpinan bergeser pada tingkah laku yang diperagakan oleh para pemimpin. Untuk memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi tingkah laku para pemimpin yang efektif, para peneliti menggunakan model kontingensi. Model ini menguji keterkaitan antara watak pribadi, situasi, dan pengaruh pemimpin. Sebagaimana umumnya ilmu sosial, perubahan yang cepat juga terjadi pada studi ini. Sekitar tahun 1970an, studi kepemimpinan mulai memperhatikan individu dalam organisasi sebagai elemen penting dalam kepemimpinan. Hingga periode ini, kepemimpinan menjadi topik yang semakin menarik diperbincangkan karena fokus utamanya bukan lagi pemimpin yang berada di puncak.

Di akhir tahun 1980an, para ahli mulai menemukan nilai sebagai variabel penting yang ikut mempengaruhi kesuksesan organisasi (Rahmat, 2016). Spiritualitas kemudian menjadi topik yang hangat diperbincangkan di awal tahun 1990an. Organisasi mulai memberikan ruang bagi agama untuk ikut memperbaiki kinerja organisasi, termasuk kepemimpinan. Hendricks dan Ludeman (1996) misalnya menjelaskan *The Corporate Mystic* sebagai konsep kepemimpinan spiritual. Parcy (1997) mengemukakan *Going Deep* melalui eksplorasi kedalaman spiritualitas dalam kepemimpinan. Zaluchu (2003) mengemukakan kepemimpinan spiritual dalam perspektif alkitab. Agustian (2001) mengemukakan kepemimpinan spiritual berdasarkan Rukun Iman dan Rukun Islam yang disebut sebagai *powerfull leader*. Masih banyak lagi kajian tentang kepemimpinan spiritual dalam ragam perspektif dan dalam ragam kasus.

West-Burnham (1997:239) juga berpandangan bahwa kepemimpinan

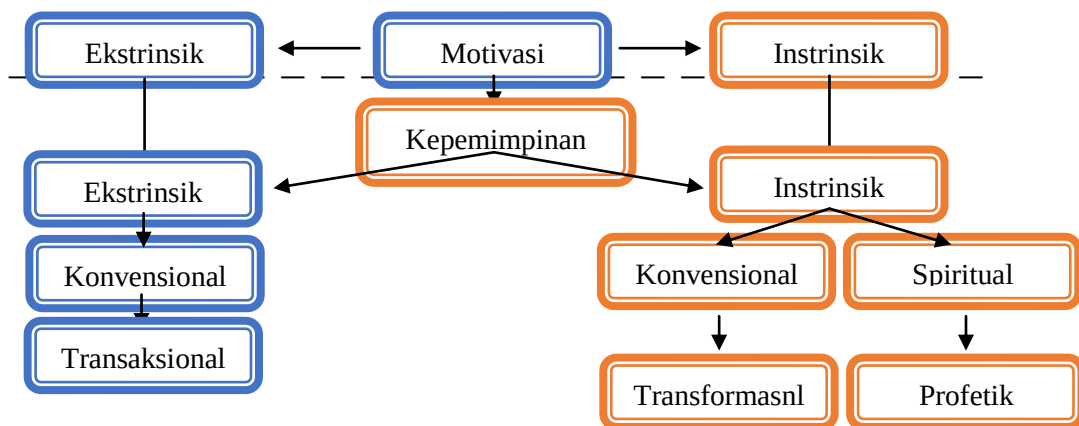
spiritual tergolong dalam kepemimpinan moral. Spiritualitas berhubungan dengan “*the recognition that many leaders possess what might be called “higher order” perspectives*”. Pemimpin seperti ini memiliki seperangkat prinsip yang memberikan dasar kesadaran diri. Dalam konteks organisasi publik, Bush (2010) memandang kepemimpinan etika atau spiritual muncul akibat respon ketidakpuasan terhadap asumsi rasional-birokrasi yang dominan pada paradigma kekuasaan dan manajemen. Birokrasi dianggap telah mengkerdikan makna kepemimpinan yang seharusnya. Melalui konsepsi kekuasaan, pegawai yang berada di tingkat bawah beralih fungsi sebagai pelayan pimpinan.

Geh (2014) berpikiran spiritualitas organisasi berkaitan erat dengan motivasi intrinsik. Hal ini muncul dari asumsinya pada gagasan tradisional yang hingga sekarang masih dipertahankan bahwa organisasi terus memandang seseorang bekerja untuk mendapatkan penghargaan eksternal. Sisi intrinsik seseorang dalam bekerja cenderung terabaikan, sehingga muncul keluhan uang tidak dapat memberikan kebahagiaan. Tanpa motivasi, hubungan diri sendiri, orang-orang penting lainnya, dan organisasi tidak dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Seseorang merasa termotivasi bila ada tumpang tindih saat menemukan makna dalam pekerjaan pribadi dan dalam keseluruhan tujuan organisasi.

Berangkat dari motivasi intrinsik, kepemimpinan profetik dapat dijelaskan dalam teori kepemimpinan di birokrasi. Fry (2003) menilai bahwa organisasi birokratis selama ini merefleksikan masyarakat yang mengutamakan sentralisasi, standarisasi, dan formalisasi. Organisasi seperti ini memotivasi para pekerjanya terutama dengan menimbulkan kekuatan dan imbalan-imbalan ekstrinsik, dan juga tidak dapat menjadi sumber pertahanan spiritual. Fry merunut kepemimpinan dengan dasar spiritual

muncul atas perkembangan teori motivasi (intrinsik dan ekstrinsik). Motivasi intrinsik mengandung makna perilaku seseorang yang muncul dimotivasi oleh faktor dari dalam diri, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh keadaan lingkungan. Fry kemudian menurunkan gaya kepemimpinan berdasarkan dua motivasi ini, dimana kepemimpinan konvensional masuk ke dalam ekstrinsik dan kepemimpinan spiritual menjadi bagian dari motivasi intrinsik. Gaya kepemimpinan yang bersifat intrinsik di antaranya kepemimpinan profetik, karismatik, transformasional. Kemudian, gaya kepemimpinan yang bersifat ekstrinsik termasuk di dalamnya kepemimpinan transaksional.

Skema 1.1 Konstruk kepemimpinan profetik dalam teori kepemimpinan



Sumber: Adopsi Fry (2003)

Skema di atas telah menggambarkan letak kepemimpinan profetik dalam teori kepemimpinan. Mengulang pernyataan Fry bahwa konstruk kepemimpinan profetik berangkat dari konsep motivasi intrinsik. Mendapat tambahan, kepemimpinan profetik perspektif Islam tidak hanya bersumber pada motivasi intrinsik atau etika, tetapi integrasi motivasi *Ilahiyah* yang berdimensi dunia (*hasanah-happines*) dan akhirat (*salamah-salvation*). Karena motivasi *Ilahiyah*, kepemimpinan profetik

harus dimiliki oleh setiap ASN dalam organisasi. Merujuk pada hadist Nabi Muhammad SAW yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim (dalam Nawawi) bahwa “setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya.”

Proses Pembentukan Kepemimpinan Profetik

Mengkaji proses pembentukan kepemimpinan profetik akan menguatkan argumen bahwa kepemimpinan ini aplikabel dengan birokrasi publik. Kepemimpinan profetik perspektif Islam bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah. Sebagian ahli memaknai kepemimpinan profetik sebagai kepemimpinan yang menggunakan sosok Nabi Muhammad SAW sebagai *role model*. Walau kepemimpinan profetik bersandar pada sosok Nabi Muhammad SAW, tidak

mutlak hal tersebut menjadi sumber pemicunya. Keteladanan para khalifah, sahabat, ulama, bahkan pengalaman-pengalaman sosial juga dapat memicu lahirnya nilai-nilai profetik dalam diri. Khadra (1990) memandang dinamika kepemimpinan di Arab, selain merunut pada apa yang diajarkan Nabi Muhammad SAW, juga melihat pada kepemimpinan khalifah dalam menyelesaikan urusan masyarakat.

Secara empiris, lingkungan sosial dapat menjadi pemicu tumbuhnya nilai-nilai profetik (Taufan, 2008). Ini dapat

diterima karena nilai-nilai agama, selain bersumber dari wahyu, juga terkait dengan aspek-aspek spiritualitas yang terorganisasi seperti seperangkat peraturan dan tradisi. Dalam lingkungan keluarga di beberapa kasus, seorang anak mengamati tingkah laku ayah, cara berbicara, hingga hal-hal terkecil. Asumsi yang berkembang di masyarakat, seorang ayah yang rajin memberikan nasihat kepada anak akan tertanam nilai-nilai kebaikan. Peduli pada kerabat, membantu tetangga, dan gotong-royong dalam masyarakat juga dapat memicu lahirnya perilaku memahami sesama manusia. Artinya, pembentukan kepemimpinan profetik berkaitan dengan pengalaman hidup. Sehingga proses menuju kematangan pengalaman atau keberagamaan diyakini berlangsung dalam rentang waktu yang cukup lama.

Fry (2003) memperluas area pemicu kepemimpinan profetik melalui pengalaman spiritual seorang pemimpin, kemudian pemimpin dapat merubah budaya organisasi ke arah spiritualitas. Karena itu, salah satu indikator kesuksesan penanaman nilai spiritualitas dalam organisasi adalah pemimpin memiliki visi spiritual. Perlu pemahaman ulang atas pandangan Fry bahwa proses pembentukan nilai berlangsung dalam waktu yang cukup lama. Kematangan beragama menjadi poin penting untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan profetik. Visi atau budaya spiritualitas dalam organisasi kemungkinan masih memfasilitasi. Butuh kajian lanjutan untuk melihat bagian ini apakah visi pemimpin untuk budaya spiritual organisasi dapat memicu atau melahirkan personel organisasi yang mengutamakan etika dalam bekerja.

Diketahui bahwa kepemimpinan profetik muncul dari kematangan keberagamaan seseorang. Kematangan beragama sebagai potensi rohani terlihat dalam bentuk karakter (kesalihan dalam agama dan sosial). Pengamalan keberagamaan yang secara sadar dan konsisten telah berdampak pada

pembentukan karakter ilahiyah (*hablumminallah*) dan karakter kemanusiaan (*hamlumminannas*). Karakter ilahiyah dalam diri menjadikan seseorang hidup berdasar iman dan bekerja dengan orientasi ibadah. Sedangkan karakter kemanusiaan merujuk pada sifat Nabi Muhammad SAW, yakni *amanah*, *tabligh*, *shiddiq*, dan, *fathanah*. Karakter ini akan menghasilkan pemimpin berkualitas yang menjadikan kerja sebagai ibadah. Ketika bekerja sudah diniatkan sebagai ibadah, maka tanggung jawab bekerja bukan hanya kepada organisasi, tetapi pada Allah SWT. Pemicu dan pembentuk kepemimpinan profetik yang telah dijelaskan di atas menjadi dasar dalam memfasilitasi budaya kepemimpinan profetik di birokrasi publik.

Memfasilitasi Kepemimpinan Profetik Di Birokrasi

Secara konseptual, kepemimpinan profetik dapat diaplikasikan di birokrasi Indonesia. Argumen ini dapat dijelaskan melalui fakta teoritis dan praktis. Pada dasarnya setiap gaya kepemimpinan aplikabel dengan birokrasi publik, dengan catatan disesuaikan dengan kultur organisasi atau kemampuan pemimpin puncak untuk menggiring kultur organisasi yang telah dipraktikkan dalam waktu lama ke arah gaya kepemimpinan yang diinginkan. Selain itu, kajian empiris mengkonfirmasi kepemimpinan berlandaskan etika –seperti transformasional atau spiritual- signifikan menunjang kinerja organisasi. Model kepemimpinan etika dinilai lebih disukai bawahan, dibandingkan dengan model transaksional atau sejenisnya. Hal ini disebabkan oleh faktor pegawai yang ingin dihargai (materi dan non-materi), diperlakukan secara lembut, pendapatnya didengarkan pimpinan, hingga ketersediaan waktu untuk mengekspresikan kewajiban agama.

Menimbang asumsi dan hasil kajian empiris ini, maka kepemimpinan profetik dapat membaur dengan budaya birokrasi di

Indonesia. Terlebih adanya fakta bahwa ASN di Indonesia didominasi oleh umat Islam, khususnya untuk daerah-daerah di sepanjang pulau Sumatra dan Jawa. Di Sumatra misalnya, Aceh dan Sumatra Barat dapat menjadi provinsi percontohan dalam mengaplikasikan model ini karena instansi pemerintahannya mengusung visi Islam. Begitu juga secara individual, keseharian masyarakat sangat lekat dengan nuansa dan ritual-ritual Islam. Anak-anak sejak dini telah mendapat berbagai pengajaran, baik dari rumah, sekolah, hingga langgar atau mushola. Apabila kepemimpinan profetik memiliki peluang besar untuk berhasil ketika ASN memiliki kematangan dalam beragama, maka tugas pemimpin hanya memfasilitasi dalam bentuk budaya organisasi. Berbeda halnya dengan daerah yang secara visi instansi belum mencantumkan spiritualitas sebagai salah satu tujuan penunjang organisasi. Pada kasus ini, pemimpin terlebih dahulu harus memiliki visi ke arah spiritualitas.

Kepemimpinan profetik dinilai semakin dekat dengan birokrasi Indonesia tatkala ditinjau dari berbagai tantangan ke depan. Birokrasi di Indonesia pasca reformasi mengalami perubahan budaya yang cukup cepat. Disebabkan oleh berbagai kondisi, seperti terbuka lebarnya kesempatan rakyat untuk menyuarakan saran atau kritik kepada pemerintah, era globalisasi, digital, desentralisasi, hingga isu terbaru tentang persiapan Indonesia menuju bonus demografi tahun 2020-2030. Menuntut birokrasi untuk lebih responsif dan merevitalisasi perannya agar sesuai dengan paradigma *new public service* yang berorientasi pada pelayanan prima. Kemudian, berbagai usaha dilakukan seperti penyusunan SPM (Standar Pelayanan Minimal), SPP (Standar Pelayanan Publik), termasuk kontrak layanan (*citizen charter*). Ini merupakan langkah yang baik dan telah dipraktikkan di berbagai negara maju. Lebih mendekatkan birokrasi pada fase kematangan (*maturity stage*) ketika ASN

memiliki cara pandang spiritualitas untuk mengimplementasikan standar yang telah ditentukan instansi atau pemerintah pusat tanpa adanya sifat keterpaksaan. Kepemimpinan profetik dibutuhkan karena memperbaiki cara pandang ASN dalam bekerja. Kepemimpinan ini meniadakan persepsi pelayan publik sebagai penguasa wilayah administratif, tetapi menanamkan keyakinan bekerja sebagai ibadah dan harus dipertanggungjawabkan di akhirat.

Ketika argumen utama mampu dijelaskan dengan serangkaian bukti, pertanyaan kemudian adalah bagaimana memfasilitasi kepemimpinan profetik dalam birokrasi? Sebelum menjawab pertanyaan ini, perlu ditelusuri apakah ASN dalam birokrasi telah memiliki kematangan beragama. Jawaban atas pertanyaan ini mengarah pada *treatment* yang berbeda. Ketika berandai seluruh ASN dalam sebuah instansi berada di tingkat kematangan beragama, maka membangun budaya organisasi menjadi jawaban untuk memfasilitasi kepemimpinan profetik. Organisasi yang direpresentasikan oleh pimpinan puncak perlu menghadirkan nuansa religius dalam pekerjaan misalnya membiasakan salam, bertuturkata yang baik, memberikan waktu untuk beribadah ibadah, mengingatkan perlunya etos kerja melalui *warming up* di pagi hari, menghargai dan menjaga keutuhan faktor instrinsik bawahan, memberikan beban tugas sesuai dengan kemampuan, dan membuka ruang konseling untuk mendengarkan suara hati bawahan.

Berbeda *treatment* ketika ASN belum memiliki tingkat pemahaman agama yang matang. Fasih dengan prinsip-prinsip dasar agama, tetapi karena kurang paham pada konteks muamalah. Juga berlaku untuk ASN yang mengetahui prinsip-prinsip manajemen Islam, tetapi tidak ditemukan dalam praktik. Menyimak diskusi Rana dan Malik (2016) hal ini berkaitan dengan budaya kerja nasional atau organisasi yang telah dianut dalam

waktu yang cukup lama. Situasi semacam ini dapat dikendalikan oleh pimpinan puncak yang memiliki kharisma dalam memimpin. Pimpinan puncak perlu mereorientasi nilai dalam visi dan tujuan dalam bekerja. Agar reorientasi nilai tidak mengarah pada pemaksaan, maka visi harus mempertimbangkan kesesuaian nilai antara semua level dalam organisasi.

Visi yang diciptakan harus jelas menggambarkan sesuatu perjalanan yang bila dilaksanakan dapat memberikan rasa terpenggil dalam pekerjaan, individu menemukan makna hidup, dan membuat sesuatu yang berbeda. Dalam memobilisasi bawahan, visi tersebut memberikan daya tarik yang besar, menjelaskan perjalanan dan tujuan akhir visi, merefleksikan idealisme yang tinggi, dan mendorong harapan dan keyakinan. Proses perwujudan visi akan membentuk dasar konstruksi sosial dan budaya organisasi sebagai sebuah organisasi pembelajaran, serta membentuk sistem etika dan nilai-nilai inti yang mendasar. Fry (2003) menjelaskan bahwa kepemimpinan spiritual melalui visi, harapan keyakinan, dan cinta altruistik memberikan dasar motivasi intrinsik melalui keterlibatan dalam tugas dan identifikasi terhadap tujuan.

Akhirnya, kepemimpinan profetik dapat dipandang sebagai sesuatu yang perlu diwujudkan untuk kesuksesan organisasi. Prinsip kepemimpinan ini mudah untuk disesuaikan dengan visi organisasi karena pada dasarnya tidak ada prinsip yang bertentangan, justru akan sangat membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Nilai-nilai luhur yang menjadi perhatian kepemimpinan profetik merupakan karakter yang tertanam dalam diri bawahan. Sehingga bawahan memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri dalam organisasi. Pemimpin puncak membutuhkan bawahan yang dapat dipercaya, begitu juga bawahan sangat mengharapkan keadilan, pengarahaan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hubungannya harus seimbang,

dimana teori ekuitas (*equity theory*) sangat berlaku, yakni optimalnya pekerjaan ASN bergantung pada apa yang organisasi berikan kepada mereka. Karena itu, pimpinan puncak harus memiliki diskursus intelektual, spiritual, dialog, dan keyakinan bahwa bila bawahan dilibatkan dan mendapat porsi yang tepat –baik itu tanggungjawab ataupun kepercayaan– maka bawahan akan memberikan hal yang sama kepada organisasi.

2. PENUTUP

Pada bagian penutup ini, kami memberikan penegasan poin-poin temuan dalam kajian ini. Konstruksi kepemimpinan profetik ternyata dapat dijelaskan dari perspektif Islam dan teori kepemimpinan. Al-Qur'an dan Sunnah menjadi sumber nilai dalam kepemimpinan ini. Al-Qur'an memberikan penjelasan secara global, sedangkan Nabi Muhammad SAW mempraktikannya dalam kehidupan bermasyarakat atau dalam mengelola pemerintahan di Madinah. Sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yang menjadi konstruksi kepemimpinan profetik adalah *sidiq* (berpedoman pada nurani dan kebenaran), *amanah* (profesional dan berkomitmen), *tabligh* (kemampuan berkomunikasi), dan *fathonah* (mampu menyelesaikan masalah). Berkembangnya berbagai gaya kepemimpinan ternyata dapat dijelaskan dengan meminjam konsep motivasi. Kepemimpinan profetik yang tergolong dalam kepemimpinan spiritual bersumber pada motivasi intrinsik. Sebagai tambahan, kepemimpinan profetik perspektif Islam tidak hanya bersumber pada motivasi intrinsik atau etika, tetapi integrasi motivasi *Ilahiyah* yang berdimensi dunia (*hasanah-happiness*) dan akhirat (*salamah-salvation*).

Kajian ini juga berhasil menjelaskan argumen utama dari sisi teoritis dan praktis bahwa kepemimpinan profetik aplikabel dengan birokrasi publik. Dengan memegang asumsi bahwa apapun gaya

kepemimpinan yang ada akan dapat diterapkan dalam birokrasi ketika pemimpin mampu menyesuaikan nilai-nilai yang dibawa dengan kultur organisasi. Diketahui bahwa kepemimpinan profetik dapat secara langsung meneladani Nabi Muhammad SAW atau melalui pengalaman sosial, maka disimpulkan bahwa kepemimpinan ini dapat bekerja dalam birokrasi ketika ASN memiliki kematangan dalam beragama. Sehingga upaya mewujudkan kepemimpinan profetik dapat dimulai dengan menganalisis tingkat kematangan keberagamaan ASN. Kemudian, ASN yang dinilai memiliki kematangan beragama, sebenarnya cukup dengan menghadirkan nuansa spiritual dalam organisasi. Sebaliknya ketika belum memiliki, pemimpin puncak perlu mereorientasi nilai dalam visi dan tujuan bekerja. Agar reorientasi nilai tidak mengarah pada pemaksaan, maka visi harus mempertimbangkan kesesuaian nilai antara semua level dalam organisasi. Terakhir, mengingat model kepemimpinan profetik dibutuhkan birokrasi di Indonesia. Kami memandang perlunya meninjau kembali praktik seleksi CPNS. Praktik seleksi yang ada sekarang memberikan porsi yang cukup besar pada kemampuan intelektual dan emosional, cenderung melupakan sisi spiritualitas. Jikapun ada di beberapa instansi keagamaan, spiritualitas seringkali dihubungkan dengan kemampuan baca-tulis Al-Qur'an. Padahal telah diketahui bahwa yang paling utama dari spiritualitas adalah hati nurani. Pertanyaannya kemudian –sekaligus menjadi kajian yang penting di masa mendatang- apakah kemampuan spiritual memungkinkan untuk mendapatkan prosi dalam seleksi CPNS? Seandainya bisa, lantas bagaimana format atau teknikal menguji kemampuan spiritualitas seseorang? Jawaban atas pertanyaan ini akan mendekatkan birokrasi pada pelayanan publik yang prima.

3. DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A. G. (2001). *ESQ Emotional Spiritual Quotient*. Jakarta: Arga.
- Barth-Farkas, F., & Vera. A. (2014). Power and Transformational Leadership in Public Organizations, *The International Journal of Leadership in Public Service*, Vol. 10(4), pp. 217-232.
- Branine, M., & Pollard, D. (2010). Human Resource Management with Islamic Management Principles: A Dialectic for Reverse Diffusion in Management, *Personnel Review*, Vol. 39(6), pp. 712-727.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006) Konstruksi Teoritis dan Pengukuran Kepemimpinan Profetik, *Jurnal Psikologi*, Vol. 33(2), pp. 133-146.
- Bush, T. (2010). Spiritual leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, Vol. 38(4), pp. 402-404.
- Fry, L. w. (2003). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(1), p. 693-727.
- Geh. E. Z. (2014). Organizational Spiritual Leadership of Worlds “made” and “found”: An Experiential Learning Model for “feel”. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 35(2), pp. 137-151.
- Khadra, B. (1990). The Prophetic-Caliphal Model of Leadership: An Empirical Study, *International Studies of Management and Organization*, Vol. 20(3), pp. 37-51.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2006). *Leadership is Everyone Business*. New York: Pfeiffer.
- Kuntowijoyo. (1989). Ilmu Sosial Profetik. *Jurnal UQ*, Vol. 1(1),
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A Study of Spirituality in The Workplace, *Sloan Management Review*, Vol. 40(4),

- Nigro, F. A. (1965). *Modern Public Administration*. New York: Harper & Row Publisher.
- Pfiffner, J. D., & Presthus, R. (1967). *Public Administration*. New York: The Ronald Press.
- Pramusinto, A. (2009). Mengembangkan Budaya Kepemimpinan Profesional Birokrasi. In A. Pramusinto & W. Kumorotomo (Eds.), *Governance Reform di Indonesia: Mencari Arah Kelembagaan Politik yang Demokratis dan Birokrasi yang Profesional*. Yogyakarta: Gava Media.
- Prasetyo, D. (2014). Persepsi Masyarakat DKI Jakarta terhadap Figur dan Komunikasi Politik Basuki Tjahaja Purnama (Ahok). *Politika*, Vol. 5(2). Van Slyke, D. M., & Alexander, R. W. (2006). Public Service Leadership: Opportunities for Clarity and Coherence. *American Review of Public Administration*, Vol. 36(4), pp. 362-374.
- Price, T. L. (2000). Explaining Ethical Failures of Leadership. *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21(4), pp. 177-184.
- Priyadi, B. P. (2016). Wong Legan Golek Momongan: Kasus Kepemimpinan Paradoks Wali Kota Yogyakarta Herry Zudianto. *Disertasi*. Yogyakarta: Antropologi UGM.
- Rahman, A. (2012). *Ensiklopedi Muhammad sebagai negarawan*, Bandung: Mizan.
- Rahmat, I. (2016). The Celestial Management: Ikhtiar Mewujudkan Budaya Organisasi Islam, *Jurnal Manajemen Dakwah*, Vol. 2 (1), pp 19-39.
- Rana, M. H., & Malik, M. S. (2016). Human Resource Management from an Islamic Perspective: A Contemporary Literature Review. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, Vol. 9(1), pp.109-124.
- Van Wart, M. (2003). Public Sector Leadership Theory: An Assessment. *Public Administration Review*, Vol. 63(2), pp. 214-228.
- Watt, W. M. (1968). *Islamic Political Thought*, Edinburgh: Edinburgh University Press.
- West-Burnham, J. (1997). Leadership for learning: reengineering 'mind sets'. *School Leadership and Management*, 17(2), p. 231-243.
- Wicaksono, A. (2010). Servant Leadership dalam Birokrasi Publik. In W. Kumorotomo & A. Pramusinto (Eds.), *Reformasi Aparatur Negara: Ditinjau Kembali*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wright, B.E. and Pandey, S.K. (2010), Transformational Leadership in The Public Sector: Does Structure Matter? *Journal of Public Administration Research and Theory*, Vol. 20(1), pp. 75-89.

**DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KERINCI**

Beni Setiawan / MAP UNP

15208036

e-mail : benisetiawan15208036@gmail.com

Abstrac

Performance of civil servants in the Regional Secretariat Kerinci regency experienced several problems. This is caused by several factors such as lack of discipline, work motivation and job satisfaction. In producing the optimal performance required work discipline for organizational goals can be achieved. The existence of work discipline then the implementation of the duties of employees can run effectively and efficiently. Work motivation can also be a factor affecting performance because work motivation is a boost to a series of behavior processes in achieving goals. On the other hand, job satisfaction can be obtained if there is a match between work with rewards. Satisfaction can also be obtained from the work itself in the form of performance. This paper tries to disclose the condition or phenomenon of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction found in the Regional Secretariat of Kerinci Regency. The study material in this paper is intended as a preliminary study to conduct more in-depth research.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction.

Abstrak

Kinerja pegawai negeri sipil dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci mengalami beberapa permasalahan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurang disiplin, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Adanya disiplin kerja maka pelaksanaan tugas pegawai dapat berjalan efektif dan efisien. Motivasi kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karena motivasi kerja merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Disisilain kepuasan kerja bisa didapatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan imbalan. Kepuasan juga bisa didapatkan dari hasil pekerjaan itu sendiri berupa kinerja. Makalah ini mencoba mengungkapkan kondisi atau fenomena Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja yang terdapat pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Bahan kajian dalam makalah ini dimaksudkan sebagai kajian awal untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Unsur manusia merupakan salah satu unsur yang penting, karena manusia selalu berperan aktif dalam suatu organisasi.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal ini senada dengan menurut mangkunegara (2000;67) yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut

Malayu S.P Hasibuan (2008:168) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Anglo Kinicki (2001:205) motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Robbins dalam Wibowo (2014: 322) Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau presentasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai

tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003:78) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai suatu lembaga yang memiliki tugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kabupaten Kerinci lainnya, yang dibentuk berdasarkan Perda Kabupaten Kerinci Nomor 13 Tahun 2011, tentang Organisasi Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kerinci Jo Peraturan Bupati Kerinci Nomor 10 Tahun 2011 tanggal 13 juni 2011 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci terdiri dari beberapa bagian yaitu Bagian Administrasi Pemerintahan Umum, Bagian Hukum, Bagian Hubungan Masyarakat dan Protokol, Bagian Administrasi Perekonomian, Bagian Administrasi Pembangunan, Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat, Bagian Umum, Bagian Organisasi, Bagian Pengolahan Data Elektronik dan Satelda (PDE), yang masing-masing bagian dibawah oleh Asisten yaitu Asisten Pemerintahan (Asisten I), Asisten Perekonomian dan Pembangunan (Asisten II), Asisten Administrasi Umum (Asisten III). (Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2015).

Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

2. PEMBAHASAN

A. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja.

Disiplin Kerja

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:168) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut. Menurut

Hasibuan (2014:193), berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin pegawai negeri sipil telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Menurut Hasibuan (2014:194-198) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah sebagai berikut: (a) tujuan dan kemampuan (b) teladan pimpinan, (c) balas jasa, (d) keadilan, (e) waskat (pengawasan melekat), (f) sanksi hukuman (g) ketegasan, (h) Hubungan kemanusiaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang datang dari dalam diri manusia yang mengaktifkan, menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan karena itu kunci untuk mengerti motivasi kerja adalah memahami hubungan kebutuhan, dorongan dan tujuan. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior. Sedangkan Robbins (2003:156) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2003:190) berpendapat bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (directed), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Motivasi kerja akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya

manusia itu ke arah tujuan yang diinginkan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Hasibuan (2006:149) metode-metode motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), Motivasi (materil dan non materil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*), Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Menurut Hasibuan (2006:146) adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut : (a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan, (c) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, (d) meningkatkan kedisiplinan karyawan, (e) Mengefektifkan pengadaan karyawan, (f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik (g) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan (h) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, (i) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, (j) meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan

atau tidaknya pekerjaan mereka. Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka. Hal senada juga dikemukakan oleh Gibson (2000:106) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang (Kreitner dan Kinicki, 2001:224).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, faktor-faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja. Menurut Kreitner dan Kinick (2001:125) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut.

- a) *Need Fulfillment* (pemuhan kebutuhan)
Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.
- b) *Discrepancies* (perbedaan)
Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.
- c) *Value Attainment* (pencapaian nilai)
Gagasan *value attainment* adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemuhan nilai pekerjaan individual yang penting.
- d) *Equity* (keadilan)
Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

- e) *Dispositional/genetic components* - (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik.

Menurut Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau presentasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

B. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Disiplin kerja

Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Hal ini ditandai dengan masih adanya target kerja yang belum terealisasi sepenuhnya. Hal ini disebabkan beberapa pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang masih kurang disiplin, hal ini juga berkaitan dengan kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh atasan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Hessel (2007: 178) yang menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Untuk mengetahui permasalahan kinerja pegawai di

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1

Permasalahan Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	TARGET 2015	Realisasi 2015	Persentase
1	Bagian administrasi kesejahteraan rakyat	Terlaksananya Koordinasi dan Pembinaan Organisasi Kemasyarakatan	6	4	67%
2	Bagian umum	Terselenggaranya Dialog dengan Tokoh Masyarakat, Organisasi Sosial	37	20	54%
3	Bagian organisasi	Terlaksananya Penyusunan Standar Pelayanan Minimal	3	1	33%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2015.

Disiplin Kerja

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:168) kedisiplinan adalah adanya kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Dengan adanya hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Para Pegawai dengan semangat yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan tujuan organisasi patut diberi perhatian dan

bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Pegawai-pegawai dengan semangat yang tinggi memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban.

Berdasarkan penelitian awal dilapangan di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, masih banyak ditemukan pegawai yang tidak masuk kantor tanpaketerangan, hal ini dapat dilihat pada tabel data kehadiran pegawai dibawah ini.

Tabel 1.2.

Data Kehadiran Pegawai Sekreariat Daerah Kabupaten Kerinci Bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni 2016

No	Bulan	Tanpa Keterangan	Izin	Sakit	Cuti	DL
1	Januari	87	36	6	3	21
2	Februari	83	25	3	1	26
3	Maret	91	20	1	1	47
4	April	96	25	4	3	52
5	Mei	91	39	4	3	50
6	Juni	92	44	6	1	41
	Jumlah	540	189	24	12	237

Sumber : Data Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci 2016

Dari tabel 1.2, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang tanpa keterangan, izin dan dinas luar tiap bulannya cukup tinggi. Tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan dapat

menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai.

Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai juga diperkuat dengan pernyataan dari Bapak Sekda Kabupaten Kerinci, Bapak Afrizal, yang dilansir oleh berita online Kenali.com yang menyatakan “Tingkat Kedisiplinan dari Pegawai negeri Sipil (PNS) dalam lingkup kabupaten Kerinci nampaknya masih rendah”.

Motivasi Kerja

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja seperti yang diungkapkan oleh Robert Kreitner dan Anglo Kinicki (2001:205) motivasi kerja dapat dipastikan memengaruhi kinerja walaupun, bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Robbins (2003: 156) dalam Wibowo (2014: 322) Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Berdasarkan penelitian awal di lapangan motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten kerinci masih kurang dirasakan seperti pimpinan kurang menyediakan waktu kepada pegawai untuk mendiskusikan pekerjaan

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau presentasi kerja sehingga

pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan.

Berdasarkan penelitian awal di lapangan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten kerinci masih kurang dirasakan hal ini bisa dilihat dari masih kurang intensifnya pegawai berada di kantor, masih kurang komitmennya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum maksimal dirasakan serta masih kurang kondusifnya kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang sesuai harapan.

C. Upaya peningkatan Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci

Untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka di butuhkan upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai diantaranya pemberian penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik, hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dan keteladanan dari pimpinan karenan peran seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan yang akan menjadi contoh bagi pegawai atau bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dapat dilakukan dengan cara pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif kepada seluruh pegawai, pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan SDM pegawai dan pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja sangat baik.

Untuk dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka Sekeretariat Daerah Kabupaten lebih memperhatikan

faktor gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, pengawasan, promosi jabatan, dan lingkungan kerja, karena dipandang sesuai dan tepat dalam mengukur kedisiplinan pegawai.

3. PENUTUP

Berdasarkan penelitian awal di pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja disebabkan oleh faktor rendahnya tingkat disiplin pegawai seperti jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci yang tidak masuk kantor tanpa keterangan, izin dan dinas luar tiap bulannya cukup tinggi, hal ini juga disebabkan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai dan kurangnya kepuasan kerja hal ini bisa dilihat dari masih kurang komitmennya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci diharapkan kepada pimpinan untuk dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memberikan sanksi, meningkatkan motivasi kerja

pegawai dan memperhatikan kepuasan kerja pegawai.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert abd Anglo Knicki , 2001. *Organizational Behaviour* . Fith Edition.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Penerbit PT. Refma Aditama
- Robbin, P, Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Peraturan pemerintah No 53 tahun 2010 Tentang Kedisiplinan Pegawai

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN KERINCI**

**Riswanto / MAP UNP
16208023
e-mail : aris.pkbkrc@gmail.com**

ABSTRAK

Dalam beberapa hal pegawai pada organisasi pemerintahan khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dianggap tidak loyal jika tidak mengikuti perintah pimpinan dan organisasi yang merupakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing hal tersebut menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal dan dapat mengakibatkan pegawai tidak loyal terhadap pekerjaannya Tujuan penelitian ini (1) Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Kerinci (2) Untuk Mengetahui berapa besar pangaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Kerinci. Penelitian ini menggunakan metode kuantitati kerana peneliti ingin mengetahui pengaruh antara variabel X dan variabel Y. Populasi dan sampel penelitian ini adalh pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang berjumlah 35 orang yang menjadi responden dalam kuisisioner yang dibagikan, namun pada kenyataannya yang mengembalikan kuisisioner sebanyak 27 orang yang menjadi subjek penelitian. Teknik analisis menggunakan uji t dengan hasil diketahui terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan besar hasil $r_{xy} = 0,889$ ($r \neq 0$) dan perhitungan uji signifikan diperoleh t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 9,712, lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,060 degan kata lain Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan koofisien determinasi, maka Koofisien determinasi sebesar 79% artinya kontribusi atau besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di teliti pada penelitian ini.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan sebagai organisasi publik hadir untuk menata aktivitas yang berkaitan dengan upaya peningkatan kesejahteraan pegawai. Sebagai organisasi sosial, aspek pelayanan menjadi aktivitas utama organisasi, sehingga kepuasan pegawai dan kepuasan masyarakat menjadi indikator kinerja pegawai maupun kinerja organisasi tersebut. Untuk mengelola orang (manajemen sumber daya manusia) diperlukan keahlian tersendiri, karena orang yang diatur dan yang mengatur memiliki pendapat, ide, pengalaman, kematangan jiwa, kemauan dan kemampuan dalam menghadapi berbagai masalah yang harus dipecahkan.

Dalam organisasi pemerintahan gaya kepemimpinan seseorang pemimpin dipengaruhi oleh orang yang dipimpinnya untuk menyesuaikan keadaan orang yang di pimpin agar kepemimpinan dapat berjalan efektif dan optimal, Sarita (2012:23) dan penerapan gaya kepemimpinan seseorang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi yang di pengaruhi oleh seorang pemimpin, kepemimpinan yang efektif memberi dampak kemajuan bagi organisasi. Baik dan buruknya cara seseorang memimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain pemimpin, karyawan juga menentukan keberhasilan suatu organisasi melalui kinerjanya terhadap organisasi dimana dia bekerja.

Birokrasi merupakan instrumen penting dalam masyarakat yang kehadirannya tak mungkin terelakkan dengan konsekuensi logis misi suci yaitu untuk mensejahterakan rakyatnya. Berkenaan dengan upaya pelayanan dan mewujudkan kesejahteraan rakyat, birokrasi publik memberikan andil yang relatif besar. Aparatur pemerintah dalam birokrasi

publik di Indonesia bekerja atas dasar wewenang yang sudah ditentukan dan ini merupakan sistem kerja yang diterapkan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Kerinci yang memiliki elemen pokok yang mendasari pengaturan wewenang tersebut, antara lain : 1) kegiatan-kegiatan yang bersifat rutin tiap-tiap satuan organisasi ditetapkan sebagai tugas-tugas resmi, 2) tugas-tugas ini relatif stabil artinya tidak mengalami perubahan-perubahan yang berarti dan wewenang untuk melaksanakan itu sepenuhnya terikat pada aturan yang berlaku, dan 3) ada keteraturan baik dalam mekanisme maupun prosedur, cara-cara yang sudah baku untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan tugas-tugas oleh pegawai yang memenuhi kualitas menurut ketentuan-ketentuan yang berlaku. Untuk mencapai tujuan yang mulia dari birokrasi, diperlukan kiranya aparatur pemerintah yang handal dan cekatan dalam menangkap kebutuhan jaman yang semakin kompleks dewasa ini. Aparatur pemerintah yang mempunyai kejujuran, bisa menjadi suri tauladan bagi publik, memiliki kapasitas intelektual, keterampilan, penguasaan teknologi dan lain-lain. Sejumlah tuntutan kemampuan tersebut merupakan kebutuhan dalam pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah dalam birokrasi publik di Indonesia.

Setiap pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan motivasi pada pegawai (Syarifah Fatmawati, 2013) . Pemimpin yang baik tidak akan ada tanpa bawahan yang baik, begitu pula sebaliknya. Antara pimpinan dan bawahan saling membutuhkan untuk bersinergi menjadikan organisasi lebih maju.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mau berubah menuju arah yang lebih baik. Tidak semua orang memiliki sifat atau

jiwa kepemimpinan. Perilaku khusus yang dimiliki individu dapat membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin. Enam karakter yang membedakan antara pemimpin dan bukan pemimpin yaitu ambisi dan semangat, kejujuran, hasrat untuk memimpin, kepercayaan diri, integritas, kecerdasan dan pengetahuan mengenai pekerjaannya (Robbins, 2006).

Ada beberapa jenis kepemimpinan yaitu, kharismatik yang para pengikutnya terpacu memiliki kepemimpinan heroik atau luar biasa ketika mereka mengamati perilaku pemimpin mereka, kemudian kepemimpinan transaksional yang memotivasi para pegawai menuju tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan peran, selanjutnya ada kepemimpinan transformasional yang menginspirasi para pegawai untuk melampaui kepentingan pribadi mereka dan membawa dampak mendalam dan luar biasa pada karyawan (Robbins, 2006).

Masih menurut Robbins (2006) dari beberapa jenis kepemimpinan tersebut kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah diraih sebelumnya, memberikan perhatian pada karyawan, mampu melatih, serta membuat karyawan bekerja lebih baik terhadap organisasi. Pengaruh kepemimpinan transformasional membuat karyawan lebih memiliki rasa loyalitas terhadap pekerjaannya. Dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat membuat perubahan dan sukses membuat sebuah perubahan kearah yang lebih positif dan membimbing organisasi kearah baru yang memiliki tujuan jelas. Kepemimpinan transformasional lebih efektif dibandingkan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional adalah gabungan yang sempurna dari kepemimpinan kharismatik dan transaksional.

Dalam beberapa hal pegawai pada organisasi pemerintahan khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci dianggap tidak loyal jika tidak mengikuti perintah pimpinan dan organisasi yang merupakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing hal tersebut menyebabkan karyawan tidak bekerja secara maksimal dan dapat mengakibatkan pegawai tidak loyal terhadap pekerjaannya. Beranjak dari pemikiran tersebut dan didasarkan pada pengamatan awal dilapangan, bahwa kinerja aparatur pemerintah turut berperan dalam pelayanan publik di Kabupaten Kerinci, khususnya di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Hal ini kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat karena gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan organisasi cenderung berbeda, apalagi diketahui untuk organisasi pemerintahan khususnya Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) selalu mengalami pergantian pucuk pimpinan. Dari fenomena tersebut penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis lebih lanjut pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu judul yang telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh gaya kepemimpinan dan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci”

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci?, (2) Berapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci?. Sehingga tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah (1) Untuk Mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Kerinci?, (2) Untuk Mengetahui berapa besar pengaruh

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Kerinci

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan (Rober L. Mathis dan Jhon H. Jacson, 2009). Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2004). Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Rivai (2004). Anderson (1997) didalam sonnia (2014) menyatakan bahwa kinerja mencakup variabel-variabel yang berkaitan dengan input, perilaku (proses), output dan outcome (nilai tambah/dampak). Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006) bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil dari input dan output yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan apa yang diharapkan atasannya.

Suryadi Prawirosentono (2010) menyatakan kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sunarto (2003) kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (trust) timbal

balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Faktor penting kinerja menurut S.P Hasibuan (2006) ada tiga, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kinerja. Apabila kinerja karyawan baik dan optimal maka diharapkan kinerja organisasi dapat berjalan optimal.

Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001) faktor yang memengaruhi kinerja individu, yaitu :

- 1) Kemampuan individu,
- 2) Motivasi,
- 3) Dukungan yang diterima,
- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan,
- 5) Hubungan mereka dengan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Faktor kemampuan,
- 2) Faktor motivasi,
- 3) Faktor rating pegawai.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai apakah seseorang telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan. Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan melalui beberapa penilaian Prawirosensono (2006:21) antara lain : 1) kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Sikap, 4)Ketepatan waktu, 5) efektifitas.

Gaya Kepemimpinan

Pengertian Kepimpinan

Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada seseorang atau kelompok untuk tujuan tertentu (Fuad Mas'ud,

2002). Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci melakukan pendekatan kepada bawahan secara langsung, mampu menggerakkan bawahan dan mengarahkan bawahan sesuai dengan tujuan organisasi. Pemimpin tidak segan untuk turun langsung mengajari bawahan dan mengarahkan bawahan sesuai dengan apa yang diharapkan, selain itu pemimpin dapat menggerakkan bawahan untuk segera menyelesaikan tugas yang diberikan dan melaporkan hasil kerja.

Pengertian Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Djoko Purwanto, 2006). Gaya kepemimpinan yang digunakan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Kabupaten Kerinci adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dapat membuat karyawan mengesampingkan kepentingan pribadi dan lebih mendahulukan kepentingan organisasi.

Wawancara yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pimpinan melakukan diskusi secara langsung dengan karyawan dengan tidak memberikan perintah secara kaku, pemimpin juga melakukan penekanan pentingnya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain. Hal tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan agar semua pihak dapat menikmati hasilnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Menurut Robbin (2003:473) faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu terdiri dari dimensi : 1) Kharisma atau idealism, 2) Inspirasi atau motivasi, 3) Stimulasi intelektual, 4) Pertimbangan individual.

Sedangkan indikator gaya kepemimpinan Menurut Robbin (2003:474) yaitu: Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi

yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Adapun indikator – indikator gaya kepemimpinan menurut antara lain :

- 1) Visi dan misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.
- 2) Mendorong intelegensi, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- 3) Memberikan perhatian pribadi, melayani secara pribadi, melatih dan menasehati.
- 4) Menjalankan pertukaran kontraktual antara penghargaan dan usaha, menjanjikan penghargaan untuk kinerja yang bagus dan mengakui pencapaian yang diperoleh.
- 5) Melepaskan tanggung jawab dan menghindari pengambilan keputusan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuisioner yang populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi sedikit dan terbatas sehingga tidak memungkinkan untuk menggunakan sampel, maka diambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 35 responden dari 35 pegawai negeri sipil yang seluruhnya adalah pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis diolah secara statistik dengan menggunakan alat bantu program SPSS 20.0.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui hasil analisis regresi akan dibahas bagian per bagian dengan penyajian ulang bagian yang akan dibahas, yakni sebagai berikut :

Tabel 1.2.
Hasil Deskriptif Statistik
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gaya Kepemimpinan	63,93	4,341	27
Kinerja Pegawai	63,00	5,023	27

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai rata-rata dan standar deviasi ketiga variabel yang akan telah diteliti, yang mana rata-rata nilai untuk variabel kinerja pegawai adalah 63,00 dengan standar deviasi 5,023, kemudian rata-rata nilai untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 63,93 dengan standar deviasi 4,341.

Tabel 1.3
Hasil Analisis Regresi Variabel X terhadap Variabel Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,523	4,999		3,105	,005
	Gaya Kepemimpinan	,768	,079	,889	9,712	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Interpretasi Persamaan regresi sebagai berikut :

Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X) sebesar 0,768 memiliki arti apabila gaya kepemimpinan naik sebesar 1% maka kinerja pegawai (Y) akan naik sebesar 0,768%.

Tabel 1.4
Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel diatas diperoleh angka R² (R Squar) sebesar 0,790 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,889 atau 0,889²) atau 79%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 79 % sedangkan sisanya sebesar 21 % dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian selanjutnya adalah pengujian signifikansi yang fungsinya untuk mencari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan melihat dari uji t dengan tingkat signifikansi 5 % (0,05), dan jumlah responden 27, maka didapat t_{tabel} adalah df = n - 2 (27 - 2 = 25), sehingga diperoleh t_{tabel} = 2,060, dari Perhitungan yang telah dilakukan diketahui hasil t_{hitung} untuk Variabel gaya kepemimpinan sebesar 9,712.

Jika t_{hitung} ≥ t_{tabel} maka Ha diterima dan Ho ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan Variabel gaya kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja pegawai dan jika t_{hitung} ≤ t_{tabel} maka Ha ditolak dan Ho diterima berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel gaya kepemimpinan terhadap Variabel Kinerja pegawai. Dari perhitungan tersebut t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 9,712, lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,060 dengan kata lain Variabel gaya

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	,889 ^a	,790	,757	,782	2,026	94,322	1	25	,000

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1) Dari hasil perhitungan dengan menggunakan pendekatan person product moment dan menggunakan aplikasi SPSS20 diketahui terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan besar hasil $r_{xy} = 0,889$ ($r \neq 0$) maka terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

2) Dalam menentukan besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan koefisien determinasi, maka Koefisien determinasi sebesar 79% artinya kontribusi atau besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci sebesar 79%, sedangkan sisanya sebesar 21% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3) Dari perhitungan uji signifikan diperoleh t hitung variabel gaya kepemimpinan (X) sebesar 9,712, lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,060 dengan kata lain Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Variabel Kinerja pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci

Dari analisa dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1) Agar Gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan peningkatan kinerja pegawai lebih besar lagi sehingga

pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat bermanfaat dan sesuai dengan visi dan misi dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

2) Kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci, maka untuk itu perlu menjadi indikator utama bagi pimpinan-pimpinan pada periode berikutnya.

3) Diharapkan dengan kinerja dan kemampuan pegawai yang baik masyarakat dapat memperoleh Dokumen Kependudukan dan Akta Pencatatan Sipil dengan mudah Murah dan tepat waktu (one day service) serta mengetahui manfaatnya.

4) Diharapkan organisasi dapat menjaga aset yang mereka miliki terutama pegawai yang menjadi motor dalam organisasi pemerintahan khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci yang bersinggungan langsung kepada pelayanan kepada masyarakat

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. Suyunus. 2012. Kepemimpinan dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan RSJ Menur Surabaya. Jurnal Manajemen Bisnis. (Online), Volume 2 No.01, (<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jp2m/article/view/1483>, diakses 15 Juni 2014).
- Algifari 2003 Statistika Induktif untuk ekonomi dan Bisnis Edisi 2 AMP YKPN Yogyakarta
- Amin Wijaya Tunggal, 2007 Dasar-dasar Customer Relationship Jakarta Buku Kita
- Amstrong M dan Baron A 1998 Manajemen Kinerja – Realitas Baru London Institute of Personnel dan Pengembangan
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, Penerbit PT. Refika Aditama.
- Ayu Purnama. 2013. Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian

- Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga PT. Sus Surabaya. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2(2)
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Fatmawati, Syarifah. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Kebun Rimba Belian Inti Kabupaten Sanggau". PublikA, Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara Volume 2 Nomor 2, Agustus 2013.
- Gibson, L. 2000. Organisasi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gouzali Saydam, (2000), Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro, Djanbatan, Jakarta
- Hasibuan, Malayu, 2008 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Cetakan Keenam, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mas'ud, Fuad (2002), 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia :Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Muhyadi, 1989 Organisasi Teori, Struktur dan Proses LPTK Depdikbud
- Nitisemito Alex 2000. Pembelanjaan Perusahaan. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Buku Aksara. Yogyakarta.
- Purwanto Djoko 2006 Komunikasi Bisnis Jakarta Edisi Kedua Erlangga
- Riduwan 2007 Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian Bandung Alfabeta
- Rivai, Veithzal. 2004. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robert L Mathis dan Jhon H. Jackson, 2001 Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2 Alih Bahasa Salemba Empat jakarta
- Robbins, Stephen & A. Judge. 2006. Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour).Edisi 12 jilid 1&2. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontraversi, Aplikasi. Jakarta: Penerbit PT Prehallindo.
- Sarita Permata Dewi 2012, Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta (Studi Kasus Pada SPBU Anak Cabang Perusahaan RB.Group), Jurnal Nominal, Vol. 1 No. 1.
- Sonniah, 2014 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kurnia Alam Perista Kudus : <http://www.eprints.undip.ac.id>
- Sunarto, 2003 Prilaku Organisasi Penerbit Amus Jakarta
- Streeters dan Porter,1985 Efektivitas Organisasi Perusahaan Jakarta Salemba
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Suryadi Prawirosentono, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Uma Sekaran, 2006, Metodologi Penelitian untuk Bisnis, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Utomo, Tri Widodo W., 2008. Analisis Kebutuhan Pegawai, di akses 15 Juni 2010; <http://www.shdeshare.net/triwidodowutomo/analisis-beban-kerja>.

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Adrianto

Mahasiswa Magister Administrasi Publik UNP

Email: aadrianto89@yahoo.co.id

Abstract

This paper was written to see the effect of emotional intelligence and compensation on the performance of employees in the Department of Tourism and Culture Pariaman City. Managing human resources is of the utmost importance in this century, human resources are the only resources that have reason, feelings, abilities, skills, knowledge, drive power, and work, ratios, flavors and intentions. In achieving the performance goals of employees in an organization will be influenced by individual performance. Therefore, the performance of employees must be managed well in order to achieve the target performance results that have been determined. This certainly affects the emotional intelligence and employee compensation. This paper is written based on a theoretical framework relevant to the topic of writing. In theory there is a significant influence between emotional intelligence and compensation on employee performance

Keywords: *Emotional Intelligence, Compensation, Employee Performance*

Abstrak

Makalah ini ditulis untuk melihat pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman. Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya, dan karya, ratio, rasa dan karsa. Dalam mencapai tujuan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja individu. Oleh karena itu kinerja pegawai harus dikelola dengan baik guna meraih hasil target kinerja yang telah ditentukan. Hal ini tentu berpengaruh pada kecerdasan emosional dan kompensasi pegawai. Paper ini ditulis berdasarkan kerangka teori yang relevan dengan topik tulisan. Secara teori terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai

Keywords: Kecerdasan Emosional, Kompensasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya, ratio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapapun canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan bahannya memadai, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa manusia sebagai sumber daya yang paling menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi secara efisien dimana manusia sebagai perencana, penggerak, dan pelaksana dalam suatu organisasi yang mewujudkan dalam sebuah kinerja. Hal ini juga dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997), pertanyaan tersebut tidaklah terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya, sumber daya dapat dibagi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resources*) dan sumber daya alam (*Natural Resources*). Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun swasta, sumber daya adalah hal yang utama, disamping berbagai sumber daya-sumber daya lainnya. Hal ini dikarenakan manusia menjadi pelaku utama yang akan mengelola berbagai sumber daya tersebut, sumber dayanya haruslah berkualitas. Dengan kata lain, berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan kompetensi SDM akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Kecerdasan emosional menunjukkan kebolehan memahami emosional diri, kebolehan mengurus emosi dengan sesuai, kebolehan memotivasi diri, kebolehan

mengenali emosi individu lain dan kebolehan mengendalikan persahabatan serta kemampuan mendengarkan, berkomunikasi, kerjasama, tim dan keinginan untuk memberikan kontribusi terhadap organisasi.

Menurut Daniel Goleman dalam bukunya Kecerdasan Emosional, semua emosi (2002:7) pada dasarnya adalah dorongan untuk bertindak, rencana seketika untuk mengatasi masalah yang telah ditanamkan secara berangsur-angsur (evolusi), dan emosi juga sebagai perasaan dan pikiran-pikiran khas, suatu keadaan biologis, dan psikologis serta serangkaian kecenderungan untuk bertindak. Emosi dapat dikelompokkan pada rasa marah, kesedihan, takut, kenikmatan, cinta, terkejut, jengkel dan malu. Semua hal yang tercakup dalam kecerdasan emosi diatas sangat dibutuhkan organisasi dalam pembuatan keputusan, terobosan teknis dan strategis, kreatifitas dan inovasi yang dilakukan oleh pegawai.

Dikalangan pada sebagian besar instansi pemerintah terlihat masih lemahnya kecerdasan emosional pegawai baik dalam melakukan interaksi sesama pegawai maupun dalam bekerja. Indikasinya dapat terlihat dari sering terjadi kesalah pahaman antar sesama pegawai, sehingga sering membuat keributan yang mengakibatkan pengunjung wisata merasa tidak nyaman. Ini menunjukkan masih rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk dapat mencapai tujuan organisasi perlu adanya suatu kerja sama yang baik antar sesama para pegawai yang berada dalam suatu naungan organisasi tersebut. Sebagai aparatur pemerintah, pegawai negeri sipil memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena pegawai negeri sipil merupakan motor penggerak sekaligus sebagai pelaku dalam penyelenggara tugas dibidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Pegawai merupakan bagian terpenting dalam penerapan kegiatan aktivitas organisasi. Kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan dari yang sudah ditargetkan. Sebagai komponen yang penting dalam pencapaian target adalah adanya pemberian kompensasi. Organisasi harus memahami bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai akan dipergunakan oleh pegawai beserta keluarga untuk memenuhi kebutuhannya, dimana sebagian kebutuhan tersebut sifatnya tidak dapat ditunda, seperti makan dan minum.

Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai untuk senantiasa hadir dan mencurahkan tenaga, pikiran dan waktunya untuk keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya bila kebutuhan itu tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Bila kebutuhan ini sulit dipenuhi maka secara otomatis akan berdampak pada kinerja pegawai.

Dengan melihat tingkat kebutuhan pegawai yang berbeda-beda, maka sangat penting untuk melihat apa latar belakang pegawai untuk menempatkan posisi pegawai yang paling tepat, sehingga para pegawai tidak kebingungan dalam melakukan pekerjaan. Pentingnya kompensasi dalam rangka menumbuhkan dan meningkatkan prestasi kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semangat kerja mengandung pengertian bahwa pegawai mempunyai sikap positif terhadap tanggungjawab, sehingga dapat menimbulkan sikap optimis terhadap pekerjaan yang memungkinkan kepuasan kerja yang lebih baik (Rivai.,2004:838).

Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi yang pegawainya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah

penting pegawai mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat.

Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi. Dalam proses pekerjaan tentu ini akan menjadi perhatian yang tinggi demi keberhasilan tujuan organisasi. Kegagalan pegawai dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri pegawai tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat pegawai dalam bekerja. Keberhasilan kerja pegawai tidak lepas dari motivasi pegawai yang bersangkutan.

2. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2012:1) mengemukakan secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam melakukan suatu penelitian hendaknya menentukan terlebih dahulu metode penelitian yang akan kita teliti. Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif yang didukung oleh pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga penelitian kuantitatif yaitu penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Strategi metode campuran yang digunakan

dalam penelitian ini adalah urutan analisis kuantitatif dan kualitatif, tujuan strategi ini adalah untuk mengidentifikasi komponen konsep (sub konsep) melalui analisis data kuantitatif dan kemudian mengumpulkan data kualitatif guna memperluas informasi yang tersedia (Abbas, 2010). Intinya adalah untuk menyatukan data kuantitatif dan data kualitatif agar memperoleh analisis yang lebih komprehensif, valid, reliable, dan obyektif.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman sebagai bagian paling penting dari Pemerintah Kota Pariaman dalam rangka pencapaian visi Pemerintah Kota Pariaman yang mana belum ada yang meneliti ditempat tersebut.
 2. Disamping itu tempat penelitian ini memudahkan bagi peneliti untuk mengumpulkan data karena peneliti berdomisili Kota Pariaman
- Waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari penulisan proposal hingga penulisan tesis.

C. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pernyataan-pernyataan penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel terikat adalah kinerja pegawai. Sedangkan variabel bebas adalah kecerdasan Emosional, dan kompensasi. Dari variabel penelitian tersebut dapat ditentukan indikator, instrument penelitian dan desain sample yang digunakan. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data, baik melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa kuantitatif yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Selanjutnya,

peneliti mengumpulkan data dengan wawancara, kemudian menganalisis hasil wawancara. Hasil analisa baik dari angket maupun wawancara selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan langkah terakhir diberi kesimpulan dan saran.

D. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Di dalam penelitian disamping mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dikumpulkan, perlu diberikan definisi operasional setiap variabel yang sudah diidentifikasi. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja pegawai (Y)
Kinerja adalah hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau sebaliknya dengan indikator:
 1. Sikap dan mental (motivasi kerja, dan etika kerja),
 2. Pendidikan,
 3. Keterampilan,
 4. Manajemen kepemimpinan,
 5. Tingkat penghasilan,
 6. Gaji dan Kesehatan,
 7. Jaminan sosial,
 8. Iklim kerja,
 9. Sarana dan prasarana,
 10. Teknologi, dan
 11. Kesempatan berprestasi.
2. Variabel Kecerdasan Emosional (X1) adalah kemampuan beradaptasi, mengatur suasana hati, mengatasi konflik, kesenjangan, kemampuan dalam memotivasi diri, berempati serta kemampuan dalam mengendalikan emosi diri untuk meraih suatu keberhasilan, dengan indikator :

1. mengenal emosi diri,
 2. mengelola emosi,
 3. memotivasi diri,
 4. mengenal emosi orang lain,
 5. membina hubungan.
3. Variabel Kompensasi (X2) merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin meningkat, dengan indikator :
1. gaji,
 2. upah,
 3. bonus,
 4. pujian.

E. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:90). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman yang berjumlah sebanyak 45 orang.

Table 3.1 : Jumlah Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman dapat dilihat pada table berikut:

NNo	Jabatan	Jumlah Populasi
11.	Pimpinan (Kepala Dinas dan Sekretaris)	2
22.	Bagian-Bagian Bidang	3
33.	Kasubag Umum, Program dan Keuangan	2
44.	Ka. UPT Pengelola Objek Wisata Pantai dan Pulau	4
55.	Kepala Seksi	6
66.	Staf	16

77.	Tenaga Lapangan	12
	Total	45

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman Bulan Juni 2017

2. Sampel

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2012:91). Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin, (Husein Umar, 2014:78), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presentasi kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir (ketidak telitian).

dalam penelitian ini N = 45 dan e = 3% maka:

$$n = \frac{45}{1 + 45 (3\%^2)}$$

$$n = \frac{45}{1 + 45 (0,03^2)}$$

$$n = \frac{45}{1 + 0,0405}$$

$$n = \frac{45}{1,0405}$$

$$n = 43,060 \rightarrow 43$$

Berdasarkan hitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 43 dari 45 jumlah pegawai dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *propotional stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah pegawai yang ada pada setiap subpopulasi. Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam setiap subpopulasi pada pegawai dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman dengan jumlah sampel 43.

N No	Jabatan	Jumah Populasi	Proporsi sampel	Jumlah Sampel
11.	Pimpinan (Kepala Dinas dan Sekretaris)	2	$2/45 \times 43 = 1,91$	2
22.	Bagian-Bagian Bidang	3	$3/45 \times 43 = 2,86$	3
33.	Kasubag Umum, Program dan Keuangan	2	$2/45 \times 43 = 1,91$	2
44.	Ka. UPT Pengelola Objek Wisata Pantai dan Pulau	4	$4/45 \times 43 = 3,82$	4
55.	Kepala Seksi	6	$6/45 \times 43 = 5,79$	6
66.	Staf	16	$16/45 \times 43 = 15,28$	15
77.	Tenaga Lapangan	12	$12/45 \times 43 = 11,46$	11
	Total	45		43

Tabel 3.2 Distribusi Sampel

Sumber: Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner atau pertanyaan-pertanyaan yang dirancang khusus untuk penelitian ini kepada responden. Hasil penelitian kuesioner tersebut akan berupa angka-angka, tabel-tabel analisis, statistik dan uraian serta kesimpulan hasil penelitian.

Sedangkan pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi dokumen dan kepustakaan mengenai dokumentasi dan referensi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

G. Teknik Analisa Data

a. Analisa Statistik Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi (Kuncoro, 2003), misalnya mendeskripsikan profil responden (jenis kelamin, pendidikan, usia dan lain-lain), kemudian juga menggambarkan nilai rata-rata variabel, distribusi frekuensi jawaban responden

terhadap masing-masing pertanyaan pada variabel penelitian. Analisa deskriptif perlu dilakukan terhadap penelitian untuk memperkuat argumentasi dan logika dalam jawaban dan mengimplementasikan dengan yang akan dikumpulkan dalam analisa kuantitatif, dilakukan berdasarkan pada data yang dikumpulkan dari daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah diajukan dan diisi oleh pegawai.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang lebih dari dua kali (Supardi, 2003:159). Lebih lanjut menurut Sekaran (2003:327) semakin tinggi harga alpha yang mendekati angka satu maka item-item dalam kuesioner akan semakin reliabel/konsisten dan dianjurkan untuk tetap menggunakan instrumen yang sebelumnya telah teruji reliabilitas.

c. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas adalah merupakan proses menguji butir-butir pertanyaan dalam sebuah kuesioner apakah isi dari butir-butir pertanyaan dari pertanyaan tersebut sudah valid dan reliabel sehingga

sudah bisa digunakan untuk mengukur faktornya. Suatu kuesioner dikatakan valid/sah jika pertanyaan yang ada mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur, sedangkan suatu kuesioner dikatakan reliabel/handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Menurut Supardi (2003:155) validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur apa yang seharusnya diukur dan diuji dengan koefisien evaluasi sederhana sebab data penelitian tidak akan berguna bila mana instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas yang tinggi. Indikator dikatakan valid jika nilai koefisien sederhana lebih besar dari harga koefisien korelasi dari tabel pada derajat kebebasan (df) sebesar $n-2$ dan taraf signifikan (α) sebesar 5 % atau nilai probabilitas pengujian $P < 0,05$ serta nilai koefisien determinasi (r^2).

d. Analisis Regresi Berganda

Analisa regresi berganda adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Kuncoro,2003). Selanjutnya dapat diolah secara statistik dengan menggunakan SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi hasil analisis regresi. Hipotesis dapat diterima jika nilai signifikansi dari masing-masing variabel yang diuji memperlihatkan nilai yang lebih kecil dan sama dengan 0,05 ($P \leq 0,05$; $\alpha = 5 \%$). Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$, berarti hipotesis penelitian dapat diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dengan adanya penelitian terdahulu seperti:

1. Hasballah (2015) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Organisasi Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie“. Hasil penelitian membuktikan menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Disamping itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai juga mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie serta terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan emosional, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja organisasi melalui kinerja pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Pidie.
2. Irfan Rizkansyah (2015) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Banda Aceh“. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel eksogen, yaitu kecerdasan emosional, kompensasi dan

komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga ditunjukkan hubungan antara kecerdasan emosional, kompensasi dan komitmen yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi baik direct maupun indirect effect. Selanjutnya kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Irwan Zalukhu (2013) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Pusat SAR Nasional Jakarta)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sangat berkorelasi dengan inisiatif empati dimensi. Hasil parsial analisis iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan dimensi sangat terkait dengan kerja sama. Hasil analisis secara simultan kecerdasan emosional dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. M. Noor Fakhurrazi (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Individu, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Depelover Di Banda Aceh”. Dalam penelitian ini karena semua sampel dijadikan penelitian maka penelitian dilaksanakan dengan sensus. Sensus dilakukan kepada seluruh karyawan yang bergerak dalam bidang perumahan yang berjumlah 127 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan indikator nilai CR dan P. Karena dari 7 hipotesis verikatif yang diuji dalam penelitian ini memiliki CR diatas

1,96 atau nilai P lebih kecil dari 0,05, maka 7 hipotesis tersebut yang diuji menolak H0 dan menerima H1. Dengan kata lain variabel independence dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola perusahaan depelover perumahan di Banda Aceh.

5. Mariadi (2015) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh”. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor operasional PT. Bank Aceh, kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi, sedangkan secara parsial variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor operasional PT. Bank Aceh.
6. Razali (2015) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai,

gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai serta gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Biro Kesra Setda Aceh.

7. Sarboni (2015) yang berjudul “Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Universitas Serambi Mekkah (USM) Aceh”. Hasil penelitian menunjukkan hasil penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Promosi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Baik penilaian prestasi kerja maupun promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Serambi Mekkah

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini dapat ditujukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman
3. Terdapat pengaruh kecerdasan emosional dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Pariaman secara signifikan

4. PENUTUP

Pada kinerja pegawai, ada beberapa hal yang dapat disimpulkan;

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai berdasarkan variabel kecerdasan emosional, hendaknya pimpinan melihat latar belakang pendidikan pegawai untuk menempatkan posisi pegawai serta memberikan pelatihan-pelatihan kepada para pegawai.
2. Kompensasi bagi pegawai perlu dipertahankan oleh organisasi, namun tidak kalah penting adalah kompensasi perlu ditingkatkan sesuai dengan kenaikan inflasi karena kita lihat rata-rata para pegawai mempunyai tunggakan di Bank.
3. Untuk meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik lagi, perlu diperhatikan kedua faktor tersebut terutama masalah kecerdasan emosional dan kompensasi sehingga para pegawai semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Goleman. Daniel.2002. *Emotional Intelligence (terjemahan)*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Makmur.2009. Teori Manajemen Strategik Dalam Pemerintahan dan Pembangunan. Bandung : PT Refika Aditama
- Moeheriono.2014. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persadas
- Simamora Henry.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela Poltak Lijan.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Membangun Kinerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.*** Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono.2012. ***Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D.*** Bandung : Alfabeta, cv.
- Sutrisno, Edy.2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Veithzal, Rivai.2004. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Widodo Eko Suparno.2015. ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar

**Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin
Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Medan Krio Kecamatan
Sunggal
Kabupaten Deli Serdang**

Muhammad Nazhif Asy'ari
Magister Administrasi Publik FIS UNP
mhd_nazhif@yahoo.co.id

Abstract

Head of Madrasah is the leader or manager of an educational institution who is given the task to lead and pay attention to the discipline of teachers and staff to create a quality work climate and culture. This research is a qualitative research by using data collection techniques such as observation, interview and documentation study by emphasizing data source of informant that is: Head of Madrasah and teacher. The results of this study obtained that the head of madrasah always deceive human resources in decision making. The conclusion of this research Leadership of Madrasah principals in decision making on discipline involves all components in Madrasah such as: teachers, committee and staff of Madrasah so that in making decision of head of Madrasah is not emphasize emotional, but to give importance together to run together.

Keywords: *leadership of Madrasah Principals and Teacher disciplines*

Abstrak

Kepala Madrasah adalah pimpinan atau manajer suatu lembaga pendidikan yang diberi tugas untuk memimpin serta memperhatikan disiplin guru dan staf guna menciptakan iklim dan budaya kerja yang bermutu. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan tehnik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan menitik beratkan sumber data informan yaitu: Kepala Madrasah dan guru. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa kepala madrasah selalu memperdayakan sumber daya manusia dalam pengambilan keputusan. Kesimpulan penelitian ini Kepemimpinan kepala Madrasah dalam pembuatan keputusan mengenai kedisiplinan melibatkan seluruh komponen yang ada di Madrasah seperti: guru, komite dan staf Madrasah sehingga di dalam pengambilan keputusan kepala Madrasah tidak mementingkan emosional, tetapi mementingkan bersama untuk dijalankan bersama.

Kata Kunci : kepemimpinan Kepala Madrasah dan disiplin Guru

1. PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada faktor pemimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai keterampilan manajemen, semakin rendah kedudukan seorang pemimpin dalam organisasi maka semakin rendah keterampilan manajemennya. Masalah ini menjadi persoalan penting bagi tiap organisasi dalam usaha menyeleksi orang melalui pendekatan yang dipandang benar untuk menjalankan fungsi kepemimpinan.

Dengan demikian kepemimpinan adalah proses mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, memotivasi, melatih dan memberikan inspirasi bagi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah/Madrasah adalah pimpinan/manajer suatu lembaga pendidikan. Ia merencanakan mengorganisasi, mengambil keputusan, mensupervisi guru dan banyak lagi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kesuksesan maupun meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan di lembaga yang ia pimpin. Sebagai kepala sekolah, maka kapasitas intelektual, emosional, spiritual, kewirausahaan dan social sangat berpengaruh besar terhadap efektifitas kepemimpinannya.

Sebagai kepala sekolah maka ia adalah guru nya para guru maksudnya adalah bahwa ia berada di tingkat lebih atas dari guru-guru disuatu sekolah/Madrasah, maka ia harus membuat kebijakan yang tepat. Hal ini tentu mengakibatkan bahwa kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru yang di tampilkan di sekolah/Madrasah.

Hal ini bisa di lakukan dengan beragam hal, misalnya saja dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang diharapkan dengan di lakukan kegiatan ini maka tujuan lembaga pendidikan semakin mudah untuk dicapai. Tentu hal ini akan

berdampak positif bagi guru dan anak didik karena potensi yang ada pada guru semakin dikembangkan dan guru memiliki cara-cara yang baru dalam memberikan pengajaran dengan bermacam macam strategi kepada siswa dan juga proses pembelajaran siswa lebih senang dan mudah mengerti.

Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek – aspek kepribadian yang dapat menunjang dan mewujudkan hubungan manusia yang efektif terhadap anggota organisasinya. Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh banyak hal, yang salah satunya adalah kepemimpinan yang berjalan dalam organisasi tersebut. Pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja. Pemimpin tersebut memiliki kemampuan untuk memberikan pengaruh positif untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Setiap suatu organisasi pastilah termuat didalamnya tiga unsur pokok yaitu; *pertama*, adanya tujuan yang hendak dicapai, *kedua*, adanya pembagian tugas kerja yang harus di lakukan oleh sekelompok orang dan *ketiga*, adanya kerjasamaa antara anggota. Dengan terpenuhinya ketiga unsur itu didalam suatu badan atau lembaga, berarti badan atau lembaga itu dapat disebut organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang strategis didalam penyelenggaraan organisasi atau sebuah lembaga, yaitu: sebagai pemikir, perencana, penggerak, pengendalian, dan pengawasan terhadap tujuan yang diinginkan organisasi itu sendiri. Untuk pelaksanaan tugas didalam suatu organisasi dibutuhkan unsur manusia yang berkualitas. Manusia yang berkualitas tentu akan menyadari posisinya yang

mempunyai kewajiban mengabdikan, berbakti dan loyal terhadap lembaganya.

Dengan demikian, setiap kegiatan pendidikan disekolah/Madrasah harus memiliki perencanaan yang jelas dan realistis. Pengorganisasian yang efektif dan efisien, pengarahan dan pemotivasian seluruh personil sekolah/Madrasah guna selalu meningkatkan kualitas kinerjanya. Serta pengawasan secara berkelanjutan, untuk salah satu upaya awal yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan adalah kualitas guru yang berbentuk disiplin.

Disiplin kuat yang dimiliki guru, merupakan salah satu hal penting. Guru yang datang tepat waktu dan tidak meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir adalah salah satu contoh yang dapat membangkitkan motivasi siswa dalam belajar. Tantangan dunia pendidikan pada zaman sekarang ini adalah tantangan bagi guru didalam berhubungan dengan siswa dalam proses belajar mengajar. Disini guru diharapkan dapat membangkitkan motivasi belajar, hasrat ingin tahu yang tinggi dan minat yang kuat untuk mengikuti pelajaran disekolah/Madrasah. Sebab semakin besar minat yang kuat dalam mengikuti pelajaran maka semakin tinggi pula prestasi belajar yang diperolehnya. Guru yang disiplin, para siswa cenderung memberikan penghargaan lebih dalam bentuk perilaku siswa Madrasah. Misalnya bagi guru diwajibkan berpakaian dan berpenampilan rapi sesuai seragam yang ditetapkan diikuti juga oleh para siswa khususnya menyangkut peraturan tidak diperbolehkan bagi siswa pria untuk memiliki rambut yang panjang.

Hal ini telah diaplikasikan oleh seorang Kepala Madrasah Tsanawiyah Medan krio kecamatan tunggal kabupaten deli serdang. Strategi dan proses yang dilaksanakan oleh Kepala Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Medan Krio cukup dikatakan baik dan sejalan sesuai strategi dan aturan aturan Madrasah. Serta didalam proses

manajemen di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Medan krio, kepala Madrasah sangat memperhatikan disiplin guru dan staf guna menciptakan iklim dan budaya kerja yang bermutu. Hal ini dapat dilihat dari proses kepala Madrasah yang setiap harinya tidak bosan memberikan masukan dan pembinaan rutin kepada guru dan staf Madrasah. Sehingga dalam proses manajemen yang dilakukan oleh kepala Madrasah akan berjalan sesuai strategi dan aturan sehingga akan membentuk disiplin kerja yang baik, terencana dan tercapainya tujuan pendidikan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah badan atau lembaga pendidikan akan berjalan secara efektif dan efisien dengan selalu menjalankan disiplin dalam melakukan segala aktifitas apapun, dimulai dari kehadiran pemimpin kepala Madrasah datang lebih awal dari guru-guru, cara berpakaian yang sesuai dengan norma pendidikan, perkataan yang sopan sehingga dapat menjalin komunikasi yang baik, sehingga menunjukkan ajaran agama dan Pancasila. Hal ini bertujuan agar terciptanya suatu pendidikan yang rukun, menghargai antar sesama rekan kerja serta untuk menciptakan total quality manajemen yang optimal.

Untuk mewujudkan suatu lembaga pendidikan yang berkualitas dan bermutu kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin lembaga pendidikan harus mampu membentuk dan menjalankan fungsi - fungsi manajemen guna melaksanakan peran perannya sebagai kepala Madrasah untuk membangun kerja sama yang harmonis antara kepala Madrasah dengan guru dan pegawai, guru dengan guru, serta guru dengan pegawai, agar terciptanya proses Kegiatan Belajar mengajar (KBM) yang efektif dan efisien, serta tercapainya visi, misi dan tujuan Madrasah seperti yang diharapkan.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu jenis penelitian yang menyajikan data secara tertulis, mengamati serta menggambarkan situasi keadaan yang sebenarnya secara kongkrit. Peneliti memperoleh data langsung dari subjek penelitian yaitu manusia dengan cara berinteraksi secara langsung. Oleh karena itu peneliti kualitatif adalah orang yang ikut berpartisipasi secara utuh.

Peneliti sebagai instrument kunci mengajukan pertanyaan pertanyaan, observasi, wawancara, dan mengutip data yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis. Dengan melihat dan mengkaji proses proses pertanyaan, setelah memperoleh informasi data, kemudian data tersebut dianalisis secara induktif dengan cara mengorganisir, mengurutkan, menguraikan sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja seperti yang didasarkan oleh data.

Penelitian ingin mengetahui bagaimana Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan kualitas disiplin guru. Berdasarkan penjelasan di atas maka tepat digunakan adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dapat didefinisikan sebagai berikut: Penelitian yang dilakukan berusaha untuk memaparkan suatu keadaan, gejala individu atau kelompok tertentu secara analisis yang dalam mengolah datanya tidak tertumpu pada penggunaan angka-angka statistik kecuali sebagai alat bantu.

Adapun yang menjadi sumber data (informan atau responden) dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah, guru, dan yang terkait dengan Proses penelitian. Sumber-sumber data ini (informan atau responden), dikategorikan ke dalam sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber data primer, yaitu sumber pokok yang diterima langsung dalam

penulisan yaitu kepala Madrasah dan satu guru.

b. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pendukung atau pelengkap yang diperoleh secara tidak langsung, dalam hal ini data diperoleh dari dokumen-dokumen, data-data, serta buku-buku referensi yang membahas masalah penelitian ini.

Prosedur pengumpulan data dan perekaman dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Peneliti melakukan observasi atau pengamatan dengan tahap awal dengan memahami situasi dan kondisi fisik Madrasah untuk memudahkan dalam penyesuaian diri dengan lembaga yang ingin dijadikan objek atau tempat penelitian. Dengan mengenalkan diri dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, guru-guru, beserta pegawai Madrasah dan ikut berpartisipasi di dalamnya untuk mendapatkan informasi informasi serta temuan - temuan umum yang berkaitan dengan penelitian sehingga dengan hasil observasi ini sekaligus untuk menemukan dan mengumpulkan data yang terkumpul melalui wawancara secara terang terangan dengan nara sumber – nara sumber yang sebelumnya telah ditentukan oleh peneliti.

2. Wawancara

Setelah peneliti melakukan observasi dan berkenalan dengan pihak Madrasah sehingga memudahkan peneliti untuk dapat melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, guru-guru, dan beserta pegawai Madrasah untuk mendapatkan data, informasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian. Wawancara dilakukan secara langsung kepada informan atau sumber data. Mereka adalah (a) Kepala Madrasah, (b) guru

Wawancara ini pada dasarnya dilakukan dengan dua bentuk yaitu wawancara semi terstruktur dan wawancara tidak berstruktur. Teknik wawancara semi terstruktur dilakukan

melalui pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti. Sedangkan wawancara tidak terstruktur timbul apabila jawaban kurang berkembang diluar pertanyaan-pertanyaan terstruktur namun tidak lepas dari permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kedua teknik tersebut secara bersamaan agar lebih banyak menjangkau informasi - informasi dengan melakukan wawancara terhadap nara sumber – nara sumber seputar permasalahan yang akan diteliti .

3. Dokumentasi

Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti melakukan studi dokumentasi dengan memperoleh data dan informasi yang diharapkan dalam penelitian ini juga dilakukan melalui pengkajian berbagai dokumen yang dibutuhkan untuk memperoleh data. Dokumen-dokumen yang dijadikan sumber untuk memperoleh data-data adalah (a) Arsip Profil Madrasah , (b) Berkas inventarisasi Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan terkait pembelajaran (c) Berkas Inventarisasi kegiatan atau program mengenai kedisiplinan dan (d) Catatan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data melalui studi dokumentasi digunakan untuk melengkapi data dan informasi yang diperoleh untuk penelitian ini.

Pada penelitian ini, penelitian menggunakan analisis data terdiri dari: (a) Reduksi Data, (b) Penyajian Data, dan (c) Kesimpulan.

1. Reduksi Data

Peneliti menggunakan analisis data berupa reduksi data dengan mengumpulkan seluruh data, informasi dan dokumentasi di lapangan atau di tempat penelitian. Kemudian, setelah terkumpul seluruh data maka peneliti melakukan proses pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. Untuk memudahkan penyimpulan data-data yang telah didapat dari lapangan atau tempat penelitian, maka diadakan reduksi

data. Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan semua catatan di lapangan atau tempat penelitian kemudian di analisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisihkan data lapangan yang tidak sesuai dengan fokus penelitian dan berkaitan dengan pembahasan penelitian, agar hasilnya menjadi lebih baik.

2. Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data peneliti menggunakan analisis data berupa penyajian data yaitu dengan pemilihan, dan penyederhanaan tentang data yang berkaitan dengan judul penelitian atau pembahasan penelitian. dengan adanya penyajian data, maka peneliti dapat memahami apa yang sedang terjadi di ruang lingkup penelitian maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian untuk disajikan dan dipergunakan untuk penelitian.

3. Penarikan Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data kemudian dilanjutkan dengan penyajian data, yaitu semua hasil observasi, wawancara, dan temuan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian dan selanjutnya diproses dan dianalisis, maka proses selanjutnya adalah dengan menarik kesimpulan. Penarikan kesimpulan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang berupa data, tulisan, tingkah laku pada subjek atau tempat penelitian di MTS Al Washliyah Medan krio.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Mardiah selaku kepala Madrasah MTS Al Washliyah Medan Krio tentang kepemimpinan dalam hal pengambilan keputusan, siapa yang di libatkan dalam pengambilan keputusan di MTS Al Washliyah Medan Krio dapat dikemukakan bahwa:

“Sebagai kepala Madrasah, saya merupakan pemimpin tertinggi di Madrasah dalam mengerjakan seluruh system pendidikan yang ada di Madrasah ini, dalam pengambilan keputusan, saya melibatkan seluruh komponen komponen yang terlibat didalamnya seperti, dewan guru, komite, staf – staf Madrasah, bahkan yayasan”.

Pernyataan diatas merupakan sikap dari kepala Madrasah sebagai pemimpin yang tertinggi di Madrasah melibatkan komponen - komponen Madrasah dalam membuat keputusan yang dapat memberikan masukan masukan positif guna tercapainya tujuan dari apa yang menjadi tujuan Madrasah sehingga dapat berperan aktif dalam pembentukan kualitas dan mutu pendidikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Mardiah selaku Kepala Madrasah MTS Al Washliyah Medan Krio, dalam kaitan pembuatan keputusan bagaimana proses/mekanisme serta apa yang diputuskan dan mengapa seperti itu dalam pengambilan keputusan di MTS Al Washliyah Medan Krio dapat dikemukakan bahwa:

“Dalam proses/mekanisme pengambilan keputusan yang dilaksanakan dalam bentuk rapat, kepala Madrasah selalu memberi penawaran kepada peserta rapat untuk memberikan argumen/pendapatnya, serta memusyawarakan pendapat pendapat yang telah dipaparkan sehingga diputuskan dan diterapkan bersama – sama. Adapun yang diputuskan didalam pembuatan keputusan ialah aturan aturan tentang kedisiplinan guru guna ada batasan batasan atau aturan main dilingkungan Madrasah ini. Mengapa demikian itu agar keputusan apa yang dibuat menjadi keputusan bersama, tidak hanya satu pihak (kepala Madrasah)”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru yang bernama Bapak Ngasto yang mengampuh pada mata pelajaran IPS di Madrasah MTS Al Washliyah Medan Krio, tentang dimana peran kepala sekolah dalam pembuatan keputusan dapat dikemukakan bahwa:

“Salah satu peran yang harus diambil kepala Madrasah didalam membuat keputusan memberikan pendapat dari guru dan memberi mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan kedisiplinan, serta memperhatikan dalam proses kerja yang maksimal. Pemimpin harus menjadi guru bagi stafnya dMadrasah dan memberikan contoh tauladan yang baik bagi gurunya, karena guru akan meniru atasannya baik secara langsung maupun tidak”.

Dari wawancara diatas dapat dijelaskan bahwa peran kepala Madrasah dalam melaksanakan kedisiplinan sangat menjadi acuan para guru untuk dilaksanakan oleh guru di Madrasah Guru akan melihat kepala Madrasah dalam melaksanakan kedisiplinan secara langsung akan diikuti oleh guru sehingga akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terciptanya proses pendidikan yang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Laila Mardiah selaku kepala Madrasah MTS Al Washliyah Medan Krio, tentang aspek aspek apa saja yang menjadi point dari kedisiplinan guru di MTS Al Washliyah Medan Krio dapat dikemukakan bahwa ada tiga point terkait kedisiplinan di Madrasah Tsanawiyah Al Washliyah Medan Krio yaitu:

a. Kehadiran

“Kehadiran merupakan salah satu aturan yang harus dijalankan oleh dewan guru sebagai tolak ukur kesuksesan dari Madrasah. Kehadiran dewan guru sebagai sebuah kewajiban yang harus di lakukan, kecuali ada hal-

hal lain yang sifatnya penting dan hal tersebut dapat dipertanggung jawabkan oleh yang bersangkutan. Guru yang berhalangan tidak dapat hadir diwajibkan mencari pengganti atau guru infal”.

b. *Reward and Punishment*

“Kepala Madrasah memberikan *reward* (imbalan) terhadap guru yang kinerjanya lebih, lebih disini dapat diartikan memberikan kontribusi terhadap kemajuan Madrasah serta untuk menjadi contoh terhadap guru guru yang lain. *Reward* yang diberikan kepada guru bisa seperti: pujian, penilaian tambahan jam pelajaran serta uang kerajinan. Adapun *Punishment* (hukuman) yang diberikan kepada guru yang melanggar aturan disiplin. Seperti: teguran, Pengurangan jam pelajaran dan hukuman terberat sampai dikeluarkan dari Madrasah”.

c. Sanksi

“Aspek point kedisiplinan mengenai sanksi, dimana sanksi merupakan Tindakan atau hukuman untuk seseorang yang melanggar dan tidak menepati perjanjian, ketentuan aturan aturan yang kegunaannya memberikan efek jera untuk Menyadarkan seseorang untuk tidak melakukan perilaku menyimpang lagi”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dipahami bahwa yang menjadi point kedisiplinan adalah: Kehadiran, , *Reward And Punishment* dan Sanksi, dimana kehadiran merupakan keharusan bagi guru – guru untuk dapat hadir memberikan ilmu. Setelah melakukan pengumpulan data dari lapangan penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa temuan penelitian. Beberapa temuan penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

Temuan Pertama adalah: Kepemimpinan kepala Madrasah dalam hal pengambilan keputusan di MTS Al Washliyah Medan

krio, kepala Madrasah sebagai pemimpin yang paling tertinggi di Madrasah tersebut dalam pengambilan keputusan selalu melibatkan seluruh komponen – komponen yang ada, seperti guru, komite, staf Madrasah agar kebijakan yang dibuat dapat dijalankan bersama sehingga seluruh system pendidikan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan pendidikan. Dimana tujuan pendidikan dalam Undang – undang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS) No. 20 tahun 2003 pasal 3 yakni bertujuan untuk berkembangnya potensi didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam proses pencapaian tujuan pendidikan seorang pemimpin sekolah/Madrasah yang berkualitas tidak semena mena hanya membuat keputusan sendiri yang memberatkan bawahannya, kepala Madrasah membuat rapat bersama agar keputusan yang diambil dapat melaksanakan disiplin kerja sesuai keputusan yang telah diambil bersama. Disiplin kerja yang baik tentu akan memberikan hasil kinerja yang baik pula. Dalam proses kedisiplinan seseorang harus selalu melakukan proses kerja yang sesuai dengan peraturan suatu organisasi, selalu menjunjung tinggi setiap aturan serta menerapkan peraturan tersebut sesuai prosedur dengan nurani dan tidak terpaksa dalam melaksanakannya.

Disiplin kerja yang dilaksanakan kepala Madrasah MTS Al Washliyah Medan Krio oleh guru dan staf Madrasah yang ada telah berjalan sesuai dengan rencana, hal ini dapat dilihat ketika dalam proses pelaksanaan Upacara bendera yang dilaksanakan setiap hari seninnya, seluruh guru dan murid sangat antusias melakukan dan mengikuti upacara bendera dengan tertib dan berbaris sesuai tempat yang telah disediakan oleh petugas. Selain itu bentuk disiplin kerja yang terlihat lainnya adalah

bahwa guru disiplin ketika jam mengajar akan segeraberlangsung, guru yang akan segera mengajar bersiap- siap untuk memasuki kelas dan akan membawakan materi ajarnya sesuai dengan pedoman RPP dan Silabus.

Temuan Kedua adalah: aspek aspek yang menjadi point disiplin guru di MTS Al Washliyah Medan Krio adalah kehadiran, perangkat pembelajaran, *Reward* and *Punishment* dan sanksi. Disiplin kerja merupakan salah satu acuan dalam mensukseskan setiap organisasi. Kehadiran merupakan suatu kewajiban dan keharusan yang harus dijalankan oleh guru agar dapat memberikan ilmu kepada peserta didik didalam kelas,serta perangkat pembelajaran yang harus disiapkan oleh guru seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) yang akan membantu guru untuk melaksanakan proses pembelajarannya.

Reward dan *punishment* merupakan dua bentuk metode dalam memotivasi seseorang untuk melakukan kebaikan dan meningkatkan prestasinya. Kedua metode ini sudah cukup lama dikenal dalam dunia kerja. Tidak hanya dalam dunia kerja, dalam dunia pendidikan pun kedua ini kerap kali digunakan. *Reward* artinya ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk peningkatan motivasi para pegawai. Metode ini bisa meng-asosiasi-kan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain motivasi, *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya.Sementara *punishment* diartikan sebagai hukuman atau sanksi. Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* sebagai bentuk yang negatif.

Temuan ketiga: Pengawasan. Dalam melaksanakan disiplin kerja guru di MTS Al Washliyah Medan Krio harus ada yang namanya pengawasan hal ini dikarenakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan baik dan buruknya hasil pendidikan kedepannya. Disiplin kerja tentu akan membentuk karakter guru menjadi lebih baik dan terarah serta akan mampu menunjukan dan memberi contoh positif bagi peserta didik, karena guru merupakan seorang pendidik yang langsung terjun kepada setiap peserta didiknya disekolah/Madrasah.

Dalam melaksanakan kedisiplinannya kepala Madrasah MTS Al Washliyah sangat memperhatikan aturan-aturan yang telah dibuatnya, seperti memberikan *reward* kepada guru guru yang tidak melanggar aturan disiplin. Kepala Madrasah dengan dibantu oleh guru piket langsung memantau kedisiplinan yang terus berlangsung. Dalam proses pemantauan tersebut guru sangat antusias dalam menanggapi kedisiplinan kerja di Madrasah. Kepemimpinan sangat berperan penting, maka begitu pula halnya peran ibu Laila Mardiah S.Ag sebagai pemimpin tertinggi di MTS Al Washliyah Medan Krio. Kepala Madrasah sangat berperan melaksanakan disiplin guru kerja sehingga memberikan kontribusi terhadap berlangsungnya proses pendidikan yang optimal. Hal ini di karenakan bahwa kedisiplinan kerja guru yang ada di MTS Al Washliyah Medan Krio berjalan efektif dan memberikan hasil yang positif bagi Madrasah maupun bagi siswanya, karena guru merupakan pendidik yang berperan langsung pada seluruh peserta didiknya disekolah maupun di Madrasah.

Dalam meningkatkan kedisiplinan guru, kepemimpinan Madrasah harus aktif dalam memantau proses disiplin kerja yang berjalan setiap harinya, apabila pimpinan kepala Madrasah tidak dapat memantau langsung, maka pimpinan tersebut memberikan wewenang kepada bawahannya seperti guru piket, hal ini di

lakukan agar keselarasan dalam bekerja sama dapat terjalin harmonis serta mampu mengemban tanggung jawab yang telah diberikan.

Dengan demikian, jika disiplin guru sudah berjalan sesuai apa yang direncanakan, maka tujuan pendidikan akan tercapai secara efektif dan efisien, serta jika guru melaksanakan kedisiplinan dengan baik, maka secara otomatis peserta didik akan mengikuti gurunya dalam melaksanakan kedisiplinan, dan tentunya proses kegiatan belajar mengajar akan tercapainya tujuan pendidikan yang bermutu.

4. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan hasil dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala Madrasah dalam pembuatan keputusan mengenai kedisiplinan melibatkan seluruh komponen yang ada di Madrasah seperti: guru, komite dan staf Madrasah sehingga di dalam pengambilan keputusan kepala Madrasah tidak mementingkan emosional, tetapi mementingkan bersama untuk dijalankan bersama.
2. Aspek yang menjadi point didalam kedisiplinan yang paling utama ialah kehadiran, karena kehadiran merupakan kewajiban bagi seorang guru profesional untuk hadir memberikan ilmunya kepada peserta didik didalam kelas. Selain itu aspek perangkat pembelajaran, perangkat pembelajaran yang dapat mempermudah proses pengajaran bagi guru selanjutnya adalah *reward and punishment* dan sanksi.
3. Peran kepemimpinan kepala Madrasah dalam meningkatkan

disiplin guru adalah selalu meninjau atau mengawasi guru guru serta memperhatikan tingkat disiplin kerja guru, dalam hal mengawasi, kepala Madrasah memanfaatkan guru piket untuk mengawasinya guru yang lain, dengan berdisiplin kerja akan menciptakan proses KBM yang berjalan sesuai rencana, selain itu dalam meningkatkan kedisiplinan guru, kepala Madrasah berperan aktif selalu memberikan arahan dan masukan terkait kedisiplinan.

B. Saran

1. Kepada Kepala Madrasah MTS Al Washliyah Medan Krio agar selalu terus melakukan evaluasi terkait kebijakan kedisiplinan serta memberikan tauladan dalam menciptakan kualitas pendidikan yang efektif dan efisien.
2. Kepada guru guru MTS Al Washliyah Medan krio agar terus meningkatkan kedisiplinan kerja dan meningkatkan kerjasama dengan kepala Madrasah dalam menciptakan mutu dan kualitas pendidikan yang lebih maksimal.
3. Kepada siswa siswi MTS Al Washliyah Medan krio agar selalu meningkatkan kehadiran kesekolah/Madrasah dalam mengikuti proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dan selalu meningkatkan motivasi belajar.

5.DAFTAR PUSTAKA

- Albarobis Muhyidin, (2002).
Kepemimpinan Penndidika, Yogyakarta: Pt Pustaka Insan Madani,.
- Asrul, Syafaruddin. (2013)*Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Citapustaka Media.
- BSNP (Perendiknas). (2007) “ Standar Kepala Sekolah/Madrasah

E.Mulyasa.(2009) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung:Pt.Remaja Rosdakarya.

Fathoni Abdurrahmat. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Medan: Citapustaka Media Perinti.

Rocky Angga Saputra (2013) *Teori Disiplin Kerja Guru*,.

Uha Nawawi Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, Jakarta:Kencana Prenadamedia Group.

Wahjosumidjo. (2002) *Kepemimpinan Kepala Madrasa*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH KOTA PADANG

Wahyu Isandi Rahmatullah
Magister Administrasi Publik, UNP
isandirahmatullah@gmail.com

Abstrak

Penelitian dilaksanakan di lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Sampel penelitian ini adalah 38 orang Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Padang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu dengan penyebaran kuisioner. Analisis statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif, uji koefisien korelasi, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisa regresi, secara parsial diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Dan secara bersama-sama ketiga variabel yang diuji yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang dengan R^2 sebesar 83,3%.

Kata Kunci : pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, budaya organisasi, kinerja pegawai negeri sipil

ABSTRACT

Research carried out in the Regional Secretariat of the Government of Padang. The purpose of this study was to determine the effect of education and training, work motivation, and organizational culture on the performance of the Civil Service. The sample was 38 Civil Service Secretariat of the Regional Government of Padang. Source of data used in this study are primary data by distributing questionnaires. Statistical analysis used descriptive statistics, correlation coefficient test, the classical assumption test, multiple regression analysis and simple linear regression analysis. From the results of regression analysis, partially known that education and training, motivation and organizational culture positive and significant impact on the performance of the Civil Service Secretariat Padang Local Government. And together the three variables tested, namely education and training, motivation and organizational culture have a significant effect on the performance of the Civil Service Secretariat Padang Local Government with R^2 83.3%.

Keywords : Education and Training, Work Motivation, Cultural Organization, performance of civil servants.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat berpengaruh besar terhadap kemajuan suatu organisasi atau instansi pemerintahan. Pengelolaan SDM tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat mampu mengolah sumber daya yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam fenomena yang ada pada pemerintah daerah saat ini, kualitas pelayanan tidak jarang diterima masyarakat dengan kekecewaan. Dalam kondisi seperti itulah diperlukan reformasi birokrasi dan perubahan secara menyeluruh dalam tata pelaksanaan pemerintahan. Birokrasi pemerintahan sebagai pengelola kebijakan dan pelayanan publik memegang peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan dan kepuasan masyarakat akan jalannya roda pemerintahan (Muskamal, 2014).

Dengan tidak efektifnya penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka perlu dilakukan suatu perubahan dalam penataan organisasi dan penyelenggaraan pemerintahan untuk meningkatkan peran pemerintah daerah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat dan pembangunan daerah. Oleh sebab itu, pemerintah daerah perlu melaksanakan suatu reformasi birokrasi terhadap unsur-unsur terkait dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis untuk menciptakan aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional (Muskamal, 2014).

Pelaksanaan pemerintahan yang belum memenuhi harapan masyarakat, serta pembangunan daerah yang tidak terlaksana dengan baik mengakibatkan kurangnya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah daerah. Pemerintah daerah harus melakukan perubahan kearah yang lebih baik dalam memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar penyelenggaraan

pemerintah daerah didukung sepenuhnya oleh masyarakat.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, Pegawai Negeri Sipil (PNS) dituntut untuk bekerja secara profesional. Akan tetapi pada kenyataannya, profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Hal tersebut disebabkan karena adanya ketidak sesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian tersebut, disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional dengan kebutuhan organisasi. Demikian juga dengan penempatan pegawai saat ini masih belum mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya, dalam arti belum didasarkan pada beban kerja yang ada. Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini. Hal ini dapat dilihat dari tabel pencapaian kinerja dari SKPD pada sekretariat daerah kota Padang.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja SKPD

No	Bagian	Program Kerja	Kegiatan	Realisasi		Permasalahan
				Fisik (%)	Keu (%)	
1	2	3	4	5	6	7
1	Bagian Pemerintahan	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	80	91,20	<i>Mutasi Pegawai</i>
		Belanja Langsung	10 Kegiatan	85	88	<i>Keterbatasan SDM Bagian Pemerintahan masih menjadi kendala dalam penyelenggaraan program kerjadankegiatan yang dilaksanakanolehBagian Pemerintahan Setda Kota Padang</i>
2	Bagian Pertanahan	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	87	92	<i>Berkurangnya jumlah PNS Bagian Pertanahan pada Tahun berjalan,karena pension dan mutasi.</i>
		Belanja Langsung	8 Kegiatan	90	87	<i>Perlunya aparatur di Bagian Pertanahan untuk melaksanakan Diklat-diklat pertanahan baik ditingkat daerah maupun ditingkat nasional Perlunya ditunjang prasarana yang maksimal</i>
3	Bagian Hukum	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	80	82,9	<i>Memotifasi semangat kerja Pegawai</i>
		Belanja Langsung	6 Kegiatan	80	85	<i>Mengusahakan agar Staf Bagian Hukum dapat mengikuti pendidikan dan latihan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dikerjakan, Mengoptimalkan penggunaan dana, sarana dan prasarana</i>
4	Bagian Pembangunan	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	82	87,6	<i>Adanya mutasi pegawai</i>
		Belanja Langsung	8 Kegiatan	83	92	<i>Masih terbatasnya jumlah SDM yang menguasai proses pengadaan barang dan jasa</i>
5	Bagian Perekonomian	Belanja Tidak Langsung	2 Kegiatan	85	97	<i>penghematan</i>
		Belanja Langsung	8 Kegiatan	85	90	<i>Keterbatasan SDM Bagian Perekonomian</i>
6	Bagian Humas dan Protokol	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	78	68	
		Belanja Langsung	7 Kegiatan	78	95	<i>terbatasnya kualitas SDM</i>
7	Bagian Kesra	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	80	93,39	
		Belanja Langsung	8 Kegiatan	85	89	<i>Terbatasnya SDM</i>
8	Bagian Organisasi	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	90	99,82	
		Belanja Langsung	8 Kegiatan	90	93,69	
9	Bagian Umum	Belanja Tidak Langsung	1 Kegiatan	88	100	
		Belanja Langsung	6 Kegiatan	90	91	<i>terbatasnya kualitas SDM</i>

Sumber: LKPJ Pemko Padang dari Bagian Pemerintahan (2013-2014)

Dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa, pada seluruh bagian di sekretariat daerah kota Padang didapati permasalahan akan kualitas SDM yang belum maksimal dimana para PNS belum memiliki kemampuan dan keterampilan pada bidangnya dikarenakan kurang optimalnya pemberian diklat baik formal maupun informal.

Pemerintah akhir – akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan baik yang bersifat struktural ataupun yang bersifat fungsional. Pendidikan dan pelatihan saja tidaklah cukup, diperlukan adanya pembinaan dan motivasi kerja aparatur untuk menumbuhkan , meningkatkan kinerja aparatur yang kuat dalam rangka meningkatkan prestasinya. Hal ini dapat dilihat dari tabel data jumlah pegawai yang menduduki jabatan struktural pada sekretariat daerah Kota Padang. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari beberapa pejabat eselon IV.a yang menduduki jabatan masih terdapat belum mengikuti Diklat PIM Tk.IV yang merupakan sarat utama untuk menduduki jabatan struktural eselon IV. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian bagi Pemerintah Kota Padang untuk memilih pejabat yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti. Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu, aparatur pemerintah memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai

motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan selaras tuntutan reformasi yang menuntut pemerintahan yang bersih dari perbuatan amoral .

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Kontribusi karyawan pada organisasi akan menjadi penting, jika dilakukan dengan tindakan efektif dan berperilaku secara benar. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan (Yusuf,2008). Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh dua faktor, yakni sumber daya manusia (karyawan), sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja (Notoatmodjo,2009). Dari dua faktor utama tersebut sumber daya manusia atau karyawan lebih penting dari pada sarana prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitasnya) , maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat

berhasil mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasinya.

Dari segi motivasi kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Padang, masih sangat rendah karena masih didapati pegawai yang kurang serius dalam bekerja, pegawai selalu menghindari tanggungjawab dan lebih suka munandununda pekerjaan. Pegawai tidak berada ditempat pada saat jam kerja, sering keluar dari ruangan kerja tanpa ada urusan yang penting. Dimana dalam tahun 2013-2014 rata-rata Pegawai yang terlambat masuk kantor 13,25 %. Pegawai cepat pulang dari jadwal yang ditentukan 14,75 %, Pegawai yang tidak ikut apel/ upacara yang diadakan 12,75 %. Dan Pegawai tidak masuk kantor tanpa keterangan 11,25 %, serta pegawai yang tidak menghadiri rapat-rapat yang dijadwalkan 6,75%.

Dari permasalahan yang terjadi adanya faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tidak adanya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan kerja, teman sekerja yang tidak punya semangat kerja dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan untuk bekerja. Dari fenomena yang ada diatas merupakan indikator yang menunjukkan rendahnya motivasi pegawai sekretariat daerahlingkungan Pemerintah Kota Padang. Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Darsono,2010). Secara sederhana budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah masalah adaptasi

eksternal dan masalah-masalah integrasi internal (Amnuai,1989). Beberapa hal tersebut menjadikan alasan pentingnya reformasi birokrasi pada pemerintahan daerah dalam upaya penyelenggaraan urusan pemerintahan dan otonomi daerah. Peran birokrasi sangat penting dalam upaya peningkatan mutu pemerintahan di mata masyarakat baik dari birokrasi tingkat atas sampai tingkatan paling bawah sekalipun. Pemerintah daerah harus konsisten pada prinsip-prinsip pemerintahan dan manajemen pemerintahan dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan.

Akan tetapi tentu belum sepenuhnya PNS kota Padang memahami secara penuh akan pembagian tugas pokok dan fungsi secara jelas, antara lain belum memahami apa yang harus dikerjakan, program kerja pemerintahan yang dilaksanakan dan bagaimana disiplin waktu kerja para PNS di setiap instansi pemerintahan. Proses pembagian kelembagaan dan ketatalaksanaan organisasi pemerintah daerah belum sepenuhnya dapat mendukung seluruh program pemerintah, oleh sebab itu perlu dikaji ulang kembali dalam pemberian pendidikan dan pelatihan untuk PNS pada SKPD di Pemerintah Kota Padang dalam proses pencapaian kinerja pegawai yang maksimal.

2. METODE PENELITIAN

Ditinjau dari tujuan penelitian maka kategori penelitian ini adalah pengujian hipotesis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode Survei menurut Sugiyono (2007) adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga dapat ditemukan kejadian-

kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis.. Bentuk penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono,2003). Penelitian asosiatif dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi, untuk menganalisa hubungan antara tiga variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3), dan satu variabel dependen kinerja pegawai negeri sipil (Y). Berdasarkan dimensi waktu, penelitian ini dikategorikan kedalam penelitian *time series* artinya penelitian mengambil data melalui penyebaran kuisisioner dalam runtuk waktu tertentu (Ghozali,2005). Unit analisisnya adalah individu karena data dikumpulkan dari tiap individu. Individu yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Padang.

Penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Padang yang terdiri dari 9 (sembilan) OPD, yang mana penulis bertugas disalah satu bagian yaitu Bagian Umum Setda Kota Padang. Pertimbangan mengenai lokasi didasarkan adanya kemudahan dalam melakukan penelitian serta karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam penelitian. Waktu penelitian dilakukan bulan Februari 2017 sampai bulan April 2017, namun beberapa persiapan telah dilakukan sebelumnya.

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data Kepustakaan
Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai teori-teori, konsep-konsep yang berhubungan dengan variabel penelitian dari buku-

buku dan literature yang relevan.

2. Teknik Pengumpulan Data Lapangan

Teknik ini digunakan untuk menemukan data empirik dengan menggunakan angket/kuesioner dengan skala *Likert*. Menurut Kinnear (1988) dalam Umar (2005) skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Skala Likert dibagi lima pengukuran yaitu:

- Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi bobot 1
- Jawaban “Tidak Setuju” diberi bobot 2
- Jawaban “Kurang Setuju” diberi bobot 3
- Jawaban “Setuju” diberi bobot 4
- Jawaban “Sangat Setuju” diberi bobot 5

Agar responden mudah memahami butir-butir pernyataan dalam angket, maka dalam penyusunan angket tetap memperhatikan kemudahan pengisian, yaitu dengan cara menghindari pernyataan-pernyataan yang meragukan responden, menghindari kata-kata yang terlalu abstrak dan tidak menggunakan kata-kata yang menimbulkan rasa curiga dan empati.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Untuk vaiabel pendidikan dan pelatihan terdiri dari 3 indikator yaitu keinginan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, keinginan untuk

menyelesaikan pekerjaan, memiliki keterampilan dan kemampuan di bidang tertentu. Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat dari 14 pernyataan, ada 10 pernyataan yang mayoritas jawaban responden adalah sangat setuju dan setuju, terdiri dari 2 pernyataan dengan kriteria TCR sangat baik (90 – 100) dan 8 pernyataan dengan kriteria TCR baik (80 – 89). Terdapat 2 pernyataan dengan kriteria TCR cukup baik (65 – 79), dimana jawaban responden yang kurang setuju berbeda tipis dengan jawaban setuju. Pernyataan dengan TCR kurang baik (55 – 65) adalah pernyataan 4 dan 5, dimana mayoritas jawaban responden adalah kurang setuju dan tidak setuju. Tidak ditemukan responden yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga rata-rata % TCR adalah cukup baik (79,96%). Data diatas menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Kota Padang antusias dan menyadari pentingnya pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian H_{a1} diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmoko (2012) dan Musriha (2013) yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian Indaryanto (2008). Namun, berbeda dengan hasil penelitian oleh Wulanda (2013) dan Widodo (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Hal ini berarti, pendidikan dan pelatihan bisa saja mempengaruhi secara

positif dan signifikan kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Semakin baik pendidikan dan pelatihan yang diadakan akan semakin baik pula kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Sebaliknya, bila pendidikan dan pelatihan yang diadakan tidak semakin baik, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang juga semakin buruk. Selain itu pendidikan dan pelatihan juga bisa berpengaruh secara positif, namun tidak signifikan. Artinya pendidikan dan pelatihan tidak merupakan variabel yang dipertimbangkan dengan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 3 indikator yaitu keinginan untuk maju, keinginan untuk menyatu dengan tugas, dan bertanggungjawab terhadap tugas. Berdasarkan hasil kuisioner dapat dilihat bahwa pada setiap pernyataan dari total 14 pernyataan, mayoritas jawaban responden adalah setuju, dengan % TCR baik (80 – 89) dan cukup baik (65 – 79). Jumlah responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya 1 atau 2 orang responden. Sehingga rata-rata % TCR adalah cukup baik (78,61%). Setiap instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja berisi tentang berbagai jenis faktor pendorong seorang pegawai dalam bekerja, baik faktor internal ataupun faktor eksternal. Dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang mempunyai motivasi untuk berprestasi dan berkinerja baik dalam pekerjaan mereka dengan berbagai macam alasan pendorong.

Hipotesis kedua dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian Ha2 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indaryanto (2008), Widodo (2013), dan Musriha (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Semakin tinggi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang, akan semakin tinggi pula kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Sebaliknya, bila motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang semakin rendah, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang juga semakin rendah.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Untuk variabel budaya organisasi terdiri dari 4 indikator yaitu keyakinan bersama, nilai – nilai organisasi, aturan berperilaku, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja . Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa pada setiap pernyataan dari total 14 pernyataan, mayoritas responden menjawab setuju. Dengan % TCR adalah baik dan cukup baik. Jumlah responden yang Jumlah responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju hanya 1 atau 2 orang responden. Sehingga rata-rata % TCR adalah baik (81,92%). Semua pernyataan dalam kuisioner berkaitan dengan budaya organisasi yang dibagi dalam 4 indikator yaitu keyakinan bersama, nilai – nilai organisasi, aturan berperilaku, mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Sehingga dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di lingkungan Sekretariat

Pemerintah Daerah Kota Padang sudah baik.

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian Ha3 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indaryanto (2008), Atmoko (2012), Widodo (2013), dan Musriha (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini berarti, budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Semakin baik budaya organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang, akan semakin baik pula kinerja Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang. Sebaliknya, bila budaya organisasi Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang semakin buruk, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang juga semakin buruk.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Hipotesis keempat pada penelitian ini menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Dengan demikian Ha4 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Indaryanto (2008),

Atmoko (2012), Widodo (2013), dan Musriha (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wulanda (2013), yang menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil sebesar 83,3% dan 16,7% lagi dipengaruhi oleh hal lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan apabila semakin baik pendidikan dan pelatihan dan semakin tinggi motivasi kerja, serta budaya organisasi yang dijalankan semakin baik dan positif, maka kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang juga semakin tinggi.

Implikasi Penelitian Terhadap Pemerintahan

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempengaruhi bagaimana kinerja pegawai negeri sipil. Untuk itu pemerintah harus memperhatikan ketiga hal tersebut bila menginginkan kinerja yang dihasilkan oleh Pegawai Negeri Sipil maksimal sesuai dengan harapan. Seperti dengan rutin melaksanakan pendidikan dan pelatihan yang terstruktur dan jelas tujuan yang akan dicapai, memberikan pendorong motivasi kerja yang diharapkan pegawai agar dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil, menciptakan dan menjaga budaya positif dalam organisasi agar tercapai lingkungan kerja yang mendukung untuk berkinerja lebih baik lagi.

4.PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil analisa regresi, secara parsial diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang.
2. Begitu juga motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang.
3. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang.
4. Dan secara bersama-sama ketiga variabel yang diuji yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Padang dengan R^2 sebesar 83,3% dan 16,7% lagi dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dalam peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Deaerah Pemerintah Kota Padang. Saran-saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kinerja Pegawai Negeri Sipil yang lebih baik sesuai dengan yang diharapkan masyarakat, hendaknya rutin dilaksanakan program pendidikan dan pelatihan yang berkualitas sehingga bias menghasilkan

- pegawai negeri sipil yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
2. Faktor-faktor pendorong motivasi dalam bekerja pegawai negeri sipil harus dijadikan perhatian penting agar dapat sejalan dengan kinerja yang dihasilkan.
 3. Begitu juga dengan budaya organisasi yang tercipta dalam lingkungan kerja, dijaga agar tetap terlaksana budaya organisasi yang positif, agar tidak berdampak buruk terhadap kinerja pegawai negeri sipil.
 4. Ketiga hal tersebut hendaknya menjadi pertimbangan penting dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, dikarenakan ketiga hal tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

5.DAFTAR PUSTAKA

- Amnuai, Phithi S. (1989), *“How to Built a Corporation Culture”*, The Asian Institute of Management.
- Atmoko, Agus Dwi (2012), *Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Pariwisata Kabupaten Purworejo Tahun 2012)*, Purworejo: Dosen Fakultas Politeknik Sawunggalih Aji.
- Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kota Padang, *Pencapaian Kinerja (2013-2014)*.
- Darsono, P (2010), *Budaya Organisasi*, Jakarta: Nusantara Consulting.
- Indaryanto, Adrid (2008), *Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Apprentices di Institut Pertambangan Nemangkawi*, Tesis. Tangerang: Program Pasca Sarjana Universitas Esa Unggul.
- LKPJ Pemerintah Kota Padang dari Bagian Pemerintahan (2013 – 2014)
- Muskamal, (2014), *Aktualitas Konsep Birokrasi Dalam Menjawab Tantangan Reformasi Birokrasi di Indonesia*, Makasar.
- Musriha, (2013), *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Pegawai di Departemen Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Probolinggo*, Jurnal Ekonomika, Surabaya: Universitas Bhayangkara.
- Notoatmodjo, Soekidjo, (2009), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Widodo, (2013), *Analisis Pengaruh Antara Faktor Pendidikan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Pelaksanaan Pelayanan Publik (Studi Kasus pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Kota Pontianak)*, Tesis, Pontianak: Program Magister Manajemen Universitas Tanjungpura.
- Wulanda, Rika (2013), *Pengaruh Tingkat pendidikan dan Pelatihan , Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi*. Tesis. Makasar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
KOTA SUNGAI PENUH**

Awal Khairi
Program Studi Magister Administrasi Publik
FIS Universitas Negeri Padang
Email : awalkhairi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of discipline against the employee performance at the Regional Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh, to know the level of discipline Influence on the Performance of employees at the Regional Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh.

This research is a quantitative study to see the effect of independent variables (independent) and dependent variable (dependent). In this study, researchers wanted to see the effect of discipline against the employee performance at the Regional Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh.

Results of this study are: H_a accepted values obtained on the significance and $\alpha (0.05) > 0,05$ (signifikacy) means that there is a significant influence on employee performance discipline on the Regional Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh. Then t - count of 2,691, while t - table is worth 2,052, so it can be concluded t - count $>$ t - table or $2,691 > 2,052$ then the null hypothesis is rejected and the hypothesis of alternative acceptable means there is significant influence of discipline against the employee's performance, the better discipline the better the performance of employees.

The amount of influence on the discipline of employee performance At the Regional Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh can be seen in the value of R Square is 0,211, this means that the discipline affects the performance of employees amounted to 21.1%. the remaining 78.9% is influenced by other factors other than discipline.

Keywords: *Discipline, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh, untuk mengetahui besarnya Pengaruh disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

Hasil penelitian ini adalah : diperoleh nilai H_a diterima pada signifikasi dan $\alpha (0,05) > 0,05$ (*signifikacy*) artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh. Kemudian t – hitung sebesar 2.691, sedangkan t – tabel bernilai 2,052, Jadi dapat disimpulkan t – hitung $>$ dari t – tabel atau $2.691 > 2,052$ maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima artinya terdapat

pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai, semakin baik disiplin maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh disiplin terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh dapat dilihat pada nilai R Square adalah 0,211, ini artinya bahwa disiplin mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 21.1 %.Sedangkan sisanya sebesar 78,9 % dipengaruhi oleh faktor lain selain dari disiplin.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja pegawai

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut semakin \ lama semakin berat seiring dengan meningkatnya keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang lebih baik. Peningkatan pelayanan harus diimbangi dengan meningkatnya mutu pelayanan dari para pemberi layanan, di samping itu harus diimbangi pula dengan kelengkapan sarana dan prasarana yang mendukung operasional layanan, karena antara keinginan, tugas pokok dan fungsi, serta sarana prasarana harus seimbang.

Kinerja (*performance*) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Mutu tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu, yang berdampak terhadap pelayanan kepada masyarakat secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan hasil pengamatan awal, peneliti mengamati masih terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh

Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh dalam menjalankan tugasnya, seperti :

1. Masih banyak pegawai Negeri Sipil yang tidak hadir menjalankan tugasnya, dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas.
3. Masih adanya pegawai negeri sipil yang terlambat masuk kerja dan cepat pulang.
4. Dan masih terdapat Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel, bahkan menurut rekapitulasi absensi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh menunjukkan bahwa bahwa Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh mengalami penurunan, salah satu penyebabnya adalah kurang adanya pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh atasan langsung, sehingga Pegawai Negeri Sipil tidak merasa rugi bila tidak melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik dan termotivasi untuk meneliti lebih mendalam tentang kedisiplinan pegawai yang ada pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh, yang sekaligus penulis jadikan Skripsi Penelitian dengan Judul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh".

1.2. Tinjauan Pustaka

1.2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu sikap untuk bertindak sesuai dengan ketentuan atau norma yang berlaku dilingkungan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pengertian disiplin yang dikemukakan oleh Yuwono (2001:89), bahwa disiplin merupakan sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok yang senantiasa berkehendak mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Dengan kata lain disiplin merupakan suatu sikap kewajiban yang dimiliki oleh seseorang untuk mengikuti atau mematuhi peraturan-peraturan standar yang berlaku dalam lingkungan organisasi.

1.2.3. Indikator - Indikator Disiplin

Malayu (2002:194) berpendapat bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam suatu organisasi atau instansi, adalah :

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan disiplin pegawai rendah. Misalnya pekerjaan untuk tingkat SMU ditugaskan kepada Sarjana atau sebaliknya.

1. Teladan Pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

2. Balas Jasa

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, disiplin mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan disiplin karyawan yang baik, perusahaan atau instansi harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

Disiplin karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi apabila balas jasa kecil maka disiplin karyawan menjadi rendah, karena kebutuhan primer karyawan tidak terpenuhi.

3. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya disiplin karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan disiplin yang baik pula. Jadi keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan atau instansi supaya disiplin karyawan perusahaan akan baik pula.

4. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang efektif dalam mewujudkan disiplin karyawan perusahaan atau instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, penghargaan, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan

dan disiplin setiap individu bawahannya, sehingga konduite setiap bawahan dinilai objektif.

Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan disiplin karyawan saja tetap harus juga berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung disiplin serta moral kerja karyawan.

5. Sanksi Hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Sanksi hukuman ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara disiplin dalam suatu perusahaan, organisasi atau instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin karyawan perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara disiplin karyawan perusahaan atau instansi.

Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara disiplin bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

7. Hubungan Kemanusiaan

1.2.4. Pengertian Kinerja

Kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini disajikan beberapa diantaranya:

1. Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan hasil atau prestasi kerja tetapi juga mencakup bagai mana proses pekerjaan itu berlangsung, (wibowo, 2007:2)
2. Kinerja adalah terjemahan dari hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, (Abdullah, 2013:331).
3. kinerja adalah merupakan singkatan dari kinetika energi kerja, dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan, (wirawan,2009:5)
4. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi, (Mueheriono, 2012:95).

1.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson (1987:104) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang antara lain :

1. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*); dengan tujuan :
 - a. Meningkatkan prestasi kerja staf, baik secara individu maupun dalam kelompok setinggi tingginya. Peningkatan prestasi kerja perorangan pada gilirannya akan mendorong kinerja staf.

- b. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan meningkatkan hasil kerja melalui prestasi pribadi;
- c. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyampaikan perasaannya tentang pekerjaan, sehingga terbuka jalur komunikasi dua arah;

Pengembangan dan manajemen kinerja pada dasarnya sebuah proses dalam manajemen sumber daya manusia. Implikasi dari kata "manajemen" berarti proses diawali dengan penetapan tujuan dan berakhir dengan evaluasi.

Menurut KepMenPan sebagaimana dikutip Dwiyanto (2005:149-150) menyatakan bahwa "kinerja organisasi publik dalam memberikan pelayanan publik dapat dilihat dari indikator, seperti kesederhanaan, kejelasan dan kepastian, keamanan, keterbukaan, efisien, ekonomis, dan keadilan yang merata". Berbagai ukuran mengenai kinerja adalah:

1. Kesederhanaan, yaitu prosedur atau tata cara pelayanan umum harus didesain sedemikian rupa sehingga penyelenggaraan pelayanan umum menjadi lancar, mudah, cepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan oleh pelaksana pelayanan.
2. Kejelasan dan kepastian tentang tata cara, rincian biaya layanan, dan cara pembayarannya, jadwal waktu penyelesaian layanan, dan unit kerja atau pejabat yang berwenang dan bertanggungjawab, dalam memberikan pelayanan umum.
3. Keamanan, yaitu usaha untuk memberikan rasa aman dan bebas pada pelanggan dari adanya bahaya, resiko, dan keragu-raguan. Proses serta hasil pelayanan umum dapat memberikan keamanan dan kenyamanan serta dapat memberikan kepastian hukum.
4. Keterbukaan, yaitu bahwa pelanggan dapat mengetahui seluruh informasi yang mereka butuhkan secara mudah dan jelas, yang meliputi informasi tata

cara, persyaratan, waktu penyelesaian, biaya, dan lain-lain.

5. Efisien, yaitu persyaratan pelayanan umum hanya dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memberikan keterpaduan antara persyaratan dan produk pelayanan publik yang diberikan. Disamping itu, juga harus dicegah adanya pengulangan didalam pemenuhan kelengkapan persyaratan, yaitu mempersyaratkan kelengkapan persyaratan dari Satuan kerja atau instansi pemerintah lain yang terkait.
6. Ekonomis, yaitu agar pengenalan biaya pelayanan ditetapkan secara wajar dengan melihat nilai barang/jasa dan kemampuan pelanggan untuk membayar.
7. Keadilan yang merata, yaitu cakupan jangkauan pelayanan harus diusahakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diperlakukan secara adil.
8. Ketepatan waktu, yaitu agar pelaksanaan pelayanan umum dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. ada banyak organisasi, kinerja organisasi lebih tergantung pada kinerja individu. Terdapat sejumlah karakteristik yang harus dimiliki oleh kinerja yang baik jika kriteria tersebut diharapkan berfaedah bagi penilaian kinerja. karakteristik penilaian tersebut adalah :
 - a. Kriteria yang baik haruslah bisa membedakan individu sesuai dengan kinerja.
 - b. Kriteria yang baik haruslah sensitive terhadap masukan dan tindakan dari pemegang jabatan.karena tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi.
 - c. Kriteria yang baik haruslah dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

2. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, menurut Sugiyono (2007:7-80) metode kuantitatif dikarenakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, dan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisa kuantitatif diperlukan guna memberi gambaran hasil penelitian. Selanjutnya untuk memperkuat adanya suatu korelasi variabel itu maka peneliti melakukan pembuktian analisa jawaban hasil kuesioner yang di sebarakan kepada responden dengan menggunakan perhitungan persentase data yang berupa jawaban jawaban atas kuisisioner inilah yang dijadikan dasar bagi peneliti dalam menarik kesimpulan.

Untuk menentukan jumlah sampel dari subjek penelitian Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh, peneliti menggunakan sampel jenuh atau total sampling yaitu semua populasi yang berjumlah 29 orang pegawai negeri sipil semuanya dijadikan sampel.

Analisis Data dan Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Koefesien regresi disiplin terhadap kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh adalah positif, maksudnya semakin baik tingkat disiplin, maka ada kecenderungan semakin tinggi kinerja. Jika skor disiplin di tingkatkan satu-satuan, maka secara rata-rata skor kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.333 satuan.

Kostanta sebesar 38.351 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin maka kinerja adalah 38.351 satuan.

Koefisien Determinan

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17. Berdasarkan analisis tabel 3.2 terdapat *R square* (Determinasi) adalah 0,211 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,460) *R square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 21.1 % kontribusi variabel disiplin terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 78,9 % dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Artinya disiplin mempengaruhi kinerja sebesar 21.1 % sedangkan sisanya sebesar 78.9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain disiplin.

Uji Hipotesis

Dari uji *Coefficients* atau uji T tes ternyata diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.691 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. $dk = n - 2 = 29 - 2 = 27$ adalah 2,052 sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.691 \geq 2,052$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan tujuan penelitian tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh., maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian maka diperoleh nilai H_a diterima pada signifikansi dan $\alpha (0,05) > 0,05$ (*signifikacy*) artinya ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kota Sungai Penuh. Kemudian $t - \text{hitung}$ sebesar 2.691, sedangkan $t - \text{tabel}$ bernilai 2,052, Jadi dapat disimpulkan $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$ atau $2.691 > 2,052$ maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, semakin baik disiplin maka semakin baik pula kinerja pegawai.

2. Konstanta sebesar 38.351 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel disiplin (X), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 0.333, koefisien regresi sebesar 0.333 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor adalah nilai disiplin akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.333.

1.5. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang dikemukakan diatas, maka dapat disarankan :

1. Diharapkan agar Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh lebih meningkatkan lagi disiplin agar kinerja pegawai dapat meningkat. Disini dilihat dari kualitas pekerjaan yang kurang baik sehingga akan mempengaruhi kinerja yang akan dicapai oleh Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh yaitu dalam hal menangani bencana dan antisipasi bencana.
2. Dalam disiplin, pemimpin juga harus memperhatikan indikator-indikator yang membuat pegawai termotivasi baik keinginan, kebutuhan, maupun harapan dari masing-masing pegawai. Dengan terpenuhinya keinginan pegawai maka otomatis para pegawai akan berusaha meningkatkan kinerjanya.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa pegawai Badan Penanggulangan Bencana Kota Sungai Penuh sering tidak tepat waktu dalam

menyampaikan laporan-laporan, oleh karena itu perlu perhatian yang lebih besar dalam hal tersebut karena sangat mempengaruhi kinerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Sungai Penuh.

5.DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani, 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Angkasa Jaya.
- Baharruddin, 2001 *Evaluasi kinerja SDM*, Nusa Indah, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT.Indeks, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu, SP. 2002, 2005, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, IV dan VII . Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, 2001. *Manajemen kedisiplinan*, Brata Karya Aksara, Yogyakarta.
- Hendri Simamoa, 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara , Jakarta.
- Irawan dkk, 2001. *Disiplin Sebagai tolak ukur Kerja*. Yogyakarta. Bintang Jaya
- M. Maruf Abdullah, 2013 *Manajemen Bisnis Syariah*, Aswaja, Yogyakarta
- Moenir, 2001 *Manajemen Disiplin Sebagai tolak ukur Kerja*. Yogyakarta. Bintang Jaya
- Mueheriono, 2012. *Meningkatkan Kinerja pegawai*, Jakarta, Bumi Aksara
- Mangkunegara. 2000. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Brata Karya Aksara, Yogyakarta.
- Mardalis dalam M. Hendri, 2012. *Prosedur Penelitian kuantitatif*. PT.Indeks, Jakarta.

Rivai, 2004, *Disiplin Kerja Suatu Pemimpin*, Nur Cahaya, Yogyakarta
Russel, 2001, *Manajemen kedisiplinan*, Brata Karya Aksara, Yogyakarta.

Prawirosentono, 1999 *Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Jakarta, Bumi Aksara

Purwadarminata, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Angkasa Jaya.

Wibowo, 2007 *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Parsada, Jakarta

Wirawan, 2009 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba 4 Jakarta

Sugiyono, 2007 *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Jakarta, Alfabeta

Soegeng Prijodarminto, 1999, *Manajemen kedisiplinan*, Brata Karya Aksara, Yogyakarta.

Suradinata, 1996 *Disiplin Sebagai tolak ukur Kerja*. Yogyakarta. Bintang Jaya

Pedomanan Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi, dan Buku Konsultasi. 2015. Sungai Penuh. STIA-NUSA

Peraturan Pemerintah (PP) :

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 74)

Peraturan Walikota Sungai Penuh No. 51 Tahun 2015 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi BPBD.

***Sub Tema : Kajian Manajemen Keuangan
Daerah***

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENENTUAN OPINI PADA LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH (LKPD) PROVINSI SUMATRA SELATAN BERDASARKAN PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH (SAP)

Rika Henda Safitri¹ , Bunga Aulia²
rikahenda@unsri.ac.id
Universitas Sriwijaya

Abstract

The purpose of this paper is to analyze the factors influencing opinion determination by the Supreme Audit Agency (BPK) based on the application of Government Accounting Standards (SAP) in South Sumatra Province. Using qualitative descriptive method based on Local Government Financial Statement (LKPD) data from South Sumatra Province from 2010 until 2016. The result of the research indicates that the determination of opinion on Local Government Financial Report (LKPD) South Sumatra Province based on several factors such as: (1) The existence of internal control system, (2) Presentation of financial statements not yet in accordance with Government Accounting Standards (SAP) Lack of Human Resources (HR) financial managers to local governments.

Keywords: *local government financial statements, opinion determination, government accounting standards*

Abstrak

Tujuan dari paper ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi penentuan opini oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berdasarkan penerapan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP) pada Provinsi Sumatra Selatan. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan data Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) pada Provinsi Sumatra Selatan dari tahun 2010 sampai 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penentuan opini pada Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Provinsi Sumatra Selatan berdasarkan beberapa faktor seperti: (1) Adanya sistem pengendalian internal, (2) Penyajian laporan keuangan yang belum sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), serta (3) Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola keuangan pada pemerintah daerah.

Kata kunci : laporan keuangan pemerintah daerah, penentuan opini, standar akuntansi pemerintah

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, reformasi menjadikan sektor pemerintah dituntut untuk menuju *good governance* yang bersih dari praktik kecurangan (*fraud*) seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme. pertanggung jawaban dalam laporan keuangan pemerintah mengalami perubahan yang lebih baik yang mana ditandai dengan tiga elemen dasar yakni partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas. Untuk memeriksa dan mengevaluasi agar tidak terjadi penyimpangan dalam tata kelola pemerintah, maka dari itu peran dari pemeriksa atau audit harus ditangguhkan. Fungsi pemeriksa bertujuan untuk menjamin laporan pertanggung jawaban (laporan keuangan dari kinerja) disusun sesuai ketentuan yang berlaku. Auditor dan lembaga audit sektor publik memiliki peran strategi dalam rangka menciptakan proses akuntabilitas publik. BPK RI memiliki kewenangan untuk melakukan tiga jenis pemeriksaan yakni pemeriksaan keuangan, pemeriksaan kinerja, dan pemeriksaan dengan tujuan tertentu. Dalam penyusunan audit, BPK RI harus memiliki dasar atau pedoman yakni dalam UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang BPK RI mengenai kewenangan untuk menetapkan standar pemeriksa keuangan negara setelah melakukan kompromi pemerintah pusat maupun daerah yang wajib digunakan dalam pemeriksaan pengelolaan dan tanggung jawab keuangan daerah.

Laporan keuangan yang berkualitas adalah laporan keuangan yang memiliki karakteristik relevan, andal, dapat dibandingkan serta dapat dipahami (PP NO 71, 2010), sehingga dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penggunaannya. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dapat tercermin dari hasil pemeriksaan BPK. Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) dapat tercermin dari hasil pemeriksaan BPK.

Adapun kriteria pemberian opini menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pernyataan Profesional Pemeriksa mengenai kewajaran informasi keuangan yang disajikan dalam laporan keuangan didasarkan pada kriteria (a) kesesuaian dengan standar akuntansi pemerintahan, (b) kecukupan pengungkapan, (c) kepatuhan terhadap peraturan perundang-undang, dan (d) efektivitas sistem pengendalian intern (Septarini and Papilaya, 2016). Upaya untuk mewujudkan hal tersebut kesungguhan dan komitmen para aparat dalam pemerintahan yang bersangkutan sebagai pelaku dan penyusun laporan keuangan pemerintah daerah bagi yang memerlukan atau pihak yang berkepentingan (Nufus, 2014). Pencapaian opini auditor/BPK-RI mengenai kewajaran penyajian laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) sebagai tolok ukur perbaikan akuntabilitas keuangan daerah, belum mencapai target yang diharapkan (Levianny and Roja'i, 2016). Penilaian atas kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dilakukan oleh badan pemeriksa keuangan (BPK) dengan melaksanakan audit setiap tahunnya. Hasil penilaian BPK dinyatakan dalam 4 (empat) bentuk opini yaitu wajar tanpa pengecualian (WTP) termasuk wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjelas (WTP-DPP), wajar dengan pengecualian (WDP), tidak wajar (TW) dan tidak memberikan pendapat (TMP). Representasi kewajaran dituangkan dalam bentuk opini dengan mempertimbangkan kriteria kesesuaian laporan keuangan dengan standar akuntansi pemerintahan (SAP), kecukupan pengungkapan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan efektivitas pengendalian internal (BPK, 2014). Dalam SAP mengatur prinsip-prinsip akuntansi yang harus diterapkan dalam menyusun dan menyajikan laporan keuangan pemerintah pusat/daerah. Maka dari itu, SAP merupakan persyaratan sekaligus menjadi pedoman yang

mempunyai kekuatan hukum dalam upaya meningkatkan kualitas informasi pelaporan keuangan pemerintah di Indonesia (PP NO 71, 2010). Hal ini juga didukung dengan penelitian Nugrahem dan Subaweh (2008) yang memperoleh hasil SAP berpengaruh positif terhadap kualitas informasi pada laporan keuangan (Upabayu, Mahaputra and Putra, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor apa yang berperan dalam pengambilan keputusan pihak audit (BPK) dalam pemberian opini WTP kepada pemerintah provinsi Sumatra Selatan. Dari hasil peneliti sebelumnya, faktor yang mempengaruhi penentuan opini terhadap laporan keuangan daerah yakni ditentukan oleh Adanya sistem pengendalian internal, Penyajian laporan keuangan yang belum sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), serta Kurangnya Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola keuangan pada pemerintah daerah. Dengan mendasarkan pada teori yang dikemukakan para ahli, ada beberapa faktor secara umum yang mempengaruhi penerapan SAP, yaitu: sistem pemerintah, karakteristik SDM, dan proses politik (Nufus, 2014). Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Sistem Pengendalian Intern tidak berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Komitmen organisasi memoderasi hubungan antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah (Septarini and Papilaya, 2016). Untuk penelitian selanjutnya hendaknya mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi kualitas laporan keuangan, seperti pemanfaatan teknologi informasi, dan penerapan SAP. Penelitian selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian yang berbeda agar dapat dicapai hasil yang lebih baik (Septarini and Papilaya, 2016). Permasalahan Efektivitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah

Kabupaten Musi Rawas paling banyak dijumpai terkait kelemahan pada komponen Lingkungan Pengendalian yaitu kurangnya komitmen terhadap kompetensi dan belum optimalnya penegakan integritas dan nilai etika serta kepemimpinan yang belum kondusif dan hubungan kerja yang baik dengan instansi pemerintah terkait, disusul komponen Kegiatan Pengendalian yaitu lemahnya pengendalian atas pengelolaan sistem informasi dan pengendalian fisik, pembatasan akses dan akuntabilitas atas sumber daya/aset dan pencatatannya, serta pada komponen Penilaian risiko dan Pemantauan, yaitu belum optimalnya penetapan tujuan dan sasaran pelaksanaan pemantauan berkelanjutan serta evaluasi terpisah terhadap efektivitas pengendalian intern (Leviany and Roja'i, 2016). Berdasarkan penelitian sebelumnya dan urgensi masalah yang ada, maka dari itu tulisan ini dibuat sebagai bentuk pengembangan terhadap dunia pendidikan terkhusus spesialisasi audit pada sektor publik.

2. METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis isi dengan pendekatan deskriptif (descriptive content analysis). Analisis dilakukan terhadap data kualitatif berupa substansi permasalahan yang diuraikan dalam IKHTISAR IHPS BPK-RI Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2010 sampai dengan 2016 atas LKPD Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan juga berdasarkan penerapan standar akuntansi pemerintah (SAP). Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode dokumentasi. Metode dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang berasal dari dokumen yang sudah ada (Jayadi, 2014).

B. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, yang berupa beberapa kasus yang terjadi dalam dalam pemerintahan pusat maupun daerah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis (hypothesis testing), yang bertujuan menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori- teori yang ada dan diuji berdasarkan data yang terkumpul (Sekaran, 2006). Sumber data yang diperoleh yaitu dengan studi literature. Studi literature adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Referensi tersebut dapat di temukan di buku, jurnal, artikel laporan penelitian, dan situs – situs di internet.

C. Prosedur Penelitian

Untuk mengkaji masalah ini, pihak peneliti mencari sumber-sumber literatur yang berkaitan dengan obyek penelitian yaitu berkenaan dengan penetapan opini oleh BPK RI terhadap laporan keuangan pemerintah daerah (LKPD) ditinjau dari penerapan standar akuntansi pemerintah (SAP). Di lanjutkan dengan teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data yang diperoleh, yaitu pengecekan data yang dilakukan dengan cara mengecek data berupa kasus yang telah di peroleh melalui beberapa sumber. Tahap – tahap dalam penelitian :

5. Tahap peninjauan pustaka, pada tahap ini akan dikumpulkan data dari sumber kajian pustaka untuk ditarik berbagai hipotesis.
6. Pengumpulan data, pada tahapan ini untuk memperoleh data dan berbagai informasi yang diperlukan.
7. Penggolongan data dan analisa, pada tahapan ini data berupa kasus dari beberapa sumber diolah dengan cara mengelompokkan hasil penelitian terdahulu dengan

berbagai macam variabel yang mempengaruhi.

8. Penarikan kesimpulan, pada tahap ini kesimpulan disempurnakan dari data yang telah disimpulkan sebelumnya, dengan mencari setiap makna dari verifikasi data atau kasus.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

No	Entitas	OPINI						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1.	Provinsi Sumsel	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP
2.	Kota Lubuk Linggau	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
3.	Kabupaten OKU	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
4.	Kota Palembang	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
5.	Kabupaten Ogan Ilir	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WDP	WTP
6.	Kabupaten Banyuasin	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
7.	Kabupaten OKU Timur	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
8.	Kabupaten Musi Banyuasin	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
9.	Kabupaten OKU Selatan	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP
10.	Kabupaten Lahat	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP
11.	Kabupaten Empat Lawang	WDP	WDP	TMP	WDP	WDP	WDP	WTP
12.	Kota Prabumulih	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
13.	Kabupaten OKU	WDP	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP
14.	Kabupaten Muaraenim	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
15.	Kabupaten Musi Rawas	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WDP	WTP
16.	Kota Pagar Alam	WDP	WDP	WDP	WDP	WTP	WTP	WTP
17.	Kabupaten Muratara	-	-	-	-	TMP	WDP	WDP
18.	Kabupaten Pali	-	-	-	-	TMP	WDP	WTP

Sumber : Ikhtisar Hasil Pemeriksaan BPK

Bedasarkan ikhtisar hasil pemeriksaan BPK untuk wilayah Sumatra Selatan mendapatkan opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Maka dari itu, hal tersebut sangat menarik untuk dibahas. Opini yang diberikan oleh BPK RI terhadap laporan keuangan pemerintah daerah Sumatra Selatan telah dipandang memuaskan. Hal tersebut dapat dianalisis melalui ikhtisar hasil pemeriksa BPK yang menyatakan wilayah Sumatra Selatan dalam tiga tahun terakhir mendapat opini Wajar Tanpa Pengecualian (WTP). Maka dari itu, diperjelas menurut penelitian terdahulu, terdapat berbagai faktor yang menentukan pemberian opini oleh BPK terhadap LK yang di periksa. Dalam penelitian (Nufus, 2014) Sistem pemerintah, karakteristik SDM, dan proses politik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penerapan SAP di

Pemerintah Kota Baubau. *Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah* (Nufus, 2014). Berdasarkan dari hasil analisis diketahui bahwa variabel kapasitas sumber daya manusia, sistem informasi keuangan daerah, sistem pengendalian intern dan implementasi standar akuntansi pemerintah berpengaruh positif dan signifikan pada kualitas informasi akuntansi pada kualitas informasi pelaporan keuangan di Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Gianyar (Upabayu, Mahaputra and Putra, 2014). Pengujian men- dapatkan hasil bahwa penerapan standar akuntansi pemerintahan berpengaruh terhadap kualitas laporan keuangan SKPD. Semakin baik penerapan SAP maka akan meningkatkan kualitas laporan ke- uangan SKPD. Sebaliknya, semakin kurang baik penerapann standar akuntansi pemerintahan maka akan menurunkan kualitas laporan keuangan SKPD (Triwahyuni, 2016). Hasil pemeriksaan BPK RI atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) disajikan dalam tiga kategori yaitu opini, sistem pengendalian intern (SPI) dan kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan (Sari, 2013). Sistem pengendalian intern pemerintah, implementasi standar akuntansi pemerintahan, penyelesaian temuan audit berpengaruh positif terhadap penerapan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (Sari, 2013).

Komponen Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Laporan keuangan pemerintah daerah disusun dengan mengacu pada Standar Akuntansi Pemerintahan (SAP) yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 yang telah menganut basis akuntansi akrual. Namun demikian, PP ini juga masih mengakomodasi basis kas menuju akrual yang berlaku selama masa transisi bagi

entitas yang belum siap untuk menerapkan SAP berbasis akrual, yaitu paling lambat sampai dengan akhir tahun 2014. Laporan keuangan pokok menurut Standar Akuntansi Pemerintahan berbasis akrual tersebut, terdiri dari: 1. Laporan Realisasi Anggaran (LRA), 2. Laporan Perubahan Saldo Anggaran Lebih (Laporan Perubahan SAL), 3. Neraca., 4. Laporan Operasional (LO), 5. Laporan Arus Kas (LAK), 6. Laporan Perubahan Ekuitas (LPE)., 7. Catatan Atas Laporan Keuangan (CaLK)

Audit atas Laporan Keuangan

Elder (2009:9) mendefinisikan audit atas laporan keuangan sebagai: “a form of attestation service in which the auditor issues a written report expressing an opinion about whether the financial statements are fairly stated in accordance with the applicable accounting standards”. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa dalam audit atas laporan keuangan, auditor menilai kewajaran penyajian laporan keuangan berdasarkan standar akuntansi yang berlaku dan memberikan opini atas tingkat kewajaran laporan keuangan tersebut.

Opini Hasil Audit atas Laporan Keuangan

Audit atas laporan keuangan menghasilkan opini atas kewajaran penyajian laporan keuangan. Elder, et al. (2009) mengklasifikasikan opini dan kriteria pencapaian opini hasil audit atas laporan keuangan yaitu wajar tanpa pengecualian (Standard Unqualified), wajar tanpa pengecualian dengan paragraf penjelasan (Unqualified with Explanatory Paragraph or Modified Wording), wajar dengan pengecualian (Qualified), tidak wajar atau tidak memberikan pendapat (Adverse or Disclaimer).

Audit atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Wewenang untuk melakukan audit/pemeriksaan atas laporan keuangan pemerintah daerah berada pada Badan Pemeriksa Keuangan (BPK-RI). Hal tersebut sesuai ketentuan pasal 6 UU Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan dan pasal 2 s.d. 4 UU Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara. Petunjuk Teknis Pemeriksaan atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah / LKPD (Keputusan BPK Nomor : 56a/K/I- XX.2/9/2007) menguraikan metodologi audit pemeriksaan atas LKPD yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan hasil pemeriksaan.

Sistem Pengendalian Intern

PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah sebagai acuan. Dalam PP tersebut, sistem pengendalian intern didefinisikan sebagai: “proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan”.

PP 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah menyebutkan sasaran pengendalian intern yaitu untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui: (1) kegiatan yang efektif dan efisien; (2) keandalan pelaporan keuangan; (3) pengamanan aset negara; dan (4).ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. pengendalian intern terdiri dari lima komponen yang saling terkait yaitu Lingkungan Pengendalian (Control Environment), Penilaian Risiko (Risk Assessment), Kegiatan Pengendalian (Control Activities), Informasi dan Komunikasi (Information and

Communication), Pemantauan (Monitoring). Keterbatasan sistem pengendalian intern tersebut menurut COSO (2013) dapat terjadi karena: kelemahan dalam penetapan sasaran yang merupakan prasyarat pengendalian intern, kesalahan pertimbangan (judgment) dalam pengambilan keputusan, kegagalan (breakdowns) pada sistem pengendalian intern yang disebabkan kesalahan manusia, kemampuan manajemen untuk melakukan pengabaian atas pengendalian (management override), kemampuan manajemen, personil dan pihak lainnya untuk melemahkan pengendalian melalui kolusi, faktor eksternal di luar kendali organisasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM)

Kompetensi SDM berpengaruh positif pada kualitas laporan keuangan Pemkab Tabanan melalui penerapan SPIP dan SAP. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki PPK-SKPD melalui peningkatan penerapan SPIP dan SAP, berdampak pada meningkatnya kualitas laporan keuangan Pemkab Tabanan. Kompetensi SDM merupakan variabel penentu dalam meningkatkan kualitas LKPD. Kompetensi SDM yang tinggi melalui penerapan SPIP dan SAP yang baik dan optimal, mampu meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah. Pemahaman (Sudiarianti and Budiasih, I Gusti Ketut Agung, 2012).

Standar Akuntansi Pemerintah (SAP)

Salah satu bentuk penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dalam bidang pengelolaan keuangan negara/daerah adalah melalui pemberlakuan kewajiban kepada seluruh pemerintah daerah untuk menyusun Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban pengelolaan keuangan daerah yang transparan dan akuntabel kepada seluruh pengguna laporan keuangan pemerintah daerah,

yakni masyarakat; para wakil rakyat, lembaga pengawas, dan lembaga pemeriksa; pihak yang memberi atau berperan dalam proses donasi, investasi, dan pinjaman; dan pemerintah daerah itu sendiri (Sari, 2013).

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pemberian opini pada laporan keuangan pemerintah Daerah (LKPD) wilayah Sumatra Selatan tahun anggaran 2010 - 2016, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Sumatra Selatan mendapat Opini WTP dipengaruhi oleh tiga faktor utama yakni, (1) Adanya sistem pengendalian internal, (2) Penyajian laporan keuangan yang belum sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintah (SAP), serta (3) Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pengelola keuangan pada pemerintah daerah berdasarkan standar akuntansi pemerintahan (SAP). Hasil temuan tersebut berdasarkan opini dari BPK RI serta penelitian sebelumnya yang di replikasi pada tulisan ini.

SARAN

Adanya penelitian selanjutnya yang menganalisis faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi pengambilan opini dalam pemeriksaan oleh BPK pada laporan keuangan pemerintah daerah maupun pusat. Diharapkan, indikator pengukuran dan metode penelitian yang digunakan pada peneliti selanjutnya lebih dikembangkan dan spesifik untuk di teliti.

5. DAFTAR PUSTAKA

BPK (2014) 'Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester I'.

BPK-RI. 2007. Keputusan Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Nomor 56a/K/I-XX.2/9/2007 tentang

Petunjuk Teknis Pemeriksaan Atas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD)

Elder, Randal J., Mark S. Beasley, Alvin A. Arens. 2009. *Auditing and Assurance Services: an Integrated Approach*. Thirteenth Edition. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.

Halim Abdul, Syam K, *Akuntansi Sektor Publik Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Salemba Empat. Yogyakarta: 2014.

Jayadi, R. T. K. A. (2014) 'ANALISIS KINERJA KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BANDAR LAMPUNG SEBELUM DAN SETELAH MEMPEROLEH OPINI WTP', *JURNAL Akuntansi & Keuangan*, 5(2), pp. 71–90.

Leviany, T. and Roja'i, M. (2016) 'Pemerintah Kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera Selatan Berdasarkan Hasil Pemeriksaan BPK-RI Atas Laporan Keuangan kabupaten Musi Rawas Provinsi Sumatera', *Riset Akuntansi dan Keuangan*, 4(1), pp. 885–894.

Nufus, K. (2014) 'FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH PADA PEMERINTAH KOTA BAUBAU', 3(1), pp. 11–17.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

PP NO 71 (2010) 'PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 71 TAHUN 2010 TENTANG STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN'.

Sari, D. (2013) 'Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah , Implementasi Standar Akuntansi Pemerintahan , Penyelesaian Temuan Audit Terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Tata Kelola Pemerintahan yang Baik (Penelitian Pada Pemerintah Daerah Di Provinsi Jawa Barat Dan B' , *simposium*

nasional akuntansi XVI, pp. 25–28.

Septarini, D. F. and Papilaya, F. (2016) 'INTERAKSI KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH', *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL*, .VII(2), pp. 100–116.

Sudiarianti, N. M. and Budiasih, I Gusti Ketut Agung, U. I. G. A. (2012) 'PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN PEMERINTAH DAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH', 4, pp. 1–25.

Triwahyuni, M. (2016) 'PENGARUH PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN (SAP), KOMPETENSI SUMBER DAYA

MANUSIA (SDM) DAN PENERAPAN SISTEM AKUNTANSI KEUANGAN DAERAH TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN SKPD (Studi pada Pemerintah Daerah Kota Dumai)', *JOM Fekon*, Vol3 No. 1.

Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara

Undang-undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan.

Upabayu, I. P., Mahaputra, R. and Putra, I. W. (2014) 'ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KUALITAS INFORMASI PELAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH DAERAH', *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2, pp. 230–244

EVALUASI LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 71 TAHUN 2010 TENTANG STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAHAN (STUDI DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KOTA PADANG.

Ahmad Azhari Makhyar
Magister Administrasi Publik FIS UNP
ahmadazharimakhyar@yahoo.co.id

ABSTRAK

This report aims to review and analyze evaluation financial statements the government based on government regulation no 71 year 2010. This study adopted qualitative approaches by using the method grounded theory and engineering purposive sampling in determining informants. The collection also carried out by interviews and study. documentation The validity of data was undertaken to technique triangulation sources and analysis of data in relation to be done through a reduction process, data presentation of data, and withdrawal conclusions. The researchers showed that at the findings by the position not menggambarkan asset value is actually should be doing appraisal cash and those who have been through a while not thawed again. The city implement dpka the main task of them be consistent with regulations. The dpka in achieving financial statements with opinion good from board is conducting financial statements according to the standard. government accounting

Keywords: evaluation, financial statements, government accounting standards

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Evaluasi Laporan Keuangan Pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode *grounded theory* dan teknik *pusposive sampling* dalam menentukan informan. Pengumpulan juga dilakukan dengan wawancara dan studi dokumentasi. Uji keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber dan analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil peneliti menunjukkan bahwa dalam temuan BPK dengan melihat posisi aset belum menggambarkan nilai sebenarnya seharusnya dengan melakukan appraisal dan nilai kas yang sudah melewati batas waktu yang ditentukan tidak dicairkan lagi. Komitmen DPKA Kota Padang melaksanakan tugas pokok fungsinya harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Langkah DPKA dalam mewujudkan laporan keuangan dengan opini yang baik dari BPK adalah melaksanakan laporan keuangan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan.

Kata Kunci : Evaluasi, Laporan Keuangan, Standar Akuntansi Pemerintahan

1. PENDAHULUAN

Pelaksanaan kebijakan pemerintah Indonesia tentang otonomi merupakan kebijakan yang sangat demokratis dan memenuhi aspek demokratis dan memenuhi aspek desentralisasi yang sesungguhnya. Desentralisasi mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pelayanan terhadap masyarakat, pengembangan kehidupan berdemokrasi, keadilan, pemerataan dan pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah (mardiasmo 2002:24)

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dalam Pasal 32 mengamanatkan bahwa bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar akuntansi pemerintahan yang independen dan ditetapkan dengan peraturan pemerintah setelah terlebih dahulu mendapat pertimbangan dari Badan Pemeriksa Keuangan

Laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas

pelaporan selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan terutama digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektifitas dan efesiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010)

Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang Merupakan SKPD yang bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dan aset Pemerintah Kota Padang. Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Kota Padang, diluar fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga memiliki fungsi sebagai Satuan Pengelolaan Keuangan Daerah (SKPKD).

Dalam Laporan BPK tanggal 6 Mei 2014, BPK menyatakan opini wajar dengan pengecualian atas laporan keuangan pemerintah kota padang 2013 karena ada hal yang tidak sesuai dengan prinsip akuntansi dalam Standar Akuntansi Pemerintah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 71 tahun 2010 tentang prinsip perioderitas (*periodicity*). Sesuai Peraturan Walikota Padang Nomor 63 Tahun 2012 tentang penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset, mempunyai tugas memimpin dan mengatur penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset yang akuntabel untuk mendukung keberhasilan pembangunan daerah.

Mengembalikan opini wajar tanpa pengecualian diwujudkan pemerintah kota Padang melalui penandatanganan Pakta Integritas oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Seluruh Kepala SKPD, baik Badan, Dinas, Kantor, Bagian serta

Camat di lingkungan Pemerintah kota Padang menandatangani Pakta Integritas (Humas Protokoler kota Padang 18/11/2014).

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis hal yang dilakukan Pemerintah Kota Padang dengan temuan BPK tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah
2. Menganalisis Komitmen Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang yang merupakan SKPD yang bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dan aset Pemerintah Kota Padang, dan juga memiliki fungsi sebagai Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah (SKPKD)
3. Menganalisis langkah Dinas Pengelola Keuangan dan Aset untuk mewujudkan opini laporan hasil pemeriksaan BPK tentang Laporan Keuangan menuju wajar tanpa pengecualian, berorientasi pada pengelolaan keuangan dan aset yang tertib

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif bersifat *evaluative* terhadap kebijakan tentang evaluasi laporan keuangan pemerintah kota Padang. Menurut Lexy J. Moleong (2005:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik, yang disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada

suatu konteks khusus yang alamiah. Penelitian kualitatif dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Grounded Theory*. Menurut Glaser dan Strauss (1967:2) *Grounded Theory* adalah penemuan teori dari data yang secara sistematis diperoleh dari penelitian sosial. Dengan demikian, makna yang terdapat dalam *grounded theory* adalah teori yang diperoleh secara induktif dari penelitian tentang fenomena yang dijelaskannya. *Grounded theory* memberikan peluang sangat besar untuk menemukan teori baru, disusun dan dibuktikan melalui pengumpulan data yang sistematis, dan analisis data yang berkenaan dengan fenomena tersebut. Dalam hal ini guna mendeskripsikan data yang diperoleh secara menyeluruh, dengan harapan dapat diketahui sejauh mana evaluasi laporan keuangan pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan kota Padang (studi Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset kota Padang 2014)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan data penelitian, diperoleh pembahasan tentang Evaluasi Laporan Keuangan Pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan Studi Dinas Pengelola Keuangan Dan Aset Kota Padan. Pembahasan di bawah ini terdiri atas penerapan dalam penilaian aset tetap belum sesuai dengan yang diatur dalam Standar Akuntansi Pemerintah, permasalahan peyajian nilai kas di kas daerah Dalam laporan BPK Nomor 03.A/LHP/XVIII.PDG/05/2014 tanggal 6 mei 2014, BPK menyatakan opini wajar dengan pengecualian atas laporan keuangan pemerintah kota padang tahun 2013, serta, serta kinerja pejabat

penyelenggara keuangan daerah pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset kota Padang.

Penyusunan SAP berbasis akrual dilakukan oleh KSAP melalui proses baku penyusunan (*due process*). proses baku penyusunan SAP tersebut merupakan pertanggungjawaban profesional KSAP.

Sesuai dengan amanat undang-undang keuangan negara tersebut, pemerintah telah menetapkan peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2005 tentang standar akuntansi pemerintahan. Standar akuntansi pemerintahan tersebut menggunakan basis kas untuk pengakuan transaksi pendapatan, belanja, dan pembiayaan, dan basis akrual untuk pengakuan aset, kewajiban, dan ekuitas dana.

Penerapan peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2005 masih bersifat sementara sebagaimana diamanatkan dalam pasal 36 ayat (1) undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara yang menyatakan bahwa selama pengakuan dan pengukuran pendapatan dan belanja berbasis kas. Pengakuan dan pengukuran pendapatan dan belanja berbasis akrual menurut pasal 36 ayat (1) undang undang nomor 17 tahun 2003 dilaksanakan paling lambat 5 (lima) tahun. Oleh karena itu peraturan pemerintah nomor 24 tahun 2005 perlu diganti.

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dalam Pasal 32 mengamanatkan bahwa bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar Akuntansi Pemerintahan. Standar akuntansi pemerintahan yang independen dan ditetapkan dengan peraturan pemerintah setelah terlebih dahulu mendapat pertimbangan dari Badan Pemeriksa Keuangan

Laporan keuangan disusun untuk menyediakan informasi yang relevan mengenai posisi keuangan dan seluruh

transaksi yang dilakukan oleh suatu entitas pelaporan selama satu periode pelaporan. Laporan keuangan terutama digunakan untuk mengetahui nilai sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan untuk melaksanakan kegiatan operasional pemerintahan, menilai kondisi keuangan, mengevaluasi efektivitas dan efisiensi suatu entitas pelaporan, dan membantu menentukan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan (Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010)

Setiap entitas pelaporan mempunyai kewajiban untuk melaporkan upaya-upaya yang telah dilakukan serta hasil yang dicapai dalam pelaksanaan kegiatan secara sistematis dan terstruktur pada suatu periode pelaporan untuk kepentingan (PP No.71 Tahun 2010) :

a. Akuntabilitas

Mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

b. Manajemen

Membantu para pengguna untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan suatu entitas pelaporan dalam periode pelaporan sehingga memudahkan fungsi perencanaan, pengelolaan dan pengendalian atas seluruh aset, kewajiban, dan akuitas pemerintah untuk kepentingan masyarakat.

c. Transparansi

Memberikan informasi keuangan yang terbuka dan jujur kepada masyarakat berdasarkan pertimbangan bahwa masyarakat memiliki hak untuk mengetahui secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya kepada peraturan perundang-undangan

d. Keseimbangan antargenerasi (*intergenerational equity*)

Membantu para pengguna dalam mengetahui kecukupan penerimaan pemerintah pada periode pelaporan untuk membiayai seluruh pengeluaran yang dialokasikan dan apakah generasi yang akan datang diasumsikan akan ikut menanggung beban pengeluaran tersebut.

e. Evaluasi kinerja

Mengevaluasi kinerja entitas pelaporan, terutama dalam penggunaan sumber daya ekonomi yang dikelola pemerintah untuk mencapai kinerja yang direncanakan.

Perubahan-perubahan anggaran dalam periode berjalan cukup membuat kendala dalam penyelesaian administrasi keuangan. Untuk itu sangat diperlukan suatu metode yang dapat memberikan solusi terbaik dalam penyusunan laporan keuangan SKPD. Dengan diberlakukannya UU Nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah, telah diatur pembagian sumber daya keuangan (*financial sharing*) antara pusat dan daerah sebagai konsekuensi dari adanya pembagian kewenangan sehingga terjadi perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah yang didesain dengan menggunakan prinsip *money follows function* (uang mengikuti kewenangan).

Laporan keuangan merupakan hasil akhir dari proses akuntansi. Laporan keuangan memberikan informasi keuangan yang disajikan secara benar dan wajar yang dapat digunakan untuk pengambilan keputusan bagi pihak yang berkepentingan, seperti masyarakat, wakil rakyat dan lembaga pengawas, investor dan kreditor, manajemen dan aparat pemerintah, lembaga donor dan lembaga internasional serta pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Berdasarkan Undang Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan

Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara dan Undang Undang Nomor 15 tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan serta Undang Undang terkait lainnya, BPK telah memeriksa neraca pemerintah kota Padang pada tanggal 31 Desember 2014 dan 2013, laporan realisasi anggaran dan laporan arus kas untuk tahun yang berakhir pada tanggal-tanggal tersebut secara catatan atas laporan keuangan. Laporan keuangan adalah tanggung jawab pemerintah kota Padang. Tanggung jawab BPK terletak pada pernyataan opini atas laporan keuangan berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan.

BPK melaksanakan pemeriksaan berdasarkan standar pemeriksaan keuangan negara. Standar tersebut mengharuskan BPK merencanakan dan melaksanakan pemeriksaan agar memperoleh keyakinan yang memadai bahwa laporan keuangan bebas dari salah saji material. Suatu pemeriksaan meliputi pengujian bukti-bukti yang mendukung jumlah-jumlah dan pengungkapan dalam laporan keuangan.

Pemeriksaan juga meliputi penilaian atas penerapan prinsip akuntansi yang digunakan dan estimasi signifikan yang dibuat oleh pemerintah kota Padang, penilaian atas kepatuhan pengendalian intern yang berdampak material terhadap laporan keuangan, serta penilaian terhadap penyajian atas laporan keuangan secara keseluruhan. BPK yakin bahwa pemeriksaan tersebut memberikan dasar yang memadai untuk menyatakan opini.

1. Temuan BPK dalam Laporan Keuangan Tahun 2013 dan langkah yang dilakukan Pemerintah Kota Padang dalam temuan tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah.

a). Aset

Dalam pengelolaan aset berdasarkan Peraturan Nomor 71 tahun 2010

menyatakan bahwa aset disajikan sebesar harga perolehan, dimana harga perolehan merupakan harga pembelian ditambah dengan biaya-biaya yang dikeluarkan untuk memperoleh aset tersebut. Berdasarkan faktanya pada laporan keuangan tahun 2013 pemerintah kota padang masih menyajikan aset belum sesuai dengan harga perolehannya. Dimana masih terdapat 5775 unit aset belum mempunyai nilai, artinya aset itu disajikan tidak sesuai dengan harga perolehannya. Hal ini bertentangan sebenarnya dengan aturan yang ada, cuma BPK merekomendasikan agar dari aset 5775 unit ini dilakukan langkah-langkah konkrit tahun berikutnya dengan melakukan appraisal atau penilaian dimana harga perolehannya dinilai di tahun 2014 itu. Sehingga neraca yang disajikan menggambarkan nilai yang sebenarnya, hal ini berdampak terhadap laporan keuangan dimana hal tersebut belum meyakini secara 100% dan memberikan paragraf penjelasan dilaporan keuangan 2014

Dengan melihat nilai aset yang disajikan tersebut belum menggambarkan posisi yang sebenarnya yang seharusnya penerapan aset yang sebenarnya seharusnya di tahun 2015 pemerintah kota padang sudah menindaklanjuti temuan 2014 tersebut dengan melakukan appraisal (penilaian aset). diaman tahun perolehan aset dinilai berdasarkan harga standar perolehan aset pada tahun tersebut, misalnya aset tersebut diperoleh ditahun 2005, kemudian dinilai dengan harga standar tahun 2005. itulah cara yang dilakukan ditahun 2015 agar aset yang disajikan tersebut dapat diberikan nilai sesuai dengan harga perolehan, itu tindakan dan langkah konkrit di tahun 2015. hal ini harus dilakukan karena apabila tidak dilakukan maka laporan keuangan 2015 tidak menggambarkan posisi yang sebenarnya dengan arti kata tidak sesuai dengan peraturan pemerintah dan harus menerima konsekuensinya dengan opini yang tidak bagus.

Langkah langkah dalam penerapan Standar Akuntansi Pemerintah sehingga menggambarkan posisi yang sebenarnya dalam laporan keuangan tersebut bahwa pada tahun 2015 dan 2016 dituntaskan dengan melakukan penilaian kembali (appraisal) aset yang belum mempunyai nilai tersebut disajikan nilainya sebesar harga perolehan sesuai dengan tahun aset tersebut.

Penyebab tidak sesuainya penerapan dalam penelitian aset belum sesuai dengan aturan Standar Akuntansi Pemerintah yaitu baru ditemukan ditahun 2014 aset aset perolehan sebelum tahun 2005 yang sebelumnya belum tercatat, ternyata dimanfaatkan, dikuasai, dan dimiliki oleh pemerintah kota padang, sehingga harus dicatat dilaporan keuangan pemerintah kota padang. Kebanyakan dari itu adalah jalan, irigasi, jembatan dari perolehan sebelum tahun 2015, yang dibangun oleh pemerintah pusat yang dibangun oleh swadaya masyarakat bukan dibangun oleh APBD. Secara pelaporan apabila telah dikuasai oleh dimiliki dan dimanfaatkan maka aset tersebut dicatat dilaporan keuangan, maka itu sebabnya kenapa ditahun 2014 dari 5775 unit aset tersebut baru dicatat ditahun 2014 dan belum disajikan nilainya.

b). Nilai Kas

Permasalahan penyajian nilai kas di kas daerah Dalam laporan BPK Nomor 03.A/LHP/XVIII.PDG/05/2014 pada tahun 2013 masih terdapat 60 buah pencairan dana yang telah melewati tanggal 31 desember 2013 artinya secara penyajian laporan keuangan nilai kas yang disajikan per 31 desember 2013 tidak sesuai dengan hal yang sebenarnya, point inilah yang menjadi unsur pengeculian laporan keuangan 2013. solusi terhadap hal ini direkomendasikan oleh BPK agar ditahun tahun berikutnya tidak terjadi hal ini lagi, karena secara prinsip bahwa kas disajikan sesuai dengan nilai yang sebenarnya pada

tanggal pelaporan, artinya apabila telah melewati tanggal anggaran atau periode pelaporan seharusnya kas tidak dicairkan lagi. Ditahun 2014 sudah ditindaklanjuti bahwa tidak ada lagi pencairan dana di tanggal 31 desember 2014 melewati pukul 00.00

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa prinsip bahwa kas disajikan sesuai dengan nilai yang sebenarnya pada tanggal pelaporan, artinya apabila telah melewati tanggal anggaran atau periode pelaporan seharusnya kas tidak dicairkan lagi. Ditahun 2014 sudah ditindaklanjuti bahwa tidak ada lagi pencairan dana di tanggal 31 Desember 2014 melewati pukul 00.00

2. Komitmen Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang yang merupakan SKPD yang bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dan aset Pemerintah Kota Padang, dan juga memiliki fungsi sebagai Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah (SKPKD)

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2012 tentang penjabaran tugas pokok dan fungsi Dinas Pengelolaan keuangan dan aset, mempunyai tugas memimpin dan mengatur penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset yang akuntabel untuk mendukung keberhasilan pembangunan daerah. Fungsi DPKA Kota Padang adalah :

- a. Menyusun kebijakan teknis bidang pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset yang berdaya guna dan berhasil guna
- b. Merumuskan sasaran strategi bidang pengelolaan keuangan dan aset

- berdasarkan ketentuan perundang-undangan untuk mencapai pengelolaan keuangan dan aset demi terwujudnya pengelolaan keuangan dan aset yang akuntabel;
- c. Merumuskan sasaran strategi bidang pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan agar penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset dapat terukur secara tepat dan optimal;
 - d. Mengkoordinasikan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan agar penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset dapat terukur secara tepat dan optimal.
 - e. Menyelenggarakan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi terwujudnya pembangunan daerah;
 - f. Mengendalikan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan secara tepat guna dan tepat sasaran;
 - g. Membina aparatur dalam penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan guna mengetahui keberhasilan pelaksanaan tugas tepat sasaran;
 - h. Mengarahkan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan demi pelaksanaan tugas tepat sasaran;
 - i. Mengevaluasi penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan

perundang-undangan guna mengetahui keberhasilan pelaksanaan tugas secara komprehensif.

- j. Melaporkan penyelenggaraan urusan pengelolaan keuangan dan aset berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagai bentuk akuntabel kerja;
- k. Penggunaan anggaran dinas;
- l. Penggunaan badan dinas; dan
- m. Pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan atasan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

3. Langkah Dinas Pengelola Keuangan dan Aset untuk mewujudkan opini laporan hasil pemeriksaan BPK tentang Laporan Keuangan menuju wajar tanpa pengecualian, berorientasi pada pengelolaan keuangan dan aset yang tertib

Dinas Pengelola Keuangan dan Aset merupakan pemegang kuasa pengelolaan keuangan dan aset daerah kota padang, sebagai suatu SKPD, selain fungsi SKPD, dpka mempunyai fungsi sebagai SKPKD (satuan kerja pengelola keuangan daerah) yang berfungsi sebagai PPKD (pejabat penatausahaan keuangan daerah) artinya semua kegiatan yang berkaitan dengan penatausahaan keuangan itu merupakan fungsi DPKA termasuk di dalamnya bendahara umum daerah (BUD). pada tahun 2013-2014 DPKA mempunyai fungsi sebagai penerimaan pendapatan dan mengatur belanja daerah.

Langkah-langkah DPKA dalam melaksanakan tata kelola laporan keuangan yang bersih transparan, akuntabel, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah yaitu melaksanakan keuangan daerah daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku diantaranya

1. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan

Prinsip Akuntansi dan Pelaporan keuangan dimaksudkan sebagai ketentuan yang dipahami dan ditaati oleh pembuat standar dalam menyusun standar, penyelenggaraan akuntansi dan pelaporan keuangan dalam melakukan kegiatannya, serta menggunakan laporan keuangan yang disajikan

2. UU Nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan negara

Penyelenggaraan pemerintahan negara untuk mewujudkan tujuan bernegara menimbulkan hal dan kewajiban negara yang perlu dikelola dalam suatu sistem pengelolaan keuangan negara, pengelolaan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 perlu dilaksanakan secara terbuka dan bertanggungjawab untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat, yang diwujudkan dalam anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD). Dalam rangka pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan negara diperlukan kaidah-kaidah hukum administrasi keuangan negara yang mengatur perbendaharaan negara.

Pada pasal 5 dijelaskan gubernur/bupati/walikota selaku kepala pemerintahan daerah :

- a. Menetapkan kebijakan tentang pelaksanaan APBD
- b. Menetapkan kuasa pengguna anggaran dan bendahara penerimaan dan/atau bendahara pengeluaran
- c. Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pemungutan penerimaan daerah;
- d. Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengelolaan utang dan piutang daerah;
- e. Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan pengelolaan barang milik daerah

f. Menetapkan pejabat yang bertugas melakukan penujian atas tagihan dan memerintahkan pembayaran.

Pada pasal 6 (1) kepala satuan kerja perangkat daerah adalah pengguna anggaran/pengguna barang bagi satuan kerja perangkat daerah yang dipimpinnya. (2) kepala satuan kerja perangkat daerah dalam melaksanakan tugasnya selaku pejabat pengguna anggaran/pengguna barang satuan kerja perangkat daerah yang dipimpinnya berwenang ;

- a. Menyusun dokumen pelaksanaan anggaran;
- b. Melakukan tindakan yang mengakibatkan pengeluaran atas beban anggaran belanja;
- c. Melakukan pengujian atas tagihan dan memerintahkan pembayaran;
- d. Melaksanakan pemungutan penerimaan bukan pajak;
- e. Mengelola utang dan piutang;
- f. Menggunakan barang milik daerah;
- g. Mengawasi pelaksanaan anggaran;
- h. Menyusun dan menyampaikan laporan keuangan satuan kerja perangkat daerah yang dipimpinnya.

Pada pasal 9 ayat (2) kepala satuan kerja pengelola keuangan daerah selaku bendahara umum daerah berwenang :

- a. Menyiapkan kebijakan dan pedoman pelaksanaan APBD;
- b. Mengesahkan dokumen pelaksanaan anggaran;
- c. Melakukan pengendalian pelaksanaan APBD;
- d. Memberikan petunjuk teknis pelaksanaan sistem penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
- e. Melaksanakan pemungutan pajak daerah;

- f. Memantau pelaksanaan penerimaan dan pengeluaran APBD oleh bank dan/atau lembaga keuangan lainnya yang telah ditunjuk;
- g. Mengusahakan dan mengatur dana yang diperlukan dalam pelaksanaan APBD;
- h. Menyimpan uang daerah;
- i. Melaksanakan penempatan uang daerah dan mengelola/menatausahakan investasi;
- j. Melakukan pembayaran berdasarkan permintaan pejabat pengguna anggaran atas beban rekening kas umum daerah;
- k. Menyiapkan pelaksanaan pinjaman dan pemberian jaminan atas nama pemerintah daerah;
- l. Melaksanakan pemberian pinjaman atas nama pemerintah daerah;;
- m. Melakukan pengelolaan utang dan piutang daerah;
- n. Melakukan penagihan piutang daerah;
- o. Melaksanakan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan daerah
- p. Menyajikan informasi keuangan daerah;
- q. Melaksanakan kebijakan dan pedoman pengelolaan serta penghapusan barang milik daerah.

Melaksanakan mekanisme pengelolaan keuangan daerah secara tertib dan transparan, artinya dari sisi pendapatan yang menjadi objek dari pendapatan baik objek pajak dan distribusi dan didata beberapa pajak yang harus dibayar.

Pencapaian kinerja laporan keuangan pada DPKA kota padang pada tahun 2013 dan 2014, dimana tahun 2013 laporan keuangan pemerintahan kota padang dinilai dengan wajar dengan pengecualian, artinya laporan keuangan yang disajikan itu adalah wajar, tapi ada akun-akun yang disajikan dalam laporan keuangan tersebut tidak wajar, artinya masih ada kekurangan dan itu berpengaruh signifikan

dan berpengaruh terhadap laporan keuangan, kemudian tahun 2013 point point yang menjadi pengecualian adalah dua point diatas pengelolaan aset yang belum tertib dan pengelolaan kas yang belum tertib, pada tahun 2014 telah dilanjutkan dengan melakukan penilaian aset appraisal seperti yang telah dijelaskan diatas dan pengelolaan kas secara tertib dan transparan sehingga pada tahun 2014 laporan keuangan pemerintah kota padang sudah bagus dan dinilai dengan opini wajar dengan pengecualian.

Sistem pemerintah daerah di Indonesia saat ini bersifat otonomi daerah. Otonomi daerah adalah kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tujuan otonomi daerah adalah mempercepat pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah, mengurangi kesenjangan antar daerah, dan meningkatkan kualitas pelayanan publik agar lebih efisien dan responsif terhadap kebutuhan, potensi maupun karakteristik daerah masing-masing (Bastian, 2006). Selain itu, manfaat yang dapat dihasilkan dari pelaksanaan desentralisasi yaitu dapat mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan serta pemberian alokasi sumber daya yang produktif (Mardiasmo, 2002). Dalam menjalankan sistem otonomi dan desentralisasi diharapkan setiap pemerintah mampu memberikan suatu laporan pertanggungjawaban terkait dengan sikap keterbukaan dan pertanggungjawaban terhadap penggunaan dana publik.

Untuk melaksanakan ketentuan pasal 32 ayat (2) undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara dan pasal 184 ayat (3) undang-undang nomor 32 telah beberapa kali diubah terakhir dengan undang-undang nomor 12 tahun 2008 tentang perubahan kedua atas undang-

undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, perlu menetapkan Peraturan pemerintah republik indonesia nomor 71 tahun 2010 tentang standar akuntansi pemerintah.

Undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan negara dalam pasal 32 mengamanatkan bahwa bentuk dan isi laporan pertanggungjawaban pelaksanaan APBN/APBD disusun dan disajikan sesuai dengan standar akuntansi pemerintahan. Standar akuntansi pemerintah tersebut disusun oleh komite standar akuntansi pemerintahan yang independen dan ditetapkan dengan peraturan pemerintah setelah terlebih dahulu mendapat pertimbangan dari badan pemeriksa keuangan.

4. PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan yang telah dilakukan diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Temuan BPK dalam Laporan Keuangan Tahun 2013 dan langkah yang dilakukan Pemerintah Kota Padang dalam temuan tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 Tentang Standar Akuntansi Pemerintah.

a. Aset

Penyebab tidak sesuainya penerapan dalam penelitian aset belum sesuai dengan aturan Standar Akuntansi Pemerintahan yaitu baru ditemukan ditahun 2014 aset aset perolehan sebelum tahun 2005 yang sebelumnya belum tercatat, ternyata dimanfaatkan, dikuasai, dan dimiliki oleh pemerintah kota padang, sehingga harus dicatat dilaporan keuangan pemerintah kota padang. Kebanyakan dari itu adalah jalan, irigasi, jembatan dari perolehan sebelum tahun 2015, yang dibangun oleh pemerintah pusat yang dibangun oleh

swadaya masyarakat bukan dibangun oleh APBD. Secara pelaporan apabila telah dikuasai, dimiliki dan dimanfaatkan maka aset tersebut dicatat dilaporan keuangan, maka itu sebabnya kenapa ditahun 2014 dari 5775 unit aset tersebut baru dicatat ditahun 2014 dan belum disajikan nilainya.

b. Kas

Permasalahan penyajian nilai kas di kas daerah Dalam laporan BPK Nomor 03.A/LHP/XVIII.PDG/05/2014 tanggal 6 mei 2014, BPK menyatakan opini wajar dengan pengecualian atas laporan keuangan pemerintah kota padang tahun 2013, pada tahun 2013 masih terdapat 60 buah pencairan dana yang telah melewati tanggal 31 desember 2013 artinya secara penyajian laporan keuangan nilai kas yang disajikan per 31 desember 2013 tidak sesuai dengan hal yang sebenarnya, *point* inilah yang menjadi unsur pengecualian laporan keuangan 2013. Solusi terhadap hal ini direkomendasikan oleh BPK agar ditahun tahun berikutnya tidak terjadi hal ini lagi, karena secara prinsip bahwa kas disajikan sesuai dengan nilai yang sebenarnya pada tanggal pelaporan, artinya apabila telah melewati tanggal anggaran atau periode pelaporan seharusnya kas tidak dicairkan lagi. Ditahun 2014 sudah ditindaklanjuti bahwa tidak ada lagi pencairan dana di tanggal 31 desember 2014 melewati pukul 00.00

2. Komitmen Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPKA) Kota Padang yang merupakan SKPD yang bertanggung jawab untuk mengelola keuangan dan aset Pemerintah Kota Padang, dan juga memiliki fungsi sebagai Satuan Kerja Pengelolaan Keuangan Daerah (SKPKD)

Berdasarkan hasil temuan beberapa informan d BPKAD kota Padang di lapangan dapat disimpulkan bahwa Kendala sumber daya aparatur keuangan dalam pembuatan laporan keuangan pemerintah tersebut kendala pada

penyusun laporan keuangan ada pada beberapa SKPD tidak tersedia tenaga akuntansi tidak tersedia tenaga ekonomi sehingga tidak paham dengan membuat laporan keuangan, kendala ini telah ditindaklanjuti dengan melakukan asistensi laporan keuangan dengan menyiapkan satu program sehingga walaupun tidak berlatar belakang akuntansi atau ekonomi tapi semua SKPD bisa menyusun laporan keuangan sesuai dengan asistensi dan arahan yang diberikan.

3. Langkah Dinas Pengelola Keuangan dan Aset untuk mewujudkan opini laporan hasil pemeriksaan BPK tentang Laporan Keuangan menuju wajar tanpa pengecualian, berorientasi pada pengelolaan keuangan dan aset yang tertib

Langkah-langkah DPKA dalam melaksanakan tata kelola laporan keuangan yang bersih transparan, akuntabel, dan sesuai dengan standar akuntansi pemerintah yaitu melaksanakan keuangan daerah daerah sesuai dengan peraturan yang berlaku.

B. Saran

Dari kesimpulan yang peneliti kemukakan di atas, dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada penyebab tidak sesuai penerapan dalam penelitian aset belum sesuai dengan aturan Standar Akuntansi Pemerintahan yaitu baru ditemukan ditahun 2014 aset-aset perolehan sebelum tahun 2005 yang sebelumnya belum tercatat, seharusnya pemerintah dalam hal ini pemegang kekuasaan pengguna atau pengelola keuangan dan aset supaya mengoptimalkan pengawasan dan pengendalian terhadap pengelolaan aset. Pada permasalahan penyajian nilai kas di kas daerah
2. Dalam laporan BPK Nomor 03.A/LHP/XVIII.PDG/05/2014 tanggal 6 mei 2014, BPK menyatakan

opini wajar dengan pengecualian atas laporan keuangan pemerintah kota padang tahun 2013, seharusnya pejabat pengelola keuangan melaksanakan penyajian nilai kas tepat pada waktu yang sudah diatur menurut ketentuan peraturan perundang-undangan.

5.DAFTAR PUSTAKA

- Erwanto Putra Antonius Tarigan, Lastria Nurtanzila. *Standar Akuntansi Pemerintahan dalam Mewujudkan Akuntabilitas dan Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jurnal. Vol.17, No 1.
- Glaser, Barney G & Strauss, Anselm L. 1967. *The Discovery of Grounded Theory : Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine Publishing Company
- Handoko A Hasthoro, Sunardi. 2016. *Tata Kelola Publik dan Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol XIX No. 1.
- Ifa Detri Stefani. 2014. “Penerapan Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintah Nomor 02 Tentang Laporan Realisasi Anggaran”. Dalam Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Ika puspita Jayanti, Sjamsiar Sjamsuddin, Abdul Wachid. 2007. *Reformasi Pengelolaan Keuangan Daerah Dalam Rangka Mewujudkan Transparansi dan Akuntabilitas (studi Pada Pemerintah Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Publik. Vol.2 No. 2
- Indah Windrastuti, H. Rahardjo Adisasmita, R.A Damayanti. *Pengaruh Karakteristik Laporan*

- Keuangan Terhadap Transparansi dan Akuntabel Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Maros*. Dalam Jurnal. Universitas Hasanuddin . Makasar
- La Ode Hasiara. 2009. *Pemahaman Akuntansi Anggaran Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah di Kabupaten Buton*. Jurnal Ekonomi Bisnis. Nomor 2
- Laporan BPK Nomor 03.A/LHP/XVIII.PDG /05/2014 tanggal 6 mei 2014
- Lexy J. Moleong. 1989. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Mardiasmo. 2002. *Otonomi Daerah dan Manajemen Keuangan Daerah*, Andi; Yogyakarta
- Maryono, Y. Warella, Kismartini. 2007. *Implementasi Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik. Vol. 4. No. 1
- M. Dimas Satrio, Indrawati Yuhertiana, Ardi Hamzah. 2016. *Implementasi Standar Akuntansi Pemerintah Berbasis Akrua di Kabupaten Jombang*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan. Vol.18, No. 1
- Nur Alfina Ulfa. *Pengelolaan Sistem Keuangan Daerah dengan Sistem Anggaran Berbasis Kinerja*. Jejaring Administrasi Publik. Th V. Nomor 2.
- Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan.
- Peraturan Walikota Padang Nomor 63 Tahun 2012
- Salomi J. Hehannusa 2015. *Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah dan Aksesibilitas Laporan Keuangan Daerah Terhadap Transparan dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Ambon*. Jurnal. Vol 2, No 1
- Siti Aliyah, Aida Nahar. 2012. *Pengaruh Penyajian Laporan Keuangan Daerah Terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Jepara*. Jurnal Akuntansi & Auditting. Vol 8, No. 2
- Sultan. M. 2014. *Kebijakan Pengelolaan Keuangan Daerah dan Akuntabilitas Pengguna Anggaran*. Jurnal ACADEMICA Fisip Untad. Vol. 06 No. 01
- Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
- UU Nomor 1 tahun 2004 tentang perbendaharaan negara.

SUMBER DAYA MANUSIA KUNCI MENUJU PASAR GLOBAL

Elsa Yena Timur
Magister Administrasi Publik, UNP
elsatimur75@gmail.com

Abstract

The global market is an activity that aims to advance the State. The existence of the global market aims to welfare society at large and more evenly. The global market is an attractive strategic choice for the company, but it is not the only strategic resource. In fact, for many companies, capable of competing successfully in a global marketplace, it is important for them to remain attentive to the domestic market. Countries that enter the global market can not have to face a competition or competition. Thus, companies around the world are challenged to become more strategically competitive in their domestic markets. However, because the benchmark to compete strategically in terms of global standards, firms that increase the ability for domestic competition simultaneously also increase their global competitiveness. In the efforts in facing the global market competition, the more effort done, the greater the competitiveness to be faced. With these circumstances, there are two possibilities that will be experienced by a State, that is to be a company that fell and sprawled or become a company that will be more advanced and growing. With such competition, a State needs a Strategy that can meet the progress of the State. Because a country that does not have a strategy readiness and is able to compete in the face of the global market, will be eroded and marginalized. Strategies that can be done in the face of global market competition is in the field of price, product, marketing, and other strategies. The research method used by this research is qualitative research with explorative method and inductive approach

(Keywords): Global Market, Competition, Strategy.

Abstrak

Pasar global merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memajukan Negara. Adanya pasar global bertujuan untuk menyejahterakan masyarakat luas dan lebih merata. Pasar global adalah pilihan strategis yang menarik bagi perusahaan, akan tetapi bukanlah sumber daya strategis satu-satunya. Faktanya, untuk banyak perusahaan, yang mampu bersaing dengan sukses di pasar global sekalipun, adalah penting bagi mereka untuk tetap memperhatikan pasar domestik. Negara yang masuk kedalam pasar global tersebut bisa tidak bisa harus menghadapi sebuah kompetisi atau persaingan. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan diseluruh dunia ditantang untuk menjadi lebih bersaing secara strategis dalam pasar domestik mereka. Bagaimanapun, karena patokan untuk bersaing secara strategis berhubungan dengan standard global, perusahaan yang meningkatkan kemampuan untuk persaingan domestik secara bersamaan ikut pula meningkatkan daya bersaing global mereka. Didalam usaha-usaha dalam menghadapi persaingan pasar global tersebut, semakin maksimal usaha yang dilakukan, maka semakin besar pula daya saing yang akan dihadapi.

Dengan keadaan tersebut, terdapat dua kemungkinan yang akan dialami oleh suatu Negara, yaitu menjadi perusahaan yang tumbang dan terkapar atau menjadi perusahaan yang akan semakin maju dan berkembang. Dengan persaingan tersebut, maka suatu Negara membutuhkan sebuah Strategi yang dapat menyongsong kemajuan Negara. Karena Negara yang tidak memiliki kesiapan strategi dan mampu bersaing dalam menghadapi pasar global tersebut, akan tergerus dan terpinggirkan. Strategi yang dapat dilakukan dalam menghadapi persaingan pasar global yaitu dalam bidang harga, produk, pemasaran, dan strategi lainnya. Metode penelitian yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode eksploratif dan pendekatan induktif

Kata Kunci : Pasar Global, Persaingan, Strategi.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa kelompok aktifitas yang saling berhubungan, terjadi dalam konteks organisasi. Selain itu, semua pimpinan yang memiliki tanggung jawab sumber daya manusia harus mempertimbangkan pengaruh lingkungan eksternal-hukum, politik, ekonomi, sosial, budaya dan teknologi ketika menyampaikan aktivitas ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa Indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan intraregional dan internasional akan terjadi persaingan antar negara.

Manajemen SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Dalam sebuah lingkungan di mana angkatan kerja akan terus

bertambah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, manajemen SDM harus terus berubah dan berkembang. Hal ini sangat benar ketika manajemen beroperasi secara global.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan induktif, karena jenis penelitian kualitatif sudah melekat dan sesuai pola dengan pendekatan induktif yaitu pendekatan dari yang bersifat umum ke khusus, dari komponen yang luas akan lebih mengecil atau lebih khusus lagi, termasuk juga di dalamnya penyelesaian masalah yang rumit dengan pengembangan data yang ada atau proses pengumpulan data. Sebagai bagian dalam penelitian, memahami fenomena yang ada di sekitar dan menggunakan pertanyaan untuk menginterpretasikan permasalahan yang ada dalam fenomena serta memilih intisari permasalahan yang diperoleh agar dalam penjabarannya nanti tidak berbelit-belit dan menjadi tolak ukur dalam penelitian.

Metode penelitian yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode eksploratif dan pendekatan induktif adalah metode penelitian ilmiah yang pengumpulan datanya dilakukan dengan lebih menggali dan lebih bergabung dengan kondisi permasalahan yang ada dengan mengelola permasalahan dengan butir pertanyaan agar mengungkapkan fakta yang relevan di

tempat penelitian. Jenis penelitian kualitatif, dengan metode eksploratif dan memakai pendekatan induktif, di mana merupakan suatu penelitian dengan menggunakan metode ilmiah atau cara ilmiah dengan melihat langsung fenomena di lapangan serta berusaha menggali data lebih dalam lagi untuk mendapatkan hasil yang memuaskan selanjutnya menguraikan data tersebut dalam beberapa pertanyaan-pertanyaan masalah dan mendapatkan data yang relevan di lapangan. Sehingga sesuai dengan tujuan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui data mengenai permasalahan dan kesiapan pemerintah daerah dalam penyusunan laporan keuangan berbasis akrual yang sebenarnya ada di lapangan, di mana data itu lebih mendasar dan lebih kompleks, yang faktanya di lapangan bersifat lebih khusus dan selanjutnya diteliti untuk memecahkan permasalahannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jikalau manajemen menitikberatkan “bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain” – maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jika bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif.

Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap organisasi dan manusia di dalamnya. Budaya global berinteraksi dengan budaya regional, nasional, organisasi dan fungsi-fungsi organisasi termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga

perubahan global juga dapat direspon dan mempunyai hubungan dan pengaruh dengan aktivitas manusia dalam organisasi. Perkembangan global memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu MSDM karena pada dasarnya memang perubahan itu terjadi pada segenap manusia yang selama ini berada dalam organisasi-organisasi.

Perubahan merupakan fenomena yang tidak mungkin dihindari, tetapi bagaimana SDM dapat memanfaatkan perubahan bagi kepentingan organisasi dan anggota-anggota di dalamnya. Jika tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka organisasi akan menjadi “*status quo*” yang berakhir pada pengangguran bahkan pemusnahan organisasi di masa yang akan datang.

Globalisasi adalah kecenderungan perusahaan atau organisasi untuk meluas penjualan atau *manufacturing* mereka ke pasar baru di luar negeri. Akibat proses globalisasi menimbulkan tren dalam dunia kerja dalam aspek teknologi yang akhirnya melahirkan dunia jabatan dan kerja. Kita bisa melihat perangkat dan peralatan kantor bermunculan seperti mesin fax, fotokopi, mesin cetak, komputer persolan (PC), internet, chatting, facebook, laptop, handphone, blackberry yang semakin kuat mempengaruhi perubahan SDM dalam organisasi. Globalisasi dan perdagangan dunia merupakan dua arus yang saling mempengaruhi atau memperkuat satu dengan yang lainnya, yang sekarang sedang menghadapi dunia dan kedua arus tersebut semakin kuat pada masa yang akan mendatang, seiring dengan kemajuan teknologi serta peningkatan pendapatan per kapita dan penambahan jumlah penduduk dunia. (Tulus T.H.Tambunan, 2004). Globalisasi ekonomi diartikan sebagai suatu proses di mana semakin banyak negara di dunia yang terlibat langsung dengan kegiatan ekonomi atau produksi dunia. Proses globalisasi ekonomi adalah perubahan perekonomian dunia yang bersifat mendasar atau struktural, dan

perubahan ini semakin kuat dengan berlangsungnya juga proses perdagangan dunia.

Munculnya dua arus ini yang mengubah tatanan perekonomian dan perdagangan dunia jelas akan berpengaruh sangat kuat terhadap setiap negara, terutama yang menerapkan kebijakan perdagangan bebas atau ekonomi terbuka. Pengaruh tersebut tidak hanya pada kegiatan produksi dalam negeri, tetapi juga pada aspek-aspek kehidupan masyarakat sehari-hari. Globalisasi menurut Thomas I. Friedman dalam Hendra Halwani (2005) mempunyai 3 dimensi: pertama, dimensi idea atau ideology, yaitu kapitalisme, termasuk seperangkat nilai lain yang menyertainya yaitu falsafah individualisme, demokrasi dan HAM. Kedua, dimensi ekonomi, yaitu pasar bebas dengan seperangkat tata nilai lain yang harus membuka kesepakatan terbukanya arus barang dan jasa dari suatu negara ke negara lain. Ketiga, dimensi teknologi, khususnya teknologi informasi, yaitu akan terbuka batas-batas negara sehingga negara makin tanpa batas (*bordless country*).

Tren yang paling besar mencakup pergeseran dari industri manufaktur ke industri jasa. Industri jasa sangat pesat meliputi jasa makanan yang serba instant, industri eceran, konsultasi, pendidikan dan pengajaran, maupun bidang jasa konsultan hukum, dan seterusnya. Perubahan mendasar yang kedua mengenai semakin besarnya peran pekerjaan pengetahuan dan modal manusia (*human resource capital*). Penekanan para spesialis pada organisasi seperti yang dinyatakan oleh Peter F. Drucker adalah semakin besarnya peran pengetahuan dan modal manusia yaitu penekanan pada pengetahuan, pendidikan, pelatihan, keterampilan, dan keahlian manusia dengan mengorbankan modal fisik seperti peralatan, mesin dan pabrik secara fisik. Kekuatan otak semakin dominan dalam SDM. Organisasi tidak

akan lepas dari hak paten, proses, keterampilan manajemen, informasi tentang pelanggan dan pemasok. Jadi, pengetahuan adalah modal intelektual yang semakin dibutuhkan SDM di masa yang akan datang.

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan customer value yang terbaik.

Beberapa langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam merumuskan strategi, yaitu:

1. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh perusahaan di masa depan dan menentukan misi perusahaan untuk mencapai visi yang dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.
2. Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan misinya.
3. Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (*key success factors*) dari strategi-strategi yang dirancang berdasarkan analisis sebelumnya.
4. Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
5. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Hariadi:2005).

Dalam melaksanakan strategi perusahaan, MSDM juga dapat memainkan peran penting dalam eksekusi atau implementasi

yang berhasil dari sebuah rencana strategik perusahaan. Sebagai contoh, SDM dewasa ini sangat terlibat dalam pelaksanaan strategi perampingan dan penstrukturan kembali pada kebanyakan perusahaan, melalui mencari pekerjaan lain untuk karyawan yang dilepaskan (outplacing), melembagakan rencana pembayaran kinerja, mengurangi biaya pemeliharaan kesehatan dan melatih karyawan. Dalam dunia pasar global yang semakin bersaing, melembagakan praktik SDM yang membangun komitmen karyawan dapat membantu meningkatkan ketanggapan perusahaan.

MSDM memiliki fungsi dan tugas sebagai berikut:

1. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (preparation and selection)

a. Persiapan

Dalam proses persiapan dilakukan perencanaan kebutuhan akan SDM dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan perkiraan/forecast akan pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu, dan lain sebagainya. Ada dua faktor yang perlu diperhatikan dalam melakukan persiapan, yaitu faktor internal seperti jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen yang ada, dan lain-lain. Faktor eksternal seperti hukum ketenagakerjaan, kondisi pasar tenaga kerja, dan lain sebagainya.

b. Rekrutmen tenaga kerja

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan.

c. Seleksi tenaga kerja

Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/Curriculum Vitae (CV) milik pelamar. Kemudian dari CV pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian tes tertulis, wawancara kerja/interview dan proses seleksi lainnya.

2. Pengembangan dan evaluasi karyawan (development and evaluation)

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

3. Memberikan kompensasi dan proteksi pada pegawai (compensation and protection)

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Manajer lini adalah seorang manajer yang berhak untuk mengarahkan

pekerjaan bawahan dan bertanggung jawab untuk mencapai sasaran organisasi. Sebagai contoh pada umumnya adalah para manajer hotel dan para manajer produksi dan penjualan. Sedangkan manajer staf adalah seorang manajer yang membantu dan memberikan saran kepada manajer lini. Sebagai contoh pada umumnya para manajer SDM.

Peran MSDM dalam Merumuskan dan Melaksanakan Strategi Perusahaan

Perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan perusahaan, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan customer value yang terbaik. Beberapa langkah yang perlu dilakukan perusahaan dalam merumuskan strategi, yaitu:

1. Mengidentifikasi lingkungan yang akan dimasuki oleh perusahaan di masa depan dan menentukan misi perusahaan untuk mencapai visi yang dicita-citakan dalam lingkungan tersebut.
2. Melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal untuk mengukur kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan misinya.
3. Merumuskan faktor-faktor ukuran keberhasilan (key success factors) dari strategi-strategi yang dirancang berdasarkan analisis sebelumnya.
4. Menentukan tujuan dan target terukur, mengevaluasi berbagai alternatif strategi dengan mempertimbangkan sumberdaya yang dimiliki dan kondisi eksternal yang dihadapi.
5. Memilih strategi yang paling sesuai untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang (Hariadi:2005).

Dalam melaksanakan strategi perusahaan, MSDM juga dapat memainkan peran penting dalam eksekusi atau implementasi yang berhasil dari sebuah

rencana strategik perusahaan. Sebagai contoh, SDM dewasa ini sangat terlibat dalam pelaksanaan strategi perampingan dan penstrukturan kembali pada kebanyakan perusahaan, melalui mencari pekerjaan lain untuk karyawan yang dilepaskan (outplacing), melembagakan rencana pembayaran kinerja, mengurangi biaya pemeliharaan kesehatan dan melatih karyawan. Dalam dunia pasar global yang semakin bersaing, melembagakan praktik SDM yang membangun komitmen karyawan dapat membantu meningkatkan ketangguhan perusahaan.

Strategi Menghadapi Persaingan Pasar Global :

1. Pemilihan Produk

Terdapat tiga kategori produk dalam kontinum lokal sampai global: produk lokal, produk internasional, dan produk global. Produk Lokal adalah produk yang dalam konteks perusahaan tertentu. Produk Internasional adalah produk yang dianggap mempunyai potensial untuk diperluas kesejumlah pasar nasional. Produk global adalah produk yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar global.

Dalam memilih produk yang akan dipasarkan ke pasar global, sebaiknya memilih produk sebagai berikut :

- Produk yang mampu bersaing dalam segi kualitas.
- Tingkatkan diferensiasi produk dengan menambahkan keunggulan pada sebuah produk, atau bangun awareness terhadap keunggulan yang ada dan manfaatnya. Tekankan adanya resiko pada harga yang murah.
- Memilih produk yang *The First, The Best*, dan
- Penemuan Produk. Kalau pelanggan potensial tidak sanggup membeli suatu produk, strategi yang ditunjukkan adalah

penemuan. Dengan kata lain, sebuah perusahaan mungkin perlu mengembangkan rancangan produk yang baru seluruhnya untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan dengan biaya dapat dijangkau oleh pelanggan potensial.

2. Perang Harga

Strategi penetapan harga yang efektif untuk pasar internasional adalah strategi yang dipengaruhi oleh persaingan dan biaya dalam mengambil keputusan menyankut harga. Empat langkah yang menentukan harga dasar:

- 1). Menetapkan elastisitas harga dari permintaan.
- 2). Buat perkiraan biaya tetap dan variable dari proses manufaktur dengan volume penjualan yang diproyeksikan. Biaya adaptasi produk harus diperhitungkan.
- 3). Tetapkan semua biaya yang berhubungan dengan program pemasaran.
- 4). Pilih harga yang memberikan margin kontribusi paling tinggi.

Dari empat penentuan harga diatas, maka dapat digunakan sebagai acuan dalam penetapan harga dalam persaingan pasar global. Selain itu, strategi lain yang dapat menyongsong persaingan dalam bidang harga yaitu :

- Gunakan sistem Dumping, tawarkan everyday low price atau menjual produk lebih rendah daripada yang biasanya dikenalkan pada produk yang sama di pasar domestic atau di Negara asal. Tunjukkan bahwa Indonesia memiliki keunggulan biaya dimata pesaing (cost advantage)
- Harga Komplek. Tawarkan harga paket (bundled prices), paket harga dua produk (two-part pricing), kuantiti diskon, harga promosi, atau program loyalitas untuk beberapa produk, “beli dua dapat satu”.

- Sesuaikan harga produk regular dalam merespon perubahan harga pesaing atau potensi lain untuk memasuki pasar.

3. Mengembangkan Modal Manusia

Mengacu pada pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja perusahaan. Dengan kata lain, karyawan dipandang sebagai sumber modal. Salah satu sarana mengembangkan modal manusia ialah program pelatihan dan pengembangan. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang urgen. Kualitas SDM berhubungan dengan produk yang dihasilkan, jika diproduksi oleh SDM yang berkualitas, maka produk yang dihasilkan adalah produk yang berkualitas.

4. *Moving, Caring, dan Inovating.*

Moving adalah kemampuan perusahaan untuk mengadaptasikan antara harapan konsumen terhadap suatu produk dan kemampuan untuk memenuhinya. Kemampuan perusahaan dalam memenuhi permintaan konsumen yang akan menang dalam persaingan. Dalam mewujudkan semua keinginan konsumen ini, agar berhasil baik, *moving* harus disertai dengan *caring* dan *inovating*. Yang dimaksud dengan *caring* adalah kepedulian kepada konsumen. Dalam tahap *caring* ini perusahaan berusaha memahami sebaik mungkin apa yang dibutuhkan konsumen. Untuk mewujudkan keinginan konsumen tersebut, inovasi dalam bidang produk meliputi kelengkapan produk dan juga teknologi terbaru. Inovasi ini tentunya hanya akan berhasil dipasaran apabila proses *caring* berjalan bagus. Dengan adanya loyalitas ini persaingan usaha

menjadi tidak begitu berat, tinggal bagaimana kita menjaga pelanggan.

5. Strategi Pemasaran

Komunikasi Pemasaran (Periklanan)

Periklanan dapat didefinisikan sebagai komunikasi yang disponsori, yang ditempatkan dalam media massa dengan bayaran tertentu. Strategi dalam periklanan suatu produk dapat dilakukan dengan :

- Gunakan iklan yang efektif dan kreatif.

Karena produk sering kali berada pada tahap yang berbeda dalam daur hidupnya diberbagai pasar nasional, dan terdapat perbedaan budaya, sosial, dan ekonomi yang mendasar di pasar, maka daya tarik yang paling efektif untuk suatu produk mungkin bervariasi dari pasar yang satu ke pasar yang lain.

- Pengarahan Seni.

Ini memperhatikan presentasi visual (bahasa tubuh) periklanan cetak dan disiarkan.

- Hanya dialog atau narasi pendek yang dipergunakan dalam iklan televisi, dengan isi penjelasan minimal. Semakin banyak seseorang berbicara, orang lain semakin kurang memercayai.
- Humor digunakan untuk menciptakan ikatan perasaan bersama.

6. Keunggulan Lokasi

Perusahaan mendirikan fasilitas diberbagai Negara untuk menekan biaya dasar barang atau jasa yang dihasilkan. Misalnya, mereka mungkin memiliki akses yang lebih mudah terhadap biaya tenaga kerja murah, energi dan sumber daya alam lainnya. Keunggulan lokasi lainnya termasuk akses kepada peralatan atau sumber daya penting dan kepada pelanggan.

7. Strategi Aliansi

Strategi Aliansi dan perjanjian kerjasama adalah kekuatan yang bermanfaat dan berarti bagi perusahaan dalam industri yang sama untuk bersaing pada skala global dengan tetap menjaga kebebasan mereka. Menyusun kerjasama perusahaan dalam negeri dalam perusahaan asing dengan strategi yang matang, dengan alasan sebagai berikut :

1). Untuk merebut persaingan dalam produksi atau pemasaran, penurunan harga dapat menjadi perbedaan, dan itu memberikan perusahaan pada harga yang bersaing.

2). Untuk mengisi celah dalam keahlian dan pengetahuan teknik dari pasar lokal (kebiasaan membeli dan pemilihan produk dari konsumen, kebiasaan lokal dan seterusnya).

Kerjasama antara perusahaan lokal dengan perusahaan asing yang mempunyai kelebihan, bagaimanapun kolaborasi antar perusahaan yang tidak terikat, dengan motif yang berbeda-beda dan mungkin dengan tujuan yang bertentangan, itu tidak mudah. Tanpa penambahan kekuatan, melakukan hubungan yang dingin dan mengharapkan untuk mendapatkan keuntungan takkan pernah terwujud. Manfaatkan kemungkinan kerjasama. Bentuk *strategic partnersip* dengan menawarkan kerjasama eksklusif dengan supplier, reseller, atau penyedia jasa yang berhubungan dengna bisnis anda.

8. Strategi Pemayaran Pasar

Tujuan strategi pemayaran pasar adalah memperoleh tingkat hasil imbalan yang tinggi seraya mempertahankan tingkat komitmen sumber daya yang rendah.

Perusahaan yang mengikuti strategi ini memilih target pasar yang lebih mudah tersedia sambil meminimalkan risiko dan investasinya. Metode masuk pasarnya lebih sering dengan pengeksportan atau pemberian lisensi. Keberhasilan strategi ini sangatlah tergantung pada pilihan agen, distributor, atau licensees. Tanggung jawab pemasaran dan distribusi jatuh ke tangan mitra di luar negeri. Perusahaan akan berupaya mematok harga yang tinggi guna menanggung margin tinggi.

9. Memandang Kompetisi sebagai Sebuah Energi

Kata KOMPETISI banyak ditafsirkan sebagai sebuah drama yang selalu melahirkan “Pemenang” sekaligus mencetak sekumpulan “Orang Kalah”. Sebagai konsekuensinya, “Pemenang” akan ditafsirkan sebagai sosok yang menjulang di puncak kejayaan, yang akan dipandang dengan wajah menengadahkan oleh kaum “Terkalahkan”. Sungguh menyedihkan bila alam semesta ini pada akhirnya dikotak-kotakkan sebagai winner-looser. Tuhan Sang Pencipta alam semesta ini sudah menyerukan untuk “Berlomba-lomba di dalam kebaikan”. Ini artinya, hakikat sejati dari kompetisi akan jauh lebih dalam dari sekedar menang-kalah. Ada energi positif yang sangat besar, yang mengandung berjuta manfaat, yang dikandung oleh drama bernama KOMPETISI ini. Kompetisi dapat diartikan sebagai sebuah bentuk Pusaran. Dimana Sang “pemenang” adalah pusat orbitnya, sementara “peserta lainnya” akan berputar mengelilinginya. Tidak ada istilah

“kalah-menang” di sini, karena kewajiban sang “pemenang” adalah membagi ilmunya, membagi pengalamannya, menebar energi positifnya, kepada siapa saja yang mengorbit di sekelilingnya. Sedangkan kewajiban “peserta lainnya” adalah membuka diri untuk menyerap energi, menyerap ilmu, menyerap pengalaman dari sang pusat orbit, sang “pemenang”. Inilah sebuah bentuk SINERGI. Dengan pandangan demikian, maka Negara Indonesia akan lebih siap dan Optimis dalam menghadapi Pasar Global.

Manajemen SDM global dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. **Hukum** : Hukum UU, PERDA, hak tiap Negara
2. **Politik** : politik sangat riskan dalam perubahannya tergantung dengan kepemimpinan disuatu negara mengacu pada politik paham apa.
3. **Ekonomi** : situasi booming vs buruk maksudnya setiap perubahan pasti ada trend yang sedang booming misalnya di indonesia lagi booming sepeda fixie sehingga banyak penduduk indonesia membeli sepeda tersebut untuk mengikuti trend karena kondisi ekonomi yang mengalami perubahan tersebut.
4. **Budaya** : merupakan hal yang paling penting yang dikarenakan budaya kultural indonesia sangat kental dalam perubahan harus berpacu dalam adat istiadat maupun norma yang berlaku pada masyarakat dimana bertempat tinggal.

Saat ini dunia sudah menjadi satu kesatuan. Segala kejadian di salah satu bagian dunia dapat diketahui oleh orang-orang di bagian dunia yang lain secara

cepat. Begitu pula dalam hal bisnis. Saat ini bisnis pun menjadi global. Perusahaan telah melebarkan sales, manufaktur, dan lingkup organisasinya ke seluruh dunia. Begitu pula dengan tenaga kerja. Saat ini mobilitas pekerja telah melewati batas-batas negara, ini akan menjadi tantangan bagi organisasi karena dengan semakin tingginya tingkat globalisasi maka semakin tinggi pula tingkat kompetisi yang akan dihadapi oleh organisasi. Lima cara meningkatkan penugasan internasional melalui seleksi Penyusunan staf organisasi global pengusaha adalah inti dari SDM internasional.

Salah satu kunci keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dalam menghadapi era global adalah dengan mengembangkan otonomi daerah dan desentralisasi. Dalam era penguatan otonomi dan desentralisasi, diharapkan mekanisme perumusan kebijakan yang akomodatif terhadap aspirasi masyarakat daerah dapat dibangun, sehingga keberadaan otonomi daerah akan lebih bermakna dan pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Sejalan dengan itu, pemerintah daerah harus dapat mendayagunakan potensi dan sumber dana daerah secara optimal. Dalam konteks ini, usulan David Osborne, dan Ted Gaebler dalam bukunya *Government* (1993) untuk *entrepreneurial spirit* dalam sector publik perlu kita simak. Menurut semangat wirausaha tidak hanya para pelaku bisnis, tetapi juga dapat diterapkan bagi para birokrat dan lembaga lainnya. Dalam konteks pemerintah daerah, semangat wirausaha dapat diwujudkan dengan mengubah gaya manajemen yang hierarkis-birokratis menjadi gaya manajemen yang lebih partisipatif atau *participatory management* dan *teamwork organisation* (Kuncoro, 1997).

Akhirnya, dengan semakin berkurangnya tingkat ketergantungan pemerintah daerah terhadap pemerintah

pusat, meningkatnya profesionalisme aparaturnya pemerintah daerah, dan reformasi manajemen keuangan daerah diharapkan akan memacu mewujudnya otonomi daerah yang nyata, dinamis, serasi, dan bertanggung jawab serta memperkuat persatuan dan kesatuan bangsa dalam menyongsong era perekonomian global. Globalisasi perekonomian me'mbawa implikasi pada pertentangan antara kepentingan nasionalisme ekonomi untuk mempertahankan eksistensi negara bangsa dengan kepentingan efisiensi dan efektivitas yang menjadi *trend* global untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dunia. Salah satu titik temu kedua pandangan tersebut adalah bahwa pengambilan peluang-peluang dari globalisasi ekonomi diletakkan dalam konteks penguatan ekonomi nasional.

Langkah konkrit yang diambil harus dalam rangka menghadapi globalisasi perekonomian dunia adalah dengan melakukan penguatan ekonomi rakyat dan peiaksanaan otonomi luas. Hal tersebut antara lain bertujuan untuk menciptakan sistem ekonomi nasional yang tangguh, mandiri, efisien, dan efektif sehingga siap bermain dalam sistem perekonomian global. Agenda paling mendesak yang harus dilakukan dalam rangka peiaksanaan otonomi daerah yang luas, nyata, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan reformasi manajemen keuangan daerah agar daerah siap dalam menyelenggarakan otonomi dan pembangunan daerah.

Model Pemerintah Daerah Masa Depan

Pemberian otonomi daerah akan mengubah perilaku pemerintah daerah untuk lebih efisien dan profesional. Untuk itu, pemerintah daerah perlu melakukan perekayasa ulang terhadap birokrasi yang selama ini dijalankan (*bureaucracy reengineering*). Hal tersebut karena pada saat ini dan di masa yang akan datang pemerintah (pusat dan daerah) akan menghadapi gelombang perubahan baik yang berasal dari tekanan eksternal

maupun dari internal masyarakatnya. Dari sisi eksternal, pemerintah akan menghadapi globalisasi yang sarat dengan persaingan dan liberalisme arus informasi, investasi, modal, tenaga kerja, dan budaya. Di sisi internal, pemerintah akan menghadapi masyarakat yang semakin cerdas (*knowledge based society*) dan masyarakat yang semakin banyak tuntutan (demanding community). Shah (1997) meramalkan bahwa pada era seperti ini, ketika *globalization cascade* sudah semakin meluas, pemerintah (termasuk pemerintah daerah) akan semakin kehilangan kendali pada banyak persoalan, seperti pada perdagangan internasional, informasi dan ide, serta transaksi keuangan. Di masa depan, negara menjadi terlalu besar untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan kecil tetapi terlalu kecil untuk dapat menyelesaikan semua masalah yang dihadapi oleh masyarakat. Pendapat yang tidak jauh berbeda juga disampaikan oleh sejumlah ilmuwan di bidang manajemen dan administrasi publik seperti Osborne dan Gaebler (1992) dengan konsepnya "*reinventing government*".

Perspektif baru pemerintah menurut Osborne dan Gaebler tersebut adalah:

- **Pemerintahan katalis: fokus pada pemberian pengarahan bukan produksi pelayanan publik.** pemerintah wirausaha memfokuskan diri pada pemberian arahan, sedangkan produksi pelayanan publik diserahkan pada pihak swasta dan/atau sektor ketiga (lembaga swadaya masyarakat dan nonprofit lainnya). Pemerintah hanya memproduksi pelayanan publik yang belum dapat dilakukan oleh pihak nonpemerintah.
- **Pemerintah milik masyarakat: memberdayakan masyarakat daripada melayani.** Pemerintah memberikan wewenang kepada (memberdayakan) masyarakat sehingga mereka mampu menjadi

masyarakat yang dapat menolong dirinya sendiri (*self-help community*). Sebagai misal, untuk dapat lebih mengembangkan usaha kecil, pemerintah memberikan wewenang yang optimal pada asosiasi pengusaha kecil untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi.

- **Pemerintah yang kompetitif: menyuntikkan semangat kompetisi dalam pemberian pelayanan publik.** Pemerintah wirausaha berusaha menciptakan kompetisi karena kompetisi adalah satu-satunya cara untuk menghemat biaya sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan kompetisi, banyak pelayanan publik yang dapat ditingkatkan kualitasnya tanpa harus memperbesar biaya.
- **Pemerintah yang digerakkan oleh misi: mengubah organisasi yang digerakkan oleh peraturan menjadi organisasi yang digerakkan oleh misi.** Apa yang dapat dan tidak dapat dilaksanakan oleh pemerintah diatur dalam mandatnya. Namun tujuan pemerintah bukanlah mandatnya tetapi misinya.
- **Pemerintah yang berorientasi pada hasil: membiayai hasil bukan masukan.** Pemerintah wirausaha berusaha mengubah bentuk penghargaan dan insentif dengan cara membiayai hasil dan bukan masukan. Pemerintah mengembangkan suatu standar kinerja yang mengukur seberapa baik suatu unit kerja mampu memecahkan permasalahan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin baik kinerjanya, semakin banyak pula dana yang akan dialokasikan untuk mengganti semua dana yang telah dikeluarkan oleh unit kerja tersebut.

- **Pemerintah berorientasi pada pelanggan: memenuhi kebutuhan pelanggan, bukan birokrasi.** Pemerintah wirausaha akan berusaha mengidentifikasi pelanggan yang sesungguhnya. Dengan cara seperti ini, tidak berarti bahwa pemerintah tidak bertanggungjawab pada dewan legislatif, tetapi sebaliknya, ia menciptakan sistem pertanggungjawaban ganda (*dual accountability*): kepada legislatif dan masyarakat.
- **Pemerintahan wirausaha: mampu menciptakan pendapatan dan tidak sekedar membelanjakan.** Pemerintah daerah wirausaha dapat mengembangkan beberapa pusat pendapatan dari proses penyediaan pelayanan publik, misalnya: BPS dan Bappeda, yang dapat menjual informasi tentang daerahnya kepada pusat-pusat penelitian: BUMN7 BUMD; pemberian hak guna usaha yang menarik kepada/para pengusaha dan masyarakat; penyertaan modal; dan lain-lain.
- **Pemerintah antisipatif: berupaya mencegah daripada mengobati.** Pemerintah wirausaha tidak reaktif tetapi proaktif. Pemerintah tidak hanya mencoba untuk mencegah masalah, tetapi juga berupaya keras untuk mengantisipasi masa depan melalui perencanaan strategisnya.
- **Pemerintah desentralisasi: dari hierarki menuju partisipatif dan tim kerja.** Pemerintah wirausaha memberikan kesempatan pada masyarakat, asosiasi-asosiasi, pelanggan, dan lembaga swadaya masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan.

- **Pemerintah berorientasi pada (mekanisme) pasar: mengadakan perubahan dengan mekanisme pasar (sistem insentif) dan bukan dengan mekanisme administratif (sistem prosedur pemaksaan).** Pemerintah wirausaha menggunakan mekanisme pasar sebagai dasar untuk alokasi sumber daya yang dimilikinya. Pemerintah wirausaha tidak memerintahkan dan mengawasi tetapi mengembangkan dan menggunakan sistem insentif agar orang tidak melakukan kegiatan-kegiatan yang merugikan masyarakat.
- Reinventing government* memang merupakan konsep yang monumental, akan tetapi tanpa diikuti dengan perubahan-perubahan lain seperti dilakukannya *bureaucracy reengineering*, *rightsizing*, dan perbaikan mekanisme *reward and punishment*, maka konsep *reinventing government* tidak akan dapat mengatasi permasalahan birokrasi selama ini. Penerapan konsep *reinventing government* membutuhkan arah yang jelas dan *political will* yang kuat dari pemerintah dan dukungan masyarakat. Selain itu, yang terpenting adalah adanya perubahan pola pikir dan mentalitas baru di tubuh birokrasi pemerintah itu sendiri karena sebaik apapun konsep yang ditawarkan jika semangat dan mentalitas penyelenggara pemerintahan masih menggunakan paradigma lama, konsep tersebut hanya akan menjadi slogan kosong tanpa membawa perubahan apa-apa.

4. PENUTUP

Kesimpulan

SDM merupakan sumber daya yang benar-benar dapat dijadikan sebagai strategi yang handal dalam mencari strategi yang tepat, yaitu strategi yang unik untuk memenangkan persaingan. Untuk itu pengelola SDM dalam sebuah perusahaan menjadi sangat penting sehingga harus mendapatkan prioritas utama, jika perusahaan itu ingin maju dan menjadi pemenang dalam pentas bisnis. Pasar global adalah kebijakan dimana Pemerintah tidak melakukan diskriminasi terhadap impor dan mengganggu ekspor. Kebijakan pasar bebas tidak berarti pemerintah meninggalkan semua control dan pajak impor dan ekspor, melainkan bahwa menahan diri dari tindakan yang khusus dirancang untuk menghambat perdagangan, seperti hambatan tarif, pembatasan mata uang, dan kuota impor. Globalisasi pasar dan kompetisi menciptakan suatu perubahan yang sangat besar. Strategi yang tepat harus diaplikasi untuk meraih keberhasilan melalui memanfaatkan peluang-peluang yang ada pada lingkungan bisnis yang bergerak cepat dan semakin kompetitif.

Saran

Hendaknya manajemen sumber daya manusia adalah tanggung jawab dari setiap manajer, jadi tidak hanya mereka yang ada dalam departemen sumber daya manusia saja. Sebaiknya program SDM juga menyumbang kepada upaya memenangkan komitmen karyawan, mengingat perlunya membangun suatu angkatan kerja yang berdisiplin diri dan organisasi yang tanggap dalam zaman

yang cepat berubah ini. Karena proses menuju globalisasi ini harus didukung oleh semua pihak, terutam SDM sebagai kunci penggerakannya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Asean website, www.Aseansec.org.

Kuncoro, participatory management dan teamwork organisation, 1997.

Hanantijo, Djoko, 2015, Strategi SDM dalam menghadapi persaingan global
Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1997. Jakarta: Prenhallindo.
[lindapermatahalim](#) artikel strategi menghadapi persaingan pasar global, february 13, 2016

Iksan, Dr. 2009. *Manajemen Strategis dalam Kompetisi Pasar Global*.

Jakarta: Gaung Persada Press.

Hitt, M.A dkk. 1997. *Manajemen Strategis Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi*. Jakarta: Erlangga

Keegan, Warren J. 1996. *Manajemen Pemasaran Global*. Jakarta: Prenhallindo.

Tilar, H.A.R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi*. Jakarta: Grasindo.

Handayani, Desri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Global/Internasional*, 2013

Emperordeva's weblog. 2008. *SDM Indonesia Dalam Persaingan Global*.html

***Sub Tema : Kajian Pemberdayaan
Masyarakat***

MENANGGULANGI TINDAK KEKERASAN ANAK DI SEKOLAH MELALUI PEMBERDAYAAN PEMANGKU KEPENTINGAN PENDIDIKAN INTERNAL

Wahyu Pramono

Jurusan Sosiologi, FISIP, Universitas Andalas

email : wahyu.pramonopd2@gmail.com

Abstract

Iceberg phenomenon was an image of violence against children the visible small, but in fact better than that seen. The scene not only in the private but also in public space (schools). Violent acts psychic still not seriously overcome. Stakeholders education internal not maximally involved for reducing violence against children in school. This paper study the steps and way empower stakeholders education internal to overcome report of violence in school. A qualitative approach used to understand the problems study, data taken by using in-depth interviews and observation. The research was done in SMAN 3 Padang city. Research findings show happened violence physical and psychological of students. Violence psychic had not been addressed to overcome than psychic violence. Violence psychic is still considered as a joke among students because consequently physically invisible standing. In violation of human rights and the rights of the child, be a barrier for the stakeholders in demolishing actor the violence, so frequent when it violence. Step and how to empower stakeholders done with of knowledge, increase skills, motivate, encourage, confers the authority to stakeholders internal

Keyword: psychic violence, students, stakeholders, empowerment, school

1. PENDAHULUAN

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, berdasarkan data yang dicatat oleh Komisi Nasional Perlindungan Anak Indonesia (KPAI), Indonesia berada pada posisi darurat kekerasan terhadap anak. Pelanggaran terhadap hak anak tidak hanya terjadi di suatu daerah tertentu tetapi sudah menyebar di 33 provinsi dan 202 daerah kabupaten/kota.

Jumlah kasus yang terdata juga cukup fantastis yaitu sebanyak 21.689.987. Dari jumlah tersebut, 58% merupakan kasus tindak kejahatan seksual (Meisa, 2015). Tempat terjadinya tindak kekerasan terhadap umumnya berada di ruang privat sebesar 62% dan di ruang publik (rumah, sekolah, panti asuhan, lembaga keagamaan) sebanyak 38%.

Kasus-kasus kekerasan yang menempati posisi teratas adalah kasus kekerasan

dalam rumah tangga (KDRT). Kasus kekerasan berikutnya yang marak adalah kasus kekerasan di dunia pendidikan (Martono, 2012). Sekolah sudah menjadi tempat yang tidak steril lagi dari tindak kekerasan. Data yang dilansir oleh Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) sepanjang tahun 2011-2015 tercatat 1.880 kasus kekerasan di lingkungan pendidikan. Kasus kekerasan tersebut menunjukkan kenaikan dari tahun ke tahun (<https://news.okezone.c> diakses 5-9-2017 jam 20.49).

Indonesia menempati peringkat tertinggi kasus kekerasan di sekolah. Sebanyak 84% anak mengalami kasus kekerasan di sekolah. Angka tersebut berdasarkan data yang dirilis Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) menurut survei *International Center for Research on Women* (ICRW). Angka kasus kekerasan

di sekolah di Indonesia ini lebih tinggi dari Vietnam (79 persen), Nepal (79 persen), Kamboja (73 persen), dan Pakistan (43 persen).

Provinsi Sumatera Barat juga tidak luput dari kondisi darurat kekerasan terhadap anak. Berdasarkan data Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Barat, angka kekerasan terhadap anak di Provinsi Sumatera Barat sepanjang 2016 terdapat 165 kasus kekerasan fisik terhadap anak dan 393 kasus pelecehan seksual terhadap anak (<https://news.detik.com>).

Pelaku tindak kekerasan tidak hanya dilakukan oleh teman sekolah, tetapi juga guru, dan petugas sekolah. Dari 84% siswa yang mengaku mengalami kekerasan di sekolah, sebanyak 45% siswa laki-laki menyebutkan bahwa guru atau petugas sekolah merupakan pelaku kekerasan. Sedangkan 22% siswi menyebutkan bahwa guru dan petugas sekolah merupakan pelaku kekerasan. Teman sebaya juga menjadi aktor pelaku yang cukup banyak melakukan tindak kekerasan di sekolah, 40 persen pelajar berusia 13-15 tahun mengaku pernah mengalami kekerasan oleh teman sebaya. Siswa tidak hanya menjadi korban kekerasan, tetapi juga menjadi pelaku. Sebanyak 75 persen siswa mengakui pernah melakukan kekerasan di sekolah (<http://regional.kompas.com>).

Bentuk tindak kekerasan yang terjadi di sekolah bervariasi, dari kekerasan fisik, seksual, dan psikis. Kekerasan fisik merupakan kekerasan yang dapat menimbulkan bekas yang secara nyata dapat dilihat secara fisik. Luka-luka, memar, atau lebam merupakan bekas tindak kekerasan yang dapat dilihat secara kasat mata dan mudah dikenali. Sedangkan kekerasan seksual dan psikis akibatnya tidak secara langsung dapat dikenali dan relatif kurang terlihat secara kasat mata.

Salah satu bentuk kekerasan psikis yang banyak terjadi di sekolah adalah *bullying* (perundungan). Berdasarkan laporan

ICRW, 50 persen anak mengaku pernah mengalami perundungan atau *bullying* di sekolah.

Meskipun jumlah kasus tindak kekerasan perundungan cukup besar akan tetapi penanganan terhadap *bullying* juga tidak seintensif dilakukan bila dibandingkan dengan tindak kekerasan fisik. Bahkan *bullying* di sekolah terkesan dibiarkan karena dianggap sebagai candaan antar siswa.

Bullying berasal dari kata *bully* yang artinya penggertak, orang yang mengganggu orang yang lemah. Dalam masyarakat Indonesia, *bullying* dapat dipadupadankan dengan pengertian penindasan, intimidasi ataupun pemalakan. Tindakan *bullying* merupakan tindakan yang menunjukkan tindak kekerasan seperti memarahi, menghina, memukul, melempar, memalak. Korban *bullying* terjadi apabila seseorang dihadapkan pada tindakan negatif seseorang atau lebih yang dilakukan berulang-ulang dan terjadi dari waktu ke waktu (Krahe, 2005:19897).

Tindak kekerasan di sekolah terjadi dapat disebabkan oleh faktor guru, kurikulum, atau persepsi yang salah mengenai pemberian hukuman. Kebanyakan guru kurang menghayati pekerjaannya sebagai panggilan profesi, sehingga cenderung kurang mempunyai kemampuan mendidik dengan benar dan tidak mampu menjalin ikatan emosional yang konstruktif dengan siswa. Dari segi kurikulum yang terlalu padat dan kurang berpihak kepada siswa sehingga guru hanya menjalankan tugasnya sekedar mengejar target (Mulyadi dalam Huraerah, 2012:106). Atas dasar demi mendisiplinkan siswa, guru kerap kali kehilangan kesabaran sehingga melakukan pemukulan fisik, atau melakukan tindakan-tindakan yang tidak terpuji dan melanggar batas etika dan moralitas (Huraerah, 2012:106). Hasil penelitian Djamel (2016) juga menyimpulkan bahwa munculnya kekerasan di sekolah disebabkan oleh kondisi internal guru dan situasional.

Kondisi internal guru meliputi kompetensi guru yang rendah dalam mengelola pembelajaran; masalah dalam keluarga; masalah kesehatan fisik yang relatif lama; memiliki disposisi agresif; keadaan rentan emosional yang dialami guru saat menghadapi situasi eksternal yang diperlihatkan siswa.

Sedangkan kekerasan yang disebabkan faktor situasional meliputi pelanggaran tata tertib sekolah oleh siswa; sikap dan perilaku siswa yang dianggap meremehkan guru; siswa ramai saat kegiatan pembelajaran sehingga proses pembelajaran terganggu; kenakalan siswa yang mengganggu teman. Faktor internal merupakan potensi subyektif sedangkan faktor eksternal merupakan realitas obyektif. Kedua faktor tersebut secara simultan memicu kemauan guru untuk melakukan kekerasan terhadap siswa.

Tindak kekerasan terhadap anak lebih banyak diselesaikan oleh sekolah dan pihak keamanan (Polisi), sementara pemangku kepentingan pendidikan lainnya kurang dilibatkan. Fenomena kekerasan terhadap anak perlu disikapi dengan baik dengan melibatkan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*) pendidikan baik internal maupun eksternal agar permasalahannya dapat ditanggulangi secara komprehensif sampai pada akar permasalahannya.

Stakeholder pendidikan merupakan orang yang menjadi pemegang dan pemberi *support* pada lembaga pendidikan. Lembaga yang terkait dengan pendidikan dapat mempunyai kepentingan langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan pendidikan di sekolah. Secara sederhana, *stakeholder* sering dinyatakan sebagai para pihak, lintas pelaku, atau pihak-pihak yang terkait dengan suatu isu atau suatu rencana. *Stakeholder* dapat berupa kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi dan atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu (Freeman, 1984). Orang atau lembaga yang mempunyai kepentingan tertentu atau

perhatian pada permasalahan yang dihadapi oleh lembaga dapat disebut juga sebagai pemangku kepentingan lembaga tersebut (Biset, 1998) (dikutip dari <http://www.inawater.com>).

Stakeholders institusi tidak hanya berasal dari dalam institusi saja tetapi juga dari luar institusi. Siapa saja baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan institusi merupakan anggota *stakeholders* institusi tersebut dan bertanggungjawab terhadap keberhasilan pencapaian tujuan institusi. Dalam konteks yang demikian tanggungjawab terhadap pencegahan terjadinya tindak kekerasan di lingkungan sekolah tidak hanya menjadi tanggungjawab pihak internal sekolah (*stakeholders internal*) tetapi juga pihak luar sekolah (*stakeholders eksternal*). *Stakeholders* baik internal maupun eksternal sama-sama mempunyai kontribusi dalam mencegah dan mengatasi masalah tindak kekerasan terhadap anak di sekolah.

Pemangku kepentingan pendidikan menurut versi *Australia Indonesia Basic Education Program* (AIBEP), di tingkat provinsi dan kabupaten/kota adalah: (a) Bappeda, (b) DPRD, (c) Dinas Pendidikan, (d) Depag, dan (e) Dewan Pendidikan. Sementara di tingkat sekolah adalah (a) kepala sekolah, (b) guru, (c) pengawas atau dinas pendidikan, (d) Komite Sekolah, dan (e) orang tua siswa (dalam Suparlan, 2008).

Keterlibatan pemangku kepentingan dalam suatu isu atau kepentingan dapat secara langsung maupun tidak langsung. Keterlibatan orang-orang secara langsung pada pengelolaan pendidikan disebut sebagai *stakeholder* internal misalnya guru, murid, pegawai tata usaha, dan kepala sekolah. Sedangkan orang-orang yang tidak terlibat secara langsung pada pengelolaan pendidikan disebut sebagai *stakeholder eksternal* misalnya birokrasi pendidikan (dinas pendidikan), orang tua

siswa, komite sekolah, masyarakat, dunia usaha, dan dunia industri.

Kajian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa *stakeholders* pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam berbagai bidang di lingkungan sekolah. Di bidang kesehatan misalnya, peranan *stakeholders* pendidikan sangat penting dalam kasus peningkatan kesehatan di lingkungan sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulfiano dan Kusnanto (2007) menyimpulkan bahwa status kesehatan lingkungan sekolah di Kecamatan Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan berhubungan dengan keterlibatan *Stakeholder* pendidikan (kepala sekolah, guru pembina UKS, dokter kecil/KKR, orangtua dokter kecil/KKR).

Hasil analisa statistik menggunakan korelasi Rank Spearman (ρ) diketahui p value 0,001, sedangkan ρ 0,517, maka terdapat korelasi yang kuat antara keterlibatan kepala sekolah dengan status kesehatan lingkungan sekolah. Ini berarti semakin tinggi keterlibatan kepala sekolah dengan kesehatan lingkungan sekolah maka semakin baik status kesehatan lingkungan sekolah.

Analog dengan hasil penelitian Yulfiano dan Kusnanto tersebut, *stakeholders* pendidikan juga akan berperan penting dalam mencegah dan mengatasi tindak kekerasan di lingkungan sekolah. Peningkatan peran *stakeholders* pendidikan baik internal maupun eksternal akan berkorelasi positif dengan penurunan tindak kekerasan terhadap anak.

Upaya *stakeholders* pendidikan untuk membantu mengatasi tindak kekerasan di sekolah perlu dibekali dengan kemampuan yang memadai dalam hal berbagai persoalan yang berkaitan dengan kekerasan di sekolah. Kekerasan di sekolah mempunyai dimensi yang sangat banyak. *Stakeholders* pendidikan perlu diberdayakan agar dapat secara komprehensif menanggulangi masalah kekerasan di sekolah.

Pemberdayaan mengacu pada kata *empowerment*, yang berarti memberi daya, memberi *power* (kuasa), kekuatan, kepada pihak yang kurang berdaya (Ife, 1995). Memberdayakan *stakeholders* pendidikan berarti memberi kekuatan pada pemangku kepentingan pendidikan agar mampu mengatasi persoalan-persoalan yang dihadapinya. Menurut Payne(1997), tujuan pemberdayaan pada hakekatnya untuk membantu klien mendapatkan daya, kekuatan dan kemampuan untuk mengambil keputusan dan tindakan yang akan dilakukan dan berhubungan dengan diri klien tersebut, termasuk mengurangi kendala pribadi dan sosial dalam melakukan tindakan.

Masyarakat yang berdaya adalah masyarakat yang tahu, mengerti, faham termotivasi, berkesempatan, memanfaatkan peluang, berenergi, mampu bekerjasama, tahu berbagai alternative, mampu mengambil keputusan, berani mengambil resiko, mampu mencari dan menangkap informasi dan mampu bertindak sesuai dengan situasi. Proses pemberdayaan yang melahirkan masyarakat yang memiliki sifat seperti yang diharapkan harus dilakukan secara berkesinambungan dengan mengoptimalkan partisipasi masyarakat secara bertanggungjawab (Slamet, 2003).

Fenomena kekerasan terhadap anak sudah berkembang menjadi masalah sosial yang memerlukan pemecahan. Berbagai peraturan dibuat untuk menciptakan situasi yang kondusif agar anak terlindung dari tindak kekerasan sehingga dapat tumbuh dan berkembang menjadi generasi penerus bangsa yang kuat dan tangguh. Gambaran data-data mengenai kekerasan terhadap anak memberikan makna bahwa kondisi ideal yang diamanatkan oleh Undang-Undang tentang Perlindungan Anak masih belum dapat dicapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah makalah ini akan mengkaji langkah-langkah pemberdayaan pemangku kepentingan pendidikan yang dilaksanakan

untuk mencegah dan mengurangi tindak kekerasan terhadap anak di sekolah.

2. METODE PENELITIAN

Masalahan penelitian dipecahkan dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan tipe deskriptif dengan metode kualitatif. Pendekatan penelitian kualitatif berguna untuk mengungkapkan proses kejadian secara mendetail, sehingga diketahui dinamika sebuah realitas sosial dan saling pengaruh terhadap realitas sosial (Afrizal, 2005:41).

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif ini merupakan penelitian yang mendeskripsikan dan memberikan gambaran terhadap keadaan yang terjadi melalui data yang didapatkan. Dalam penelitian deskriptif peneliti mengembangkan konsep-konsep dan menghimpun fakta, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesa (Singarimbun dan Effendi, 1989:6).

Untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini, maka diperlukan informan. Informan dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian (Moleong, 2004:132). Informan juga memberikan informasi baik tentang dirinya maupun orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti atau pewawancara mendalam (Afrizal, 2014:139).

Ada dua kategori informan menurut Afrizal (2014 : 139), pertama, informan pelaku, yaitu informan yang memberikan keterangan tentang dirinya, tentang perbuatannya, tentang pikirannya, tentang interpretasinya (maknanya) atau tentang pengetahuannya. Mereka adalah subjek dari penelitian itu sendiri. Kedua, informan pengamat, yaitu informan yang memberikan informasi tentang orang lain atau suatu kejadian atau suatu hal kepada peneliti. Informan kategori ini dapat orang yang tidak diteliti dengan kata lain orang

lain yang mengetahui orang yang kita teliti atau agen kejadian yang diteliti. Mereka disebut sebagai saksi suatu kejadian atau pengamat lokal. Dalam berbagai literatur mereka ini disebut pula sebagai informan kunci.

Pada penelitian ini, yang menjadi informan pelaku adalah pemangku kepentingan (*stakeholders*) pendidikan di lingkungan sekolah yang terdiri atas; Kepala Sekolah, Guru BK, Guru, Siswa, Pengurus OSIS, Komite Sekolah dan Penjaga Sekolah pada masing-masing sekolah yaitu SMA Negeri 3 Padang, Polersta Kota Padang, Dinas Pendidikan Kota Padang, DPRD Kota Padang. Sedangkan informan pengamat terdiri dari perangkat atau pemangku kepentingan di luar lingkungan sekolah seperti; Dinas Pendidikan, DPRD, Polresta/Polda dan P2TP2A (Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan Anak).

Kedua kategori informan tersebut sebenarnya tidak dibedakan secara kaku, seorang informan pelaku bisa menjadi informan pengamat untuk kejadian yang lain atau dalam status apa informan tersebut diwawancari. Siswa sekolah bisa menjadi informan pelaku untuk kejadian kasus tindak kekerasan yang dilakukan, tetapi bisa menjadi informan pengamat untuk kejadian tindak kekerasan yang dilakukan oleh seorang guru di sekolahnya. Penjaga sekolah sebagai sebuah status dalam lingkungan sekolah merupakan pemangku kepentingan pendidikan, maka dia merupakan informan pelaku ketika dia ditanyai dalamkaitanya dengan peran, tugas dan fungsi sebagai Penjaga Sekolah. Akan tetappi dia juga sebagai informan pengamat ketika ditanyai kejadaian kasus tindak kekerasan yang dilakukan siswa di sekolah.

Untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan dan tujuan penelitian, metode pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling*. *Purposive Sampling* yaitu mekanisme pencarian informan dengan kriteria-kriteria

tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dan peneliti mengetahui identitas orang-orang yang pantas menjadi informan dan keberadaan mereka diketahui oleh peneliti. Data didapat melalui dua sumber, yaitu: Data primer atau data utama merupakan data atau informasi yang didapatkan langsung dari informan penelitian dilapangan. Data primer didapatkan dengan menggunakan teknik observasi dan wawancara mendalam (Moleong, 2004:155). Data sekunder yaitu data tambahan yang diperoleh melalui penelitian pustaka yakni pengumpulan data yang bersifat teori yang berupa pembahasan tentang bahan tertulis, literatur hasil penelitian (Moleong, 2004:159).

Data sekunder yang peneliti peroleh dalam penelitian ini terdiri atas beberapa data diantaranya, Data mengenai profil sekolah, peraturan-peraturan sekolah, data mengenai tindak kekerasan di sekolah yang diperoleh dari Laporan Tahunan Polresta Kota Padang, Padang Dalam Angka Tahun 2016, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 82 tahun 2015 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Tindak kekerasan Di Lingkungan Satuan Pendidikan, Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat no 5 tahun 2013 tentang Perlindungan Perempuan dan Anak.

Data dan informasi kemudian dianalisis. Unit Analisis dalam penelitian ini adalah kelompok, yaitu *stakeholders* pendidikan di lingkungan sekolah

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi kasus terhadap tindak kekerasan di lokasi penelitian menemukan bentuk kekerasan fisik dan psikis. Kekerasan seksual sampai pada akhir penelitian tidak ditemukan. Menurut ibu Novi sebagai guru BK telah mengajar di SMA 3 Padang semenjak tahun 1985. Sudah tiga puluh

dua tahun menjadi guru BK belum pernah menangani kasus kekerasan fisik maupun seksual.

Pernyataan ibu Novi tersebut diperkuat oleh Nanang (27 tahun) penjaga sekolah di SMA 3 Padang yang bekerja semenjak tahun 2010 sampai sekarang. Selama ia bekerja, ia belum pernah mendapati tindakan kekerasan yang dilakukan di SMA 3 Padang baik dari siswa sendiri maupun dari siswa lain yang datang ke SMA 3 Padang.

Sementara itu, wawancara dengan siswa yang sudah masuk tahun ketiga bersekolah di SMA 3 Padang, belum pernah ia mendengar atau melihat ada tindakan kekerasan fisik yang dilakukan oleh siswa SMAN 3.

Kekerasan fisik yang pernah terjadi di SMAN 3 adalah tawuran antar pelajar dengan pelajar sekolah lain. Seperti diceritakan oleh informan Aurellia Ossadi seorang pelajar yang melihat sendiri kejadiannya. Tawuran terjadi antara supporter futsal ketika SMA 3 Padang tanding futsal dengan SMA 12 Padang. Waktu terjadinya tawuran diluar jam sekolah, siswa sudah menggunakan pakaian bebas/tidak berseragam sekolah.

Kekerasan di dunia pendidikan dapat terjadi karena motif menunjukkan rasa solidaritas, proses pencarian identitas atau jati diri, serta kemungkinan gangguan psikologis dalam diri siswa maupun guru (Martono, 2012). Tawuran antar pelajar juga dapat dijelaskan melalui konsep kesadaran kolektif Durkheim, karena siswa merasa satu golongan yang membela sekolahnya atau temanya.

Pelaku tindakan ini adalah supporter futsal yang terdiri dari laki-laki geng motor dengan ikat kain merah di kepalanya. Event seperti ini menjadi salah satu yang mendorong terjadinya tindakan kekerasan anak di sekolah. Disamping itu perkelahian antar siswa yang terpicu karena candaan berlebihan dan aktivitas olah raga.

Meskipun tindak kekerasan fisik tidak terjadi, tetapi tindak kekerasan psikis, tidak

dipungkiri oleh informan pernah terjadi di SMAN 3. Bentuk tindak kekerasan psikis berupa mencemoohkan teman, sering dilakukan oleh siswa.

Menurut MF pengurus OSIS saat ini lagi marak-maraknya *bullying*. *Bullying* seakan sudah mentradisi di kalangan siswa. Ironisnya, setiap orang menganggap *bullying* sebagai hal yang biasa. Mereka saling punya senjata untuk membully temannya. Biasanya tindakan *bullying* ini dilakukan sesama teman, tidak kepada junior.

Kekerasan psikologis atau emosional adalah perilaku yang menghancurkan non fisik anak, seperti menyerang kompetensi sosial dan diri; bentuk dari kekerasan ini adalah penolakan, mengisolasi, meneror, menghindari, dan mencela anak.

Kekerasan psikis merupakan kekerasan yang obyeknya tidak ditujukan untuk menyakiti tubuh tetapi lebih banyak pada psikis siswa. Terjadinya tindak kekerasan psikis tidak melalui kontak fisik antara pelaku tindak kekerasan dengan seseorang yang dikenai oleh tindak kekerasan.

Tindakan kekerasan fisik menurut ibu Novi berakibat secara fisik dan psikis anak. Secara fisik akan merusak pada organ tubuhnya, seperti luka dan memar. Sedangkan secara psikis, siswa akan mengalami gangguan psikologis seperti rasa takut, tidak aman, dendam, menurunnya semangat belajar, daya konsentrasi, dan kreativitas, hilangnya inisiatif, serta daya tahan (mental) siswa, menurunnya rasa percaya diri, inferior, stress, depresi, dan lain-lain.

Sebagai seorang guru ibu Novi belum pernah menangani kasus tindak kekerasan fisik, tetapi tindak kekerasan psikis sudah biasa ia tangani, seperti *bullying*, cemoohan dan sebagainya. Ia sering menangani siswa yang terlambat, kurang disiplin, tidak berpakaian lengkap dan masalah nilai. Artinya perilaku yang dilakukan siswa masih bisa ditangani oleh guru BK.

Dalam jangka panjang, menurut ibu Novi dampak psikis ini bisa terlihat dari penurunan prestasi, dan perubahan perilaku yang menetap. Selain itu kekerasan juga dapat menyebabkan siswa menarik diri dari lingkungan pergaulan, karena merasa terancam dan merasa tidak bahagia berada diantara teman-temannya. Mereka juga jadi pendiam, sulit berkomunikasi baik dengan guru maupun dengan sesama teman. Bisa jadi mereka jadi sulit mempercayai orang lain, dan semakin menutup diri dari pergaulan. Kasus-kasus inilah yang selama ini sering ditangani oleh guru BK.

Menurut penilaian ibu Novi, SMAN 3 Padang merupakan zona aman pendidikan. Sehingga sangat tidak mungkin ada peluang untuk tindakan kekerasan di lingkungan sekolah karena SMA 3 Padang berada di lingkaran perumahan penduduk dengan jumlah penduduk yang padat. Namun, meskipun tidak ada peluang tapi tetap harus mewaspadaai spot tongkrongan siswa yang akan memicu terjadinya tindakan kekerasan. Seperti di kantin, parkir motor atau tongkrongan di belakang sekolah. Waktu untuk melakukan bisa saja ketika jam istirahat ataupun pulang sekolah.

Jika terjadi tindak kekerasan, guru dilibatkan untuk mengatasi tindak kekerasan tersebut, karena dalam falsafah pengajar, guru harus konsisten dengan peraturan sekolah agar dapat membimbing siswa ke arah tujuan pendidikan seperti dirumuskan dalam kurikulum. Dalam pelaksanaan kurikulum guru selalu terlibat dan karena itu memasukkan prinsipnya dalam perencanaan, organisasi dan penyampaian pelajaran.

Guru adalah salah satu sumber yang mampu membentuk siswa berkepribadian seperti itu dan sekolah adalah wadah untuk menghasilkan generasi bangsa yang berkualitas tidak hanya dalam pola pikir, namun juga pola sikap, termasuk menangani kasus tindakan kekerasan.

Cara-cara yang dilakukan guru mencegah tindak kekerasan yaitu dengan menanamkan pendidikan tanpa kekerasan di sekolah. Upaya yang dapat dilakukan adalah:

- a. Menjalin komunikasi yang efektif dengan siswa,
- b. Mengenal potensi-potensi siswa, menempatkan siswa sebagai subjek pembelajaran,
- c. Memberikan kebebasan pada siswa untuk berkreasi dan
- d. Menghargai siswa sesuai dengan talenta yang dimiliki siswa.

Kontrol sosial dilakukan oleh guru terhadap murid melalui tindakan memberi sanksi hukuman. Lemahnya kontrol guru terhadap pelanggaran tata tertib sekolah yang dilakukan siswa menyebabkan lama kelamaan perilaku menyimpang siswa di sekolah menjadi terlegitimasi, sehingga dianggap benar oleh siswa. Siswa memerlukan kontrol langsung (*direct control*) dengan mengandalkan guru, polisi, orang tua, dan kawan/teman sepermainan. Bentuk kontrol langsung dapat berupa ancaman, ejekan, pengasingan dari pergaulan untuk mencegah terjadinya perilaku menyimpang (Nye dalam Thio, 1978). Tindakan tegas guru terhadap siswa yang melanggar tata tertib sekolah merupakan bentuk kontrol langsung agar siswa tidak terbiasa melanggar tata tertib sekolah.

Jika terjadi tindakan kekerasan fisik pada anak, guru berhak memberikan hukuman. Hukuman yang diberikan berkorelasi dengan tindakan anak. Ada sebab ada akibat, ada kesalahan dan ada konsekuensi tanggung jawabnya. Dengan menerapkan hukuman yang selaras dengan konsekuensi logis tindakan siswa yang dianggap keliru, sudah mencegah pemilihan atau tindakan hukuman yang tidak rasional.

Tindakan yang harus dilakukan guru untuk mengatasi kekerasan di sekolah salah satunya mengirimkan guru untuk mengikuti seminar. Sekolah perlu mengembangkan dan membekali guru baik

dengan pengetahuan, kesempatan untuk mendapatkan pengalaman baru, dan untuk mengembangkan kreativitas mereka.

Sekolah juga bisa memberikan pendidikan psikologi pada para guru untuk memahami perkembangan anak serta dinamika kejiwaan secara umum. Dengan pendekatan psikologi, diharapkan guru dapat menemukan cara yang lebih efektif dan sehat untuk menghadapi anak didik.

Bukan hanya siswa yang membutuhkan konseling, gurupun juga memerlukan konseling. Sebagai manusia, guru juga mengalami masa-masa sulit yang membutuhkan dukungan, penguatan, ataupun bimbingan untuk menemukan jalan keluar yang terbaik. Masa-masa sulit akan mempengaruhi emosinya dalam mengajar dan mendorong guru melakukan tindak kekerasan.

Lingkungan sekolah juga harus ramah terhadap peserta didik. Sekolah yang ramah bagi siswa merupakan sekolah yang berbasis pada hak asasi, kondisi belajar mengajar yang efektif dan berfokus pada siswa, dan memfokuskan pada lingkungan yang ramah pada siswa.

Peran sekolah untuk mencegah dan mengatasi tindak kekerasan di sekolah adalah:

- a. Peran sebagai Kontrol Sosial.

Sekolah menjalankan fungsi kontrol sosial, yakni sekolah memiliki *assessment* (penilaian) terhadap perilaku anak.

- b. Peran sebagai Fasilitator.

Sekolah juga harus menggagas aktivitas-aktivitas internal sekolah yang bersifat positif, memfasilitasi aktivitas orang tua siswa dan siswa.

- c. Peran sebagai Pemantau.

Sekolah juga bisa membentuk petugas *breaktime watch* dari kalangan pengurus sekolah yang bertugas berkeliling dan memantau kegiatan siswa.

- d. Peran sebagai Pelapor.

Bila terjadi tindak kekerasan fisik, psikis, ataupun seksual, sekolah segera melaporkan kepada pihak berwajib. Hal ini bertujuan agar segera diambil tindakan

lebih lanjut terhadap tersangka dan mengurangi angka kejahatan yang sama terjadi. Adapun korban kekerasan harus segera mendapatkan bantuan ahli medis serta dukungan dari keluarga.

Untuk membantu mencegah dan menanggulangi kekerasan di sekolah dibentuk organisasi. Di SMAN 3 Padang ada 3 organisasi siswa formal yang di SK-kan oleh kepala sekolah yaitu:

a. MPK (Majelis Perwakilan Kelas)

Keanggotaan MPK terdiri dari seluruh ketua kelas mulai dari kelas X sampai XII. Tugasnya memberikan laporan kepada OSIS jika terjadi permasalahan di dalam kelas.

b. OSIS (Organisasi Siswa)

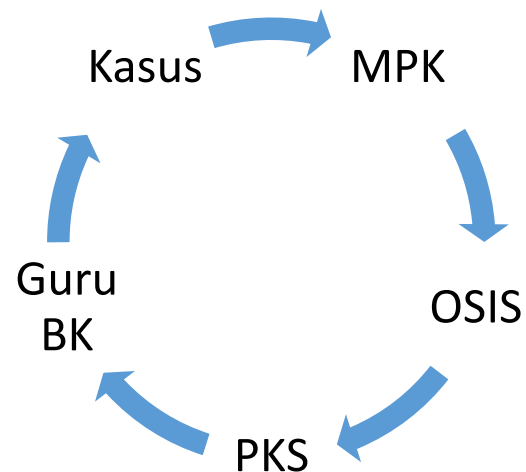
Keanggotaan pengurus terdiri dari siswa kelas XI dan XII yang lulus mengikuti seleksi. Penyeleksian dilakukan oleh Ketua OSIS, Wakil Ketua OSIS dan wakil kesiswaan. Sedangkan Ketua dan Wakil OSIS dipilih melalui pesta demokrasi siswa atau pemilihan calon Ketua dan Wakil Ketua OSIS. Tugas OSIS adalah menampung seluruh aspirasi siswa SMA 3 dan menjadi panutan bagi siswa.

c. PKS (Patroli Keamanan Sekolah)

Keanggotaan PKS terdiri dari siswa pilihan kelas XI dan XII yang dipilih langsung oleh guru dan kepala sekolah. Tugas dari PKS adalah melakukan razia siswa yang kurang disiplin seperti; terlambat, atribut upacara tidak lengkap, baju sekolah tidak sesuai standar yang ditetapkan dan melanggar aturan sekolah. PKS bekerjasama dengan guru Bimbingan dan Konseling untuk menindaklanjuti permasalahan siswa.

Ketiga organisasi siswa tersebut saling bekerjasama dan terlibat menangani permasalahan siswa. Mekanisme kerja ketiga organisasi tersebut adalah jika terjadi permasalahan MPK melapor ke OSIS, OSIS melaporkan ke PKS. Patroli Keamanan Sekolah membantu menangani permasalahan, jika tidak selesai maka guru BK-lah yang bertindak menyikapinya.

Tugas dan struktur organisasi untuk menangani kekerasan telah jelas alurnya. OSIS tidak berhak terlibat dalam menangani kasus kekerasan (jika terjadi), walaupun harus terlibat hanya sebagai jembatan penghubung ke PKS dan guru BK. Gambaran hubungan kerja antar ketiga organisasi siswa dengan guru BK adalah sebagai berikut:



Memberi tanggung jawab kepada organisasi siswa untuk memantau perilaku siswa sebenarnya riskan karena dapat mendorong tindakan menyalahgunakan wewenang. Pelaku tindak kekerasan dapat terjadi justru oleh para pengurus organisasi atau senior yang diberi tanggung jawab tersebut. Hasil penelitian di pondok pesantren modern menemukan bahwa senior yang diberi tanggung jawab untuk mengawasi siswa junior sering melakukan tindak kekerasan (Pramono, et.all, 2009).

Gambaran mengenai kasus-kasus tindak kekerasan yang terjadi serta cara penanganannya menunjukkan keberadaan dari pemangku kepentingan yang ada di SMAN 3. Guru, siswa, organisasi siswa, guru BK, kepala sekolah, penjaga sekolah, dan sekuriti sekolah merupakan aktor-aktor pemangku kepentingan internal pendidikan di SMAN 3. Masing-masing aktor mempunyai peran yang cukup jelas dalam mencegah dan menanggulangi tindak kekerasan di sekolah.

Guru BK merupakan aktor pemangku kepentingan yang berperan penting dalam membuat keputusan bagi aktor pelaku tindak kekerasan di sekolah. Sedangkan siswa melalui organisasinya (MPK, OSIS, PKS), membantu mengawasi dan melaporkan kasus-kasus yang menimpa siswa di sekolah. Penjaga sekolah dan keamanan sekolah membantu dalam mengawasi situasi dan kondisi sekolah dengan menjalankan patroli di tempat-tempat yang dianggap rawan terjadinya tindak kekerasan. Sinergi antara aktor pemangku kepentingan pendidikan yang telah dijalankan membantu sekolah terhindar dari kejadian tindak kekerasan.

Untuk meningkatkan keberdayaan pemangku kepentingan pendidikan langkah-langkah pemberdayaan dilakukan dengan cara melakukan diseminasi peraturan dan perundangan-undangan yang mengatur tindak kekerasan terhadap anak di lingkungan satuan pendidikan (peraturan menteri, peraturan sekolah dan standar operasional prosedur dalam menangani tindak kekerasan terhadap anak disekolah.

Memasang papan informasi tindak kekerasan di serambi dan tempat-tempat publik di sekolah yang mudah dilihat oleh siswa dan guru dan memuat informasi untuk pelaporan serta permintaan bantuan.

a. Memberikan pengetahuan dan ketrampilan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pemahaman Kepala Sekolah, Guru, Pengurus OSIS, Guru BK, Siswa, Penjaga Sekolah, Sekuriti mengenai Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No 82 tahun 2015 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Tindak Kekerasan Di Lingkungan Satuan Pendidikan, Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat no 5 tahun 2013.tentang Perlindungan Perempuan dan Anak, Hak Asasi Manusia (HAM), dan Hak Anak. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan Kepala Sekolah, Guru, Pengurus OSIS, Guru BK, Siswa, Penjaga Sekolah, Sekuriti dalam

menemukenali gejala-gejala akan terjadinya tindak kekerasan terhadap anak, tanda-tanda anak mengalami tindak kekerasan di sekolah dan membuat laporan kepada Orangtua/Wali, Polisi jika ada dugaan/gejala kekerasan; Memberi ketrampilan kepada Kepala Sekolah, Guru, Pengurus OSIS, Guru BK, Siswa, Komite Sekolah, Penjaga Sekolah, Sekuriti dalam menyusun, mengumumkan dan menerapkan Prosedur Operasi Standar (POS) yang berisi langkah-langkah wajib warga sekolah untuk mencegah dan menanggulangi tindak kekerasan terhadap anak di sekolah.

- b. Mendorong/memotivasi dengan cara mendorong Kepala Sekolah mengalokasikan anggaran untuk program dan kegiatan penanggulangan tindak kekerasan di sekolah secara memadai dan Kepala Sekolah mengusulkan alokasi anggaran untuk pelaksanaan tugas gugus pencegahan, diseminasi peraturan, dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pencegahan dan penanggulangan tindak kekerasan disekolah.
- c. Mendorong Kepala Sekolah untuk melakukan kerjasama dengan berbagai pihak terkait (aparatur keamanan/polisi, lembaga keagamaan, lembaga psikologi, pakar pendidikan, *non goverment organization*) dalam melakukan sosialisasi pencegahan dan penanggulangan tindak kekerasan terhadap anak di sekolah.
- d. Memberi/mengalihkan kekuasaan kepada institusi yang dibentuk untuk menanggulangi tindak kekerasan di sekolah dengan cara menambah kewenangan Tim Penegak Disiplin sekolah tidak hanya terhadap pelanggaran tata tertib sekolah tetapi juga terhadap tindak kekerasan.
- e. Membentuk Tim Pencegahan Kekerasan yang mempunyai kewenangan khusus untuk mencegah

dan menanggulangi tindak kekerasan terhadap anak dari unsur guru, siswa dan orangtua;

- f. Bekerjasama dengan lembaga psikologi, pakar pendidikan dan organisasi keagamaan untuk kegiatan yang bersifat edukatif dan menangani korban tindak kekerasan di sekolah.
- g. Membentuk Gugus Pencegahan Tindak Kekerasan (permanen) yang terdiri dari: guru, tenaga kependidikan, perwakilan komite sekolah, organisasi profesi psikolog, perangkat daerah pemda setempat, tokoh masyarakat/agama;

4. PENUTUP

Tindak kekerasan fisik dan psikis merupakan bentuk tindak kekerasan yang ditemukan dilokasi penelitian, penamparan oleh guru terhadap murid, perkelahian antarpelajar, *bullying* merupakan bentuk tindak kekerasan yang dilakukan oleh guru dan siswa. Perhatian pemangku kepentingan pendidikan selama ini lebih difokuskan pada bentuk tindak kekerasan fisik, sementara tindak kekerasan psikis (*bullying*) masih belum menjadi perhatian yang serius untuk ditangani.

Stakeholders pendidikan masih kurang berdaya dalam mencegah dan menanggulangi tindak kekerasan di sekolah. Pemahaman yang masih rendah terhadap undang-undang perlindungan perempuan dan anak, peraturan menteri tentang perlindungan terhadap anak di satuan pendidikan, hak asasi manusia, hak anak, keterbatasan anggaran, keterbatasan wewenang, anggaran merupakan penyebab pemangku kepentingan pendidikan kurang berdaya melakukan pencegahan dan penanggulangan tindak kekerasan disekolah. Langkah-langkah pemberdayaan dilakukan dengan cara memberi pengetahuan, meningkatkan ketrampilan, memotivasi, mendorong, memberi wewenang kepada pemangku kepentingan internal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Andalas dan Kementerian Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi yang telah membiayai penelitian ini melalui skim Unggulan Perguruan Tinggi (UPT) tahun 2017.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Djamal. (2016). *Fenomena Kekerasan di Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Ife, J.W. (1995). *Community Development: Creating Community Alternatives-vision, Analysis and Practice*. Melbourne : Longman.
- Adi, Rianto. Dkk ,(2006). “Studi tentang Kekerasan terhadap Anak di Jawa Tengah, Sulawesi Selatan, dan Sumatera Utara” (www.atmajaya.ac.id, diakses tgl 3-2-2009)
- Afrizal. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif, Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*, Jakarta: PT Raj Grafindo Persada.
- Henslin, James, (2006). *Sosiologi dengan Pendekatan Membumi*, ed. 6, Jilid2, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Huaerah, Abu, (2012). *Kekerasan Terhadap Anak, Bandung: Nuansa Cendana*.
- Khairul, (2009). “Kekerasan Terhadap Anak Di Dunia Pendidikan”, <http://www.diknas-padang.org> (diakses tgl 3-2-2009)
- Krahe, Barbara, (2005). *Perilaku Agresif*, terjmh. Helly Prayitno Soetjipto dan Sri Mulyantini Soetjipto, Yogyakarta.
- Mashar, Riana. ,(2008). “780.000 Kekerasan Terhadap Anak Terjadi di Sekolah” <http://www.suaramerdeka.com>.
- Meisa, Muhammmad, (2015). “Catatan Kasus Kekerasan Terhadap Anak

- Sepanjang 2015”, majalahkartini.co.id, diakses tanggal 6-5-2015.
- Mufianti, Desi, (2008). “Sepanjang 2008, 353 Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak “ (www.antara-sumbar.com, diakses tgl 3-2-2009)
- Mubarak, Z. (2010). Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat Ditinjau Dari Proses Pengembangan Kapasitas Pada Program PNPM Mandiri Perkotaan Di Desa Sastrodirjan Kabupaten Pekalongan. *Tesis*. Program Studi Magister Teknik Pemberdayaan Wilayah Dan Kota. Undip. Semarang.
- Muchtiar, (2008). “Penghentian Kekerasan Terhadap Anak di Sekolah”, (www.riauinfo.com, diakses tgl 3-2-2009).
- Martono, Nanang, (2012). *Kekerasan Simbolik Di Sekolah Sebuah Ide Sosiologi Pendidikan Pierre Bourdieu*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nurhilaliati, (2005). “Kekerasan Terhadap Anak Dalam Sistem Pendidikan Pesantren (Studi Di Pondok Pesantren Nurul Hakim Kediri)”, **Jurnal Penelitian Keislaman**, Vol. 1, No. 2, Juni 2005:
- Payne, Malcolm. (1997). *Modern Social Work Theory*, Edisi Kedua, London, McMillan Press, Ltd.
- Pramono, Wahyu, et.all. (2009). “Pengkajian Kesejahteraan Dan Perlindungan Anak (Studi Tentang Kekerasan Terhadap Anak Di Lingkungan Pondok Pesantren Modern Provinsi Sumatera Barat)”, **Laporan Penelitian** (tidak dipublikasikan), Pusat Studi Wanita (Psw), Universitas Andalas, Bekerjasama dengan, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Propinsi Sumatera Barat. Padang.
- Slamet, M. (2003). *Pemberdayaan Masyarakat. dalam Membentuk Pola Perilaku Manusia Pembangunan*. Disunting oleh Ida Yustina dan Adjat Sudradjat. Bogor: IPB Press.
- Suparlan, (2008) “Penguatan kapasitas stakeholder Sebagai upaya pembangunan pendidikan berorientasi Pasar kerja”, dalam www.suparlan.com;
- Soetomo, (2008). *Masalah Sosial dan Upaya Pemecahannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, (2005) *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suroso, Ahmad, 2008,”Stop Kekerasan terhadap Anak”, (www.tribunbatam.co.id, diakses 3-2-2009)
- Suyanto dan Sanituti, (2002). *Krisis dan Child Abuse*, Surabaya: Airlangga University Press.
- Yulfiano, Rossa dan Kusnanto Harri, (2007) “Keterlibatan Stakeholder pada Status Kesehatan Lingkungan Sekolah Di Sungai Pagu, **Working Paper Series No. 14, Juli 2007**, KMKP, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- <http://regional.kompas.com/read/2016/11/29/16005801/84.persen.siswa.indonesia.alami.kekerasan.di.sekolah>).
- (<https://news.okezone.c> diakses 5-9-2017 jam 20.49).
- (<https://news.okezone.c> diakses 5-9-2017 jam 20.49, Kekerasan di Sekolah Capai 1880 kasus.

MODEL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT NELAYAN DI SUNGAI NIPAH

Karjuni Dt. Maani dan Hidayatul Fajri

Ilmu Administrasi Negara FIS UNP

dtmaani@yahoo.com dan hidayatulfajri28@gmail.com

Abstract

This study aims to see the empowerment model developed in the Sungai Nipah Nagari IV Jurai, Pesisir Selatan Regency, so as to improve the welfare of the community. The argument developed that the empowerment in the Sungai Nipah is not only based on the government as the main actor, but also makes the Sungai Nipah fishing community as an actor participating actively in planning and carrying out the empowerment activities for themselves. So, to know that this research done by using qualitative method. Data collection using observation techniques, interviews and document review. The results of this study indicate that the collective action that occurs between the government and the community which then makes the Sungai Nipah fishermen become one of the pilot fishermen at the local and even national level. This research will also see the role of private parties in the empowerment in Sungai Nipah which is still not optimal.

Kata Kunci: Empowerment, Fishermen Community, Local Government, Private, Model

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat model pemberdayaan yang dikembangkan di Sungai Nipah Nagari IV Jurai, Kabupaten Pesisir Selatan, sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Argumentasi yang dikembangkan yaitu pemberdayaan di Sungai Nipah tidak hanya bertumpu kepada pemerintah sebagai aktor utama, tetapi menjadikan masyarakat nelayan Sungai Nipah sebagai aktor yang ikut aktif di dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan pemberdayaan untuk diri mereka sendiri. Sehingga, untuk mengetahui hal tersebut penelitian ini dikerjakan dengan menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya aksi kolektif yang terjadi antara pemerintah dengan masyarakat yang kemudian membuat nelayan Sungai Nipah menjadi salah satu nelayan percontohan di tingkat lokal bahkan nasional. Penelitian ini juga akan melihat peran dari pihak swasta di dalam pemberdayaan di Sungai Nipah yang ternyata masih belum optimal.

Kata Kunci: Pemberdayaan, Masyarakat nelayan, Pemerintah, Swasta, Model

1. PENDAHULUAN

Pemberdayaan -bahkan di literatur-literatur awal tentang kajian ini- didefinisikan sebagai proses peningkatan kekuatan personal, interpersonal, atau politik sehingga individu, keluarga, dan masyarakat dapat mengambil tindakan untuk memperbaiki situasi mereka. Sehingga, dalam diskursus ini, pemberdayaan dilihat sebagai mekanisme di mana manusia, organisasi, atau masyarakat mendapatkan kembali penguasaan atas urusan mereka (Rappaport 1981, 1985; Rappaport, Swift, dan Hess 1984).

Meskipun begitu, pelaksanaan pemberdayaan acap kali tidak memberikan efek seperti yang

diharapkan (Soeprijadi et. al, 2013). Beberapa faktor yang menyebabkan kegagalan program pemberdayaan, diantaranya (Kartasasmita, 1996; De Bono, 2000; IDEO, 2010) adalah

- 1) Belum cukup dalam untuk menggali akar permasalahan dan menuntaskannya;

- 2) Solusi yang ditawarkan biasanya merupakan proses satu arah dengan mencoba menyerahkan kajiannya melalui para pakar tetapi proses partisipatif masyarakat cenderung diabaikan;

- 3) Proses pencarian solusi yang ditawarkan lebih fokus kepada hasil dengan mendasarkan pada temuan fakta logis saja, yang mendorong cara berpikir linear akan menjadi pilihan, sehingga hasilnya selalu berupa *improvement*

dan bukan *innovation*; 4) Solusi yang ditawarkan selalu mencoba meminimalkan variabel padahal di lapangan muncul aneka variabel. 5) Solusi pemerintah yang mencoba satu sistem untuk semua dengan mengabaikan nuansa-nuansa yang terjadi antar daerah; 5) Solusi yang ditawarkan pemerintah juga terkadang ‘memudahkan’ keadaan dan pada satu waktu tiba-tiba program berubah; 6) Bermaksud untuk meminimalkan resiko tetapi cenderung ‘menihilkan’ semua kemungkinan solusi sehingga yang tercipta hanya ‘status quo’.

Kegagalan ini, jauh-jauh hari sudah diwarnakan oleh Rappaport (1987), dengan menyatakan bahwa pemberdayaan harus ‘dibaca’ di dalam konteksnya. Sebab, Pemberdayaan bukanlah singularitas tetapi bersifat multidimensional (Petter, et.,al, 2002). Pemberdayaan, oleh karena itu, digambarkan sebagai cara berpikir tentang pengembangan program, kebijakan, dan layanan (Baxamusa, 2008), yang komprehensif mencakup dimensi seperti, kekuatan, pengambilan keputusan, informasi, otonomi, inisiatif dan kolektivitas, pengetahuan, dan tanggung jawab (Pitts, 2005) yang ditujukan kepada masyarakat-masyarakat yang posisinya termarginalkan (Ife dan Tesoreiro, 2008:130). Artikel ini, oleh sebab itu, berfokus pada kajian tentang pemberdayaan pada masyarakat nelayan. Penting, karena persentase penduduk miskin pada kelompok nelayan lebih besar dibanding rata-rata penduduk Indonesia.

Bukan suatu yang harus diterima secara *a priori*. Tengok saja, Indeks kemiskinan Poverty Headcount Index (PHI) nelayan mencapai 0.28, lebih tinggi dibanding angka untuk rata-rata penduduk Indonesia, yaitu sebesar 0.18, artinya, dalam setiap 100 hitungan individu nelayan, 28 diantaranya termasuk dalam kategori miskin sedangkan untuk nasional, dalam setiap 100 individu hanya 18 yang termasuk dalam kategori miskin (Balai Besar Ekonomi Riset Sosial Kelautan dan Perikanan, 2006). Sehingga, kondisi ini membuat masyarakat nelayan menjadi sangat identik dengan kemiskinan (Wibowo dkk, 2016).

Kabupaten Pesisir Selatan yang menjadi lokasi penelitian ini merupakan contoh nyata dari narasi di atas. Sebagai kabupaten dengan garis pantai 278,2 km, terpanjang nomor dua di Provinsi Sumatera Barat setelah Kabupaten

Mentawai, Pesisir Selatan memiliki potensi perikanan yang lumayan besar 95.000 ton/tahun, yang terdiri dari 14.457,09 ton ikan Pelangis Besar, 19.550,91 ton ikan Pelangis Kecil, 60.453,73 ton ikan Damersal dan 556,2 ton jenis udang, dan juga terdapat ikan Tuna berkualitas ekspor (kkji.kp3k.kkp.go.id) dan menjadi daerah yang paling banyak jumlah nelayannya di Sumatera Barat dengan jumlah 14.517 nelayan dengan jumlah alat tangkap sebanyak 2.579 buah (Mariani, dkk, 2014). Tapi menjadi ironi karena jumlah penduduk miskin di Kabupaten Pesisir Selatan (7,92%) lebih tinggi dari rata-rata penduduk miskin di Sumatera Barat (7,09), hanya sedikit di bawah rata-rata kemiskinan di Kabupaten Mentawai, Kabupaten Solok, dan Kabupaten Padang Pariaman (BPS Pessel, 2016).

Menjawab tantangan itu, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan menjadikan Sungai Nipah sebagai salah satu daerah sasaran dari program pemberdayaan nelayan. Masyarakat Sungai Nipah yang dulunya mayoritas miskin perlahan mulai entas dari jerat kemiskinan. Itu terlihat dari jumlah penerima beras raskin yang pada tahun 2010, tahun sebelum pemerintah memulai program-program pemberdayaan khususnya bagi nelayan, berjumlah 72 KK (Kepala Keluarga) menurun menjadi 42 KK pada tahun 2017 dengan tidak satupun yang berprofesi sebagai nelayan (Bappeda Pessel, 2017).

Lantas, artikel ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana model pemberdayaan nelayan di Sungai Nipah sehingga terjadi peningkatan kesejahteraan masyarakat yang cenderung *massif* itu.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Dilakukan dengan terjun langsung ke objek penelitian yaitu di Sungai Nipah, Nagari IV Jurai Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian dilakukan mulai bulan Agustus sampai dengan September 2017. Secara umum, data yang dikumpulkan berupa data primer dan sekunder. Data dan informasi yang dikumpulkan pada penelitian ini dapat digolongkan ke dalam tiga hal, yaitu: (1) data yang berhubungan dengan pemberdayaan masyarakat oleh pemerintah; (2) data yang berhubungan dengan kondisi masyarakat nelayan. Teknik wawancara yang digunakan

adalah semi terstruktur yang memungkinkan peneliti untuk lebih bebas tanpa terpaku kepada pertanyaan-pertanyaan yang telah ditetapkan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode campuran, yaitu purposive sampling, dan juga dengan metode snowball sampling.

Data wawancara dikumpulkan dengan strategi observasi kualitatif di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati perilaku dan aktivitas masyarakat Sungai Nipah. Dalam pengamatan ini peneliti mencatat/merekam aktivitas-aktivitas dalam lokasi penelitian. Selain itu peneliti juga melakukan *face to face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dan *in-depth interview* (wawancara mendalam) dengan partisipan untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan. (Creswell, 2012)

Sedangkan untuk validasi data, Penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber mengarahkan penulis agar dalam mengumpulkan data, wajib menggunakan beragam sumber data yang tersedia. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif. Model analisis interaktif terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadisecara bersamaan, yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kemajuan yang Tak Terduga

Tahun 2002 menjadi awal aktivitas masyarakat Sungai Nipah menjadi nelayan. Diinisiasi oleh beberapa orang yang pergi mem-*bagan* sebagai respon atas kondisi ekonomi dan keinginan untuk mencari sumber pendapatan yang baru - pada saat itu aktivitas ekonomi masyarakat umumnya adalah bertani. Beberapa orang tadi memulai dengan menjadi buruh dari nelayan kampung sebelah, Sungai Bungin. Kemudian, diikuti oleh beberapa lelaki lainnya yang juga memulai untuk melaut, kali ini sebagai nelayan mandiri, dengan menggunakan perahu *layia* (layar) yang tanpa mesin. Mereka, yang beberapa orang itu, masih menjaring ikan dalam radius yang sangat dekat, sekitar 1 mil dari garis pantai.

Keadaan yang seperti itu berlanjut sampai tahun 2011, ketika Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan lewat –yang saat itu masih bernama- Dinas Kelautan dan Perikanan menyalurkan dana hibah PUMP sebesar 100 juta untuk masing-masing kelompok nelayan. Di Sungai Nipah, untuk memaksimalkan dana Program PUMP itu, dikembangkan tiga kelompok nelayan. Sehingga, nelayan-nelayan itu mulai berganti dari perahu layar yang tidak bermesin dengan perahu yang bermesin.

Perubahan kondisi itu, membuat semakin banyak masyarakat Sungai Nipah, khususnya laki-laki, yang mengganti profesi mereka menjadi nelayan. Tahun 2017, pemerintah kembali memberi bantuan berupa perahu yang terbuat dari fiber, yang lebih efektif digunakan, dan juga penggantian mesin perahu, mesin robin ke mesin tempel. Sehingga, jarak yang dapat mereka tempuh di dalam melaut menjadi lebih jauh, sekitar 3 km, dengan jarak tempuh yang lebih cepat.

Selain bentuk pemberdayaan yang berupa bantuan bagi nelayan tangkap. Di Sungai Nipah, terlebih dahulu pada tahun 2010 juga menjadi daerah percontohan untuk nelayan budidaya, lewat program budidaya ikan kerapu dengan pemberian bibit sebanyak 200 ekor dan 1 lubang keramba.

Budidaya ikan kerapu menjadi pilihan karena bernilai ekonomis tinggi dan menjadi komoditas ekspor. Apalagi ditunjang dengan kondisi Sungai Nipah yang berbentuk teluk menjadikan budidaya ikan berbentuk keramba laut sangat mungkin dilakukan.

Kemudian pada tahun 2011, kembali mendapat tambahan berupa bibit 4000 ekor dan keramba sebanyak 16 lubang. Pada tahun 2012 masyarakat Sungai Nipah kembali mendapat bantuan berupa 24 lubang keramba. Dan semakin bertambah setiap tahun, sehingga sekarang terdapat 186 lubang keramba di Sungai Nipah.

Perkembangan usaha nelayan di Sungai Nipah yang begitu *massif*, membuat kelompok nelayan Sungai Nipah terpilih mejadi kelompok nelayan terbaik di Sumatera Barat pada tahun 2012 dan juga memenangkan nelayan teladan sebagai perseorangan. Pada tahun 2013 kemudian terpilih sebagai juara 3 tingkat nasional. Puncaknya pada tahun 2015, Joniwar, salah seorang nelayan Sungai Nipah terpilih menjadi nelayan teladan.

Perkembangan usaha nelayan, baik tangkap dan budidaya, sejalan dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat Sungai Nipah. Masyarakat Sungai Nipah yang dulunya mayoritas miskin, seperti yang telah dituliskan di pendahuluan artikel ini, perlahan mulai keluar dari kemiskinan. Kondisi itu seperti yang dijelaskan oleh Kepala Bappeda Pesisir Selatan, dibawah ini:

“Kondisi masyarakat Sungai Nipah sudah jauh lebih baik dari, katakanlah, 10 tahun yang lalu. Dulu masyarakat yang berebut beras raskin, sekarang ketika ditawarkan oleh pemerintah, mereka yang menolak”. (Wawancara 7 September 2017)

Ringkasnya, interpretasi yang bisa dikemukakan berdasarkan paparan di atas adalah perubahan kondisi kesejahteraan menjadikan nelayan Sungai Nipah lebih percaya diri di dalam menjalankan kehidupan personal, berumah tangga, dan bermasyarakat. Hal ini, sejalan dengan fokus pemberdayaan, yaitu mengembangkan kembali kepercayaan tentang diri, sebab kepercayaan akan diri-lah yang nantinya berkontribusi pada perubahan individu, masyarakat, dan sosial. Sehingga, bagi individu untuk terlibat dalam aksi-aksi kehidupan sosial, mereka harus terlebih dahulu mengembangkan rasa kesadaran kritis (Kieffer, 1984; Pecukonis dan Wenocur, 1994; Swift dan Levin, 1987; Zimmerman & Rappaport, 1988).

Pemberdayaan Nelayan Sungai Nipah: Sebuah Model

Ambo (2011) menyatakan bahwa paling tidak ada lima pendekatan pemberdayaan pada masyarakat nelayan. Yaitu; 1) Pengembangan mata pencaharian alternatif; 2) Akses terhadap modal; 3) Akses terhadap teknologi; 4) Akses terhadap pasar; 5) Pengembangan aksi kolektif.

Pengembangan mata pencaharian alternatif di Sungai Nipah dilaksanakan dengan pertimbangan bahwa sumber daya pesisir secara umum dan perikanan tangkap secara khusus telah banyak mengalami tekanan dan degradasi. Sehingga, perlu terobosan agar masyarakat nelayan tidak kehilangan mata pencaharian atau setidaknya berkurang pada waktu-waktu seret ikan.

Langkah Pemerintahan Pesisir Selatan pada tahun 2010 dengan memulai memberikan

bantuan bibit ikan kerapu untuk dibudidayakan bisa dilihat sebagai upaya pendiversifikasian bidang usaha nelayan Sungai Nipah. Sehingga, masyarakat nelayan tidak semata mengharapkan hasil melaut sehari-hari.

Strategi yang efektif jika melihat dari peningkatan jumlah penghasilan yang didapatkan oleh para nelayan. Jika hanya dengan mengandalkan pendapatan sebagai nelayan tangkap, pendapatan kotor nelayan Sungai Nipah berkisar pada 500 ribu disaat ‘musim ikan’ dan hanya 100 ribu sampai dengan 150 ribu disaat seret ikan. Tetapi dengan pembudidayaan kerapu, masyarakat memiliki penambahan pendapatan dalam jumlah yang relatif besar setiap panen. Pada bulan September 2017, panen ke-4 kalinya nelayan Sungai Nipah di tahun 2017, pendapatan kotor gabungan dari 24 nelayan adalah Rp 318.320.000, dengan pendapatan yang terendah Rp 4.560.000 dan yang tertinggi 37.320.000.

Tabel 1. Pendapatan Kotor Nelayan Sungai Nipah dari Budidaya Ikan Kerapu per tahun

Tahun	Jumlah Total (Rp)
2011	9.500.000
2012	(tidak tercatat)
2013	398.750.000
2014	156.000.000
2015	555.247.000
2016	955.367.000
2017 (Sementara)	1.244.244.000

Sumber: Joniwar, Kepala Nelayan Sungai Nipah, 2017

Di Sungai Nipah, tidak ada perbedaan terhadap nelayan tangkap dan nelayan budidaya. Setiap nelayan tangkap juga sebagai nelayan budidaya dan begitu juga sebaliknya. Oleh sebab itu, sistem kerja yang dilakukan oleh nelayan Sungai Nipah adalah melaut dijadikan sebagai sumber pendapatan perhari, sedangkan budidaya menjadi investasi yang dapat mereka terima tiap 3 sampai 4 bulan sekali, setiap panen ikan.

Selain perlunya pengembangan mata pencaharian alternatif, pemberian akses terhadap modal menjadi point penting di dalam proses pemberdayaan terhadap nelayan. Sebab, nelayan dan pembudidaya ikan sangat sulit untuk memperoleh modal. Ditenggarai karena

sifat bisnis perikanan yang musiman, ketidakpastian serta resiko tinggi sering menjadi alasan bank yang berfungsi menyediakan modal bagi bisnis ini enggan untuk mencairkan modal (Ambo, 2011). Apalagi dengan harga-harga peralatan yang mahal, 1 keramba *Aquatec* saja berharga 200 juta, sehingga sulit bagi nelayan untuk mendapatkan modal.

Sehingga disinilah peranan pemerintah diperlukan. Yang dilakukan oleh Pemerintah Pesisir Selatan dengan menyediakan keramba *Aquatec* dan bibit ikan untuk kegiatan budidaya serta perahu dan mesin untuk kegiatan tangkap, baik itu berupa hibah ataupun kredit usaha memperlapang nelayan Sungai Nipah untuk mengakses modal.

“Pernah program PUMP memberi bantuan kepada lima kelompok sebanyak 50 lubang, jadi 5 keramba *aquatec*. Bantuan modal yang sangat kami syukuri. Jika tidak, dengan apa peralatan yang mahal-mahal itu mau kami beli”

(Wawancara tanggal 23 September 2017 dengan nelayan Sungai Nipah).

Upaya pemberdayaan dapat juga dilakukan melalui perbaikan teknologi nelayan. Di Sungai Nipah, upaya-upaya peningkatan akses masyarakat terhadap teknologi belum banyak dilakukan. Apalagi teknologi yang bentuknya teknologi pada fase pasca produksi dan pemasaran. Perbaikan teknologi yang ada hanya berupa penggantian kapal dari kapal kayu menjadi kapal fiber dan penggunaan mesin tempel dari yang sebelumnya menggunakan mesin robin untuk sektor nelayan tangkap.

Hal ini karena tingginya harga teknologi tersebut dan perlu perawatan, pemfungsian yang telaten. Sehingga, pelibatan sektor lain yang memiliki kemampuan akan teknologi menjadi solusi. Di sektor budidaya, bibit ikan dipasok dari BBIP (Balai Benih Ikan Pantai) Teluk Buo. Sedangkan untuk pasca produksi masuk ke dalam sistem pasar. Sebab, fokus dari budidaya ikan kerapu di Sungai Nipah adalah pembesaran ikan.

Akses terhadap Pasar adalah faktor yang dapat menentukan keberhasilan pemberdayaan nelayan dan bisa menjadi salah satu kendala utama bila pasar tidak berkembang. Ketersediaan pasar pada sektor tangkap dapat dipenuhi oleh pedagang-pedagang ikan yang

datang setiap pagi membeli hasil tangkapan masyarakat. Sedangkan pasar dari ikan budidaya mereka terutama adalah perusahaan-perusahaan pengepul yang berada di Kawasan Mandeh.

Kesulitan nelayan Sungai Nipah untuk langsung menjual ikan mereka kepada perusahaan eksportir adalah kuota yang ditetapkan oleh perusahaan ekspor. Rata-rata perusahaan ekspor tersebut akan melakukan jual beli secara langsung apabila memenuhi kuota 20 ton, sedangkan produksi ikan kerapu di Sungai Nipah rata-rata masih 3 ton setiap panen. Sehingga dengan kondisi yang seperti itu nelayan Sungai Nipah harus menjual kepada pengepul terlebih dahulu. Meskipun begitu, keberadaan pasar (pengepul) yang selalu tersedia menjadikan pasar produksi ikan kerapu mereka selalu ada setiap kali panen.

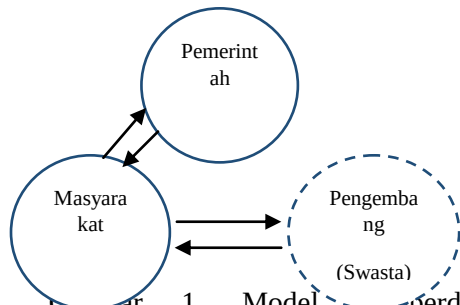
Pemberdayaan melalui pengembangan aksi kolektif sama artinya dengan pengembangan koperasi atau kelompok usaha bersama (Ambo, 2011). Di Sungai Nipah terdapat 1 kelompok nelayan tangkap dan 16 kelompok nelayan budidaya. Sistem kerja pembudidayaan ikan di Sungai Nipah adalah dengan mengelola secara bersama-sama tetapi mengerjakan sendiri-sendiri. Artinya, setiap keputusan yang terkait dengan apa yang akan dilakukan, kapan, dan bagaimana cara melakukan diambil secara bersama-sama lewat musyawarah kelompok-kelompok nelayan, tetapi disaat pelaksanaannya tiap-tiap individu harus mengerjakan bagian yang telah diperuntukkan untuknya. Sehingga, yang dituntut terlebih dahulu adalah tanggung jawab kepada diri sendiri.

“Disini kami mencoba untuk memahami ‘kakobeh’ (kebiasaan) masyarakat. Kalau semuanya ditunggu (untuk bekerja) bersama-sama kapan akan mulainya, dan akan membuat konflik diantara nelayan. Sebab pasti ada yang akan rajin bekerja dan yang tidak” (Wawancara dengan kepala nelayan Sungai Nipah, 27 September 2017)

Pendekatan-pendekatan di dalam pemberdayaan masyarakat di Sungai Nipah, memperlihatkan bahwa pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, terutama lewat Dinas Kelautan dan Perikanan, menjadi aktor utama di dalam melakukan kegiatan pemberdayaan. Meskipun begitu Pemerintah Pesisir Selatan tidak akan bisa berhasil jika tidak menempatkan nelayan

Sungai Nipah sebagai subyek di dalam kegiatan pemberdayaan itu. Peran aktif masyarakat tidak hanya disaat menjalankan kegiatan-kegiatan tetapi juga di dalam merencanakan kegiatan-kegiatan pemberdayaan bagi mereka sendiri. Hal ini menjadi penting karena keterlibatan masyarakat di dalam memberikan masukan dalam pemberdayaan sangat penting untuk keberlanjutan pembangunan pemberdayaan masyarakat (Portney, 2003).

Meskipun dalam penelian yang dilakukan melihat bahwa peran dari sektor swasta masih belum optimal. Sektor swasta hanya terlibat di hilir dari kegiatan pemberdayaan dan itupun bukan sebagai aktor yang terlibat langsung, tetapi hanya lahir dari hukum pasar. Keberadaan barang, berupa ikan kerapu, yang membuat terciptanya pasar. Bukan sebagai bentuk perlibatan secara langsung di dalam kegiatan pemberdayaan. Dengan mengadopsi model yang ditawarkan oleh Gross, LeRoy, dan Janis Aparicio (2005) maka model pemberdayaan masyarakat di Sungai Nipah dapat dijelaskan seperti Gambar 1:



Gambar 1. Model pemberdayaan Nelayan Sungai Nipah

Gambar 1 menjelaskan hubungan yang terjadi antara ketiga aktor yang terlibat di dalam kegiatan pemberdayaan. Pemerintah dan masyarakat merupakan aktor yang terlibat aktif, dan hubungan antara Pemerintah dan masyarakat berbentuk hubungan timbal balik, di mana pemerintah dan masyarakat sama-sama berperan menentukan program atau kegiatan pemberdayaan apa yang akan dilakukan.

Sektor swasta tidak terlibat secara langsung di dalam pemberdayaan tetapi menjadi aktor yang tidak bisa ditinggalkan. Keterlibatan yang berada di ujung dari proses pemberdayaan, yaitu sebagai pasar. Di dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat di Sungai

Nipah, swasta hanya berhubungan dengan masyarakat dalam bentuk jual-beli. Pemerintah disini hanya mengawasi proses jual beli itu dengan menjamin bahwa masyarakat tidak dirugikan di dalam proses tersebut.

4. PENUTUP

Pemberdayaan di Sungai Nipah bisa dikatakan berhasil meskipun belum optimal. Berhasil, karena melihat dari tujuan pemberdayaan itu sendiri yaitu untuk menjadikan masyarakat sebagai entitas sosial ataupun personal, yang menemukan kembali kemampuan produktif mereka. Kemampuan ini yang nantinya akan mengentaskan mereka dari jerat kemiskinan.

Model pemberdayaan yang inklusif dalam satu aksi kolektif di mana masing-masing sektor menyakini peran dan fungsi masing-masing. Pemerintah berperan sebagai penyedia modal dan teknologi yang sebelumnya susah untuk diakses oleh masyarakat nelayan. Sedangkan masyarakat nelayan mengembangkannya sedemikian rupa hingga tercipta diversifikasi mata pencaharian bagi mereka.

Satu peran yang dirasa kurang optimal adalah kehadiran sektor swasta di dalam kegiatan pemberdayaan ini. Swasta terlibat secara pasif. Sehingga kedepannya pemerintah perlu untuk merangkul sektor-sektor swasta untuk terlibat aktif di dalam proses pemberdayaan, baik di dalam fungsinya sebagai penyediaan akses terhadap pasar tetapi juga akses terhadap modal.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Baxamusa, Murtaza. H. 2008. Empowering Communities through Deliberation. *Journal of Planning Education and Research*.
- Creswell, J. W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- De Bono, Edward. 2000. *New Thinking for the New Millennium*. CA: New Millennium Entertainment.
- Gross, Julian, with Greg LeRoy and Madeline Janis-Aparicio. 2005. *Community benefits agreements: Making development projects accountable. Good Jobs First and the California Partnership for Working Families*.

- <http://www.communitybenefits.org/>
(Akses, 26 September 2017)
- IDEO. 2010. *Human Centered Design*. IDEO.
- Ife, Jim dan Frank Tesoriero. 2008. *Community Development: Alternatif Pengembangan Masyarakat di Era Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Kartasasmita, G. 1996. *Power and Empowerment: Sebuah Telaah Mengenai Konsep Pemberdayaan Masyarakat*. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Kieffer, C. 1984. Citizen empowerment: A developmental perspective. *Jurnal Prevention in Human Services*.
- Mariani, Nevi, Hasdi Aimon, dan Sri Ulfa Sentosa. Analisis Produksi dan Efisiensi Ikan Laut Nelayan Bagan Mesin di Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kajian Ekonomi*, Juli, VolIII, No.5.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pecukonis, E., & Wenocur, S. 1994. *Perceptions of self and collective efficacy in community organization theory and practice*. *Journal of Community Practice*, 1(2), 5-22.
- Petter, J. Byrnes, P. Choi, D. Fegan, F. and Miller, R. (2002). Dimensions and patterns in employee empowerment: Assessing what matters to street-level bureaucrats. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4).
- Pitts, David. W. 2005. Leadership, Empowerment, and Public Organizations. *Review of Public Personnel Administration*, Vol. 25, No. 1 March 2005.
- Portney, Kent E. 2003. *Taking sustainable cities seriously*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Rappaport, J. 1981. In praise of paradox: A social policy of empowerment over prevention. *American Journal of Community Psychology*.
- Rappaport, J. 1985. The power of empowerment language. *Social Policy* 16.
- Rappaport, J. 1987. Terms of Empowerment/Exemplars of Prevention: Toward a Theory for Community Psychology. *American Journal of Community Psychology*, Vol 15, No. 2, 1987.
- Rappaport, J., C. Swift, and R. Hess, eds. 1984. *Studies in empowerment: Steps toward understanding and action*. New York: Haworth.
- Soeprijadi, Liliek, Endang Yuli, Edi Susilo, dan Rudianto. 2013. Fishermen Community Economic Empowerment through Joint Development Business Group in Cirebon City. *International Journal of Marine Science* 2013, Vol.3, No.35, 278-284.
- Swift C., and Levin, G. 1987. *Empowerment: An emerging mental health technology*. *Journal of Primary Prevention*, 8(1-2), 71-94.
- Tuwo, H. Ambo. 2011. *Pengelolaan Ekowisata Pesisir dan Laut*. Surabaya: Brilian Internasional.
- Wibowo, Hendro, Efri S. Bahri, dan Prayogo Prasodjo Harto. 2016. Optimalisasi Peran Masyarakat Nelayan Batam dalam Pengembangan Ekonomi. *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, 3 (1), 2016.
- Zimmerman, M., and Rappaport, J. 1988. *Citizen participation, perceived control, and psychological empowerment*. *American Journal of Community Psychology*, 16, 725-750.

***Sub Tema : Kajian Penanggulangan
Bencana***

PERAN STAKEHOLDER DALAM PENGELOLAAN KAWASAN KONSERVASI ALAM (KASUS: TAMAN BURU GUNUNG MASIGIT KAREUMBI JAWA BARAT)

Ramadhan Pancasilawan

Sawitri B. Utami

ramadhan.pancasilawan@unpad.ac.id

Administrasi Publik Universitas Padjadjaran

Abstract

The management and development of nature conservation areas are aimed at promoting the conservation of biological natural resources and their ecosystems. Park of Buru Gunung Masigit Kareumbi, is one of the conservation areas in West Java and the only National Buru Park in Java Island. There are biodiversity and ecosystems that need to be preserved as national assets. The involvement of various stakeholders, such as the central government in this case through BKKSDA West Java, West Java Provincial Government, then three districts (Bandung Regency, Garut Regency and Sumedang District), Nature Activist Wanadri and local communities who also have interests in the management area Park of Buru Gunung Masigit Kareumbi.

The management of Kareumbi Area has involved stakeholders with their respective roles. However, this relationship is weakened because there is no SOP (Standard Operational Procedure) which became the basis in the division of tasks and the role of each stakeholder. Comprehensive rules are required and derivatives of the rules are set up in a very clear SOP to regulate the role and function of each stakeholder with interests in the area of Park of Buru Gunung Masigit Kareumbi.

Keywords: *Management, Nature Conservation, Stakeholder Roles, Park of Buru Gunung Masigit Kareumbi*

Abstrak

Pengelolaan dan pengembangan kawasan konservasi alam ditujukan untuk mengusahakan kelestarian sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Taman Buru Masigit Kareumbi, salah satu kawasan konservasi di Jawa Barat dan satu-satunya Taman Buru Nasional di Pulau Jawa. Terdapat keanekaragaman hayati dan ekosistem yang perlu dijaga sebagai asset nasional. Keterlibatan berbagai pihak seperti, keterlibatan pemerintah pusat dalam hal ini melalui BKKSDA Jawa Barat, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, kemudian tiga kabupaten (Kab. Bandung, Kab. Garut dan Kab. Sumedang), keterlibatan Lembaga masyarakat yaitu Wanadri serta masyarakat lokal yang juga memiliki kepentingan dalam pengelolaan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi. Kegiatan dalam pengelolaan Kawasan Kareumbi tersebut sudah melibatkan stakeholder yang tiap stakeholder memiliki peran-peran tertentu. Namun hubungan ini melemah karena tugas dan peran masing-masing pihak tidak dapat dimengerti karena belum ada SOP (Standar Operasional Prosedur) yang menjadi dasar dalam pembagian tugas dan peran tiap stakeholder. Diperlukan aturan yang komprehensif dan turunan dari aturan tersebut tersusun SOP yang sangat jelas mengatur peran dan fungsi tiap stakeholder yang memiliki kepentingan dalam area Taman Buru Masigit Kareumbi.

Kata Kunci: Pengelolaan, wilayah konservasi alam, Peran Stakeholder, Taman Buru Masigit Kareumbi

1.PENDAHULUAN

Dalam merealisasikan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi, BKSDA selaku pemegang kekuasaan dalam melakukan pengelolaan mempunyai visi dan misi sebagai landasan atau acuan dalam menjalankan segala bentuk kegiatannya, visi Balai BKDSA Jawa Barat adalah “Kelembagaan Balai BKSDA Jawa Barat yang kuat untuk menjamin kelestarian dan kemanfaatan konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya di Jawa Barat dan Banten.” Dengan misi Balai BKSDA Jawa Barat yaitu :

1. Meningkatkan pengamanan, perlindungan dan pengelolaan kawasan konservasi dan keanekaragaman hayati;
2. Mengoptimalkan kemanfaatan kawasan konservasi untuk kepentingan pendidikan, penelitian, wisata alam dan jasa lingkungan;
3. Menguatkan kelembagaan dan tata pemerintahan yang baik.

Untuk merealisasikan visi dan misi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat, maka diperlukan bantuan dari berbagai pihak, khususnya terlebih bantuan dari Perhimpunan Penempuh Rimba dan Pendaki Gunung Wanadri agar pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi dapat berjalan dengan baik dan proses kerjasama di antara kedua belah pihak berjalan selaras dan sinergis.

Adanya keterlibatan masyarakat lokal yang sangat tinggi khususnya di wilayah kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi dalam mengelola kawasan konservasi. Hal itu sangat membantu sekali baik bagi Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat maupun Wanadri. Masyarakat di ajak untuk belajar dalam

mengelola kawasan hutan dengan diberikan pelatihan, pembelajaran, dan pendidikan.

Namun dalam pengelolaan yang dilakukan masih ada beberapa permasalahan yang terjadi, hal itu terlihat dengan adanya MoU (*Memorandum of Understanding*) yang telah dibuat dan disepakati bersama. Tetapi pada implementasi atau pelaksanaan di lapangan MoU tersebut belum dijalankan secara optimal, hal ini disebabkan karena klausulnya terlalu *general* atau umum dan perlu didetailkan untuk memudahkan operasionalnya. Sehingga para pihak khususnya BBKSDA dan Wanadri memahami secara jelas tugas dan perannya masing-masing dalam melakukan pengelolaan.

Dengan demikian dalam melihat keterlibatan stakeholder dapat dilihat dari konsep kolaborasi dari Vigoda dan Gilboa (2002), yang menjelaskan dalam kolaborasi terdapat dimensi keterlibatan stakeholder dan perannya. Pengelolaan kawasan Taman buru Nasional di Jawa Barat seharusnya menjadi perhatian banyak pihak sebab didalamnya menjadi penyangga kehidupan manusia dan juga tempat pelestarian keanekaragaman tumbuhan dan satwa serta ekosistemnya. Namun masih ada permasalahan dalam pengelolaan kawasan yang sebenarnya sudah ada banyak pihak yang memiliki peran dalam pengelolaan kawasan tersebut. Dengan demikian dalam kajian ini mengidentifikasi masalah sebagai berikut: Bagaimana peran stakeholder dalam pengelolaan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi Jawa Barat?.

Tema penelitian ini seiring dengan berkembangnya paradigma dalam administrasi publik terutama dengan sudah ditekankannya peran stakeholder dalam pemberian pelayanan publik berparadigma pada *New Public Services*. Maka penelitian

ini akan memfokuskan pada bergesernya peran besar dalam pelayanan publik yang dari pemerintah ke masyarakat.

Bentuk dari luaran penelitian ini adalah model kolaborasi dalam pengeolaan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi Jawa Barat, namun dalam tulisan ini baru sebatas peran stakeholder dalam kolaborasi yang terjadi. Tema ini sesuai dengan dorongan perubahan paradigma tersebut sejalan dengan Peraturan Perundangan mengenai kawasan konservasi. Hal ini menjadi tuntutan besar bagi pemerintahan yang berperan sebagai pemberi pelayanan terdekat kepada masyarakat untuk dapat memberikan pelayanan terbaik dalam mewujudkan *good governance*.

Dengan demikian manfaat dari penelitian ini adalah hasil penelitian dapat dijadikan model dalam pengelolaan kawasan Taman buru dengan lebih memfokuskan pada kerja bersama-sama dari stakeholder.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Kemudian dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik dalam mengumpulkan data yang dikumpulkan penyusun berdasarkan sumber datanya, dalam penyusunan penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu: Data Primer merupakan data yang dikumpulkan penyusun dari perusahaan, instansi, badan, lembaga atau organisasi yang diteliti, dalam hal ini Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Jawa Barat dan Perhimpunan Penempuh Rimba dan Pendaki Gunung Wanadri. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara dengan pihak yang terkait langsung dengan objek penelitian ini, dan observasi partisipan. Data sekunder merupakan data pendukung data primer. Data ini diperoleh melalui literatur-literatur, laporan-laporan ilmiah dan sumber data lain yang memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilakukan, yang

dimaksudkan untuk memperoleh landasan teoritis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Kawasan Konservasi Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi

Menurut sejarah dalam pengelolaannya, awal mulanya pengelolaan kawasan konservasi hutan Gunung Masigit Kareumbi dikelola oleh Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Barat pada periode 1950an. Dalam perjalanan pengelolaannya, kawasan hutan Gunung Masigit Kareumbi dijadikan tempat hutan wisata Melalui SK. Menteri Pertanian No 297/Kpts/Um/5/1976 tanggal 15 Mei 1976 kawasan ini ditetapkan sebagai Hutan Wisata dengan fungsi Taman Buru. Lalu pada periode ini tahun 1970-1988, dibuatlah Rencana Pengelolaan (*Management Plan*) Hutan Wisata Buru Gunung Masigit-Kareumbi Tahun 1979 – 1984 oleh Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Pelestarian Alam.

Dalam perjalanannya kawasan ini kemudian ditetapkan melalui SK. Menhut No. 298/Kpts-II/98 tanggal 27 Pebruari 1998 dan nama resminya adalah Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi. Kemudian setelah itu diterbitkan surat dari Menteri Kehutanan No. 235/Menhut/-II/1998, tanggal 25 Februari 1998 yang menyetujui bahwa Hak pengusahaan Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi diserahkan kepada PT. Prima Multijasa Sarana (PMS) yang berada di blok pemanfaatan dan blok buru seluas 7.560,72 ha. Sedangkan sisanya seluas 4809,98 ha yang didalamnya terdapat tegakan pinus, hak pengusahaannya diserahkan kepada Perum Perhutani. Hak pengusahaan tersebut mencakup ijin untuk memanfaatkan dan menyadap getah. Dalam perjalanannya kawasan ini kemudian ditetapkan melalui SK. Menhut No. 298/Kpts-II/98 tanggal 27 Pebruari 1998 dan nama resminya adalah Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi. Surat

Sekretaris Jenderal Departemen Kehutanan No. 733/II/Kum/1998 Tanggal 16 April 1998, tentang Ijin Prinsip Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi dinyatakan bahwa ijin Pengusahaan Perburuan bertanggung jawab atas kelestarian fungsi kawasan. Selain itu, kepada Perum Perhutani diberi kesempatan untuk menyadap getah pinus dan tidak untuk memanfaatkan kayu. Berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan dan Perkebunan No. 923/Kpts-II/1999 Tanggal 14 Oktober 1999, diberikan ijin Pengusahaan Taman Buru kepada PT. PMS pada blok pemanfaatan Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi.

Namun dalam perjalanannya, PT. Prima Multijasa Sarana melakukan suatu pelanggaran dengan melakukan penebangan hasil hutan terutama kayu, kayu tersebut didapatkan dari pohon pinus yang berada di Kawasan Hutan Taman Buru Masigit Kareumbi. Awal mulanya PT. Prima Multijasa Sarana mempunyai *site plan*, Pada sekitar tahun 2000 - 2001, PT. Prima Sakti Multi Jasa Sarana mendapatkan hak pengelolaan kawasan untuk keperluan pelestarian, taman buru dan wisata alam terbatas. Kemudian dibangun fasilitas bermain untuk anak dan fasilitas outbound di blok Cigoler. Sampai tahun 2005, dibangun Pusat Informasi, Wisma Pemburu, kompleks taman safari mini, kolam renang, rumah sakit hewan dan mesjid, dan kemudian pihak pengelola memutuskan mengganti nama "Taman Buru" menjadi "Taman Wisata" karena obyek wisata yang ada didalamnya tidak hanya mencakup wisata buru saja. Dan pengesahan mengenai perubahan nama masih dalam proses. Terdapat empat blok yang ada pada Taman Buru Masigit Kareumbi, pembagian blok tersebut di buat berdasarkan fungsi dari tiap – tiap blok yang terdapat di Taman Buru Masigit Kareumbi adapun blok – blok tersebut adalah :

1. Blok Ciceur dimana blok ini di fungsikan sebagai area wisata buru,

2. blok Cibugel, blok ini di fungsikan sebagai area penagkaran Rusa Sambar dan beberapa hewan lainnya.
3. Blok Cigoler difungsikan sebagai kawasan wisata keluarga dimana pada blok ini terdapat sebuah taman safari mini lengkap dengan area bermain dan fasilitas *outbound*.
4. Blok Cipancar difungsikan sebagai area perkemahan, di blok ini juga terdapat area pemanfaatan yang berfungsi sebagai area pendidikan dan latihan.

Site plan PT Prima Multijasa Sarana terhadap Kawasan Hutan Masigit Kareumbi untuk dijadikan kawasan Taman Buru yang sesuai dengan izinnya yaitu pengusahaan Taman Buru tetapi ketika diperjalanan isi dari perjanjian tersebut dilanggar, mereka menyalahgunakan izin tersebut dengan mengeksploitasi Kawasan Hutan Taman Buru Masigit Kareumbi dan semenjak hal itu hak pengelolaan kawasan gunung kareumbi atas PT. Prima Multijasa Sarana dicabut. Dan akhirnya pengelolaan atas Kawasan Konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi kembali di pegang dan di ambil alih oleh Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam (BBKSDA) Jawa Barat.

Semenjak peristiwa tersebut, Kawasan Hutan Wisata Gunung Masigit Kareumbi menjadi rusak dan terbengkalai. Hal itu diperkuat dengan banyaknya perusakan dan perburuan liar yang dilakukan oleh para oknum. Melihat hal itu pada sekitar tahun 2006, sesepuh Wanadri yang sering melakukan perjalanan ke kawasan ini, Remi Tjahari (W-090-LANG) melihat potensi kawasan yang sangat besar. Namun di balik potensi kawasan sebagai daerah konservasi dan sangat layak dikembangkan untuk wisata dan pendidikan alam terbuka juga terdapat potensi kerusakan lingkungan bila tidak dikelola dengan baik. Maka timbul suatu ketertarikan dalam mengelola kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi, hal itu sejalan dan menjadi kewajiban bagi

Wanadri yang sesuai dengan isi salah satu hakekat Wanadri yaitu “menjaga alam dan melestarikan sumber daya alam dengan segala isinya.”

Akhirnya pada tahun 2007, Perhimpunan Penempuh Rimba dan Pendaki Gunung Wanadri menyampaikan minat untuk melakukan pengelolaan kawasan pada pihak Kementerian Kehutanan dan BBKSDA. Hal itu pun di sambut baik oleh Kepala Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam, tetapi dalam proses pengajuan kerjasama antara Wanadri dengan BBKSDA mengalami kendala, dikarenakan proses kerjasama yang cukup lama dan berbelit. Hampir sekitar satu tahun proses kerjasama itu tidak berjalan.

Setelah menempuh berbagai kewajiban diantaranya pembuatan Rencana Jangka Pendek dan Menengah, pada bulan April tahun 2008, Balai BKSDA Jawa Barat mengeluarkan surat keputusan No: 750/ BBKSDA JABAR.1/ 2008. Lalu pihak dari Wanadri melakukan audiensi dengan pemerintah pusat yaitu Menteri Kehutanan dan Direktorat Jenderal PHKA dengan menjelaskan maksud dan tujuannya melakukan kerjasama dalam pengelolaan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi. Setelah itu pemerintah pusat pun menyambut baik khususnya Menteri Kehutanan yang waktu itu dijabat oleh Bapak MS Kaban. Kemudiansurat keputusan direvisioleh SK No. 1111/BBKSDA JABAR.1/2009 yang pada intinya menyatakan bahwa Balai BKSDA JawaBarat setuju untuk melakukan kerjasama kemitraan Optimalisasi Pengelolaan Kawasan dengan Wanadri dan mekanisme kerjasamanya ditelurkan kedalam dokumen tersebut dengan diketahui oleh Departemen Kehutanan.

Peran Stakeholder dalam Pengelolaan Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi

Peneliti tertarik untuk meneliti pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi yang merupakan

usaha bersama oleh berbagai pihak, baik pemerintah, NGO (*Non Government Organization*), dan masyarakat. Peran stakeholder dalam pengelolaan kawasan konservasi ini tidak terlepas dengan untuk terwujudnya kolaborasi, yang pada dasarnya merupakan bentuk kerjasama antarorganisasi yaitu antara organisasi pemerintah dengan organisasi non-pemerintah. Kolaborasi terjadi karena adanya ketergantungan (*interdepedence*) antara satu organisasi dengan organisasi lainnya untuk mencapai suatu tujuan yang sulit dicapai secara mandiri.

Peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti hal tersebut, di karenakan dalam melakukan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi di kelola oleh berbagai pihak baik dari pemerintah yaitu Balai BKSDA Jawa Barat sebagai pemegang kewenangan dalam melakukan pengelolaan, NGO (*Non Government Organization*) yaitu Wanadri sebagai organisasi pemerhati lingkungan dan juga keterlibatan masyarakat yang berperan dalam ikutserta menjaga, melindungi serta melestarikan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Adanya berbagai permasalahan yang terjadi di dalam kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi, seperti halnya penebangan pohon secara ilegal, kebakaran hutan, dan perburuan binatang menjadikan alasan kenapa peneliti tertarik untuk meneliti. Kita mengetahui secara jelas lingkungan alam dan ekosistem yang ada di dalam kawasan konservasi perlu di jaga kelestariannya karena menjadi penyangga kehidupan bagi masyarakat banyak dan masyarakat sekitar.

Berdasarkan hasil lapangan, pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi, terdapat pihak-pihak yang terlibat dalam pengelolaannya yaitu Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri. Balai BKSDA di bantu oleh beberapa bagian yang ikut serta dalam mengelola kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi, yaitu Kepala

Bidang Teknis KSDA Jawa Barat, Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Kerjasama, Kepala Seksi Wilayah II Soreang, dan Kepala Resort Masigit Kareumbi Barat. Sedangkan Wanadri di dalam pengelolaan kawasan konservasi menunjuk Koperasi Wanadri untuk membuat Usaha Unit Otonom (UUO) dalam mengelola kawasan konservasi TBMK, lalu terbentuklah Tim Manajemen Pengelola Kawasan Konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi.

Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri keduanya memiliki kesamaan tujuan awal atau visi dan misi yang di punya oleh setiap organisasi. Keduanya sama-sama fokus dalam menjaga, melindungi, dan melestarikan lingkungan sekitarnya. Dalam hal pemahaman tujuan utama tentunya beracuan pada orang atau instansi yang memiliki ide awal untuk mengelola kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Awal mula berasal ketika perjalanan oleh salah satu sesepuh Wanadri yang sering melakukan perjalanan ke kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi, Remi Tjahari (W-090-LANG) melihat potensi kawasan yang sangat besar. Maka timbul suatu ketertarikan dalam mengelola kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Akhirnya Wanadri menyampaikan minatnya untuk mengelola kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi dan hal itu pun di sambut baik oleh Balai BKSDA Jawa Barat, lalu terbentuklah suatu kesepakatan bersama dalam bentuk MoU (*Memorandum of Understanding*) tentang “Optimalisasi Pengelolaan Kawasan Konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi” sebagai acuan dan pegangan dalam pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi.

Menurut beberapa informan semua pihak terlibat mengetahui tujuan dalam melakukan pengelolaan kawasan. Hal itu pun senada yang di ungkapkan oleh informan dari Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri memiliki kesamaan tujuan

yang tertuang dalam MoU (*Memorandum of Understanding*) serta setiap pihak mengetahui tujuannya tersebut. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dari beberapa informan mengatakan hal yang senada bahwa baik dari Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri mengetahui tujuan dalam mengelola kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi sesuai dengan Mou (*Memorandum of Understanding*) yang telah di sepakati.

Setiap pihak yang terlibat baik dari Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri sudah mengetahui tujuan dalam mengelola kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Sesuai dengan isi dari Mou (*Memorandum of Understanding*) di salah satu poin mengenai maksud, tujuan, dan sasaran yaitu :

- (1) Maksud kerjasama adalah agar Taman Buru Masigit Kareumbi berfungsi sebagai kawasan konservasi, pendidikan, wisata alam, dan wisata buru yang menjadi model pengelolaan Taman Buru khususnya, dan kawasan konservasi pada umumnya.
- (2) Tujuan kerjasama adalah agar Taman Buru Masigit Kareumbi didayagunakan secara lestari dan berkelanjutan serta memberi manfaat lingkungan, ekonomi, social, dan budaya kepada masyarakat di dalam dan sekitar kawasan.
- (3) Sasaran kerjasama adalah :
 - a. Terlaksananya pengelolaan Taman Buru Masigit Kareumbi yang optimal dan lestari, sesuai dengan peruntukannya;
 - b. Terwujudnya peningkatan peran serta masyarakat dalam upaya konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya;
 - c. Terjaganya keamanan dan terpeliharanya keutuhan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi;
 - d. Terselenggaranya fungsi Taman Buru Masigit Kareumbi secara optimal

sebagai wilayah perlindungan sistem penyangga kehidupan.

Dengan adanya penjelasan paragraf sebelumnya, di harapkan setiap pihak yang terlibat mampu menjalankan isi dari maksud, tujuan, dan sasaran tersebut. Meskipun setiap organisasi mempunyai tujuan yang berbeda tetapi dari perbedaan tersebut dapat disatukan dalam kesepakatan bersama dengan bentuk MoU (*Memorandum of Understanding*) dalam pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Sehingga kedua belah pihak dapat menentukan langkah bagaimana cara untuk mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut.

Di perlukan juga keterlibatan masyarakat sebagai mitra atau *partner* bagi Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri untuk ikut berperan serta dalam membantu mewujudkan dan mencapai tujuan tersebut. Hal itu dilakukan untuk meminimalisir pengrusakan di kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi seperti adanya penebangan pohon secara liar, perburuan binatang, dll. Hal itu sesuai dengan salah poin di dalam sasaran kerjasama, (b) Terwujudnya peningkatan peran serta masyarakat dalam upaya konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya, dan (c) Terjaganya keamanan dan terpeliharanya keutuhan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi. Kedua poin tersebut menjelaskan secara jelas bahwa pengelolaan kawasan konservasi tidak dapat berjalan dengan optimal apabila tidak di sertakan bantuan masyarakat untuk menjaga, melindungi, dan melestarikan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi.

Pelaksanaan Pengelolaan Bersama (Kolaborasi) Konservasi Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi

Dalam pengelolaan Kawasan Masigit, terdapat perencanaan konsep pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi di tuangkan dalam bentuk RKT (Rencana Kerja Tahunan) sebagai

gambaran atau penjelasan mengenai berbagai kegiatan dan program yang akan dilaksanakan. RKT menjadi bahan acuan atau pegangan bagi Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri untuk melaksanakan kegiatan pengelolaan.

Sebelum melakukan kegiatan dalam pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi, draft RKT terlebih dahulu di buat oleh Manajemen Pengelola TBMK yang di bawah otoritas dari Koperasi Wanadri lalu ketika awal tahun diserahkan kepada Balai BKSDA Jawa Barat untuk dinilai bagaimana isi dari kelengkapan RKT tersebut. Apabila isi dari RKT telah sesuai dengan apa yang di inginkan maka disahkan oleh Balai BKSDA Jawa Barat. dan dijadikan bahan acuan bagi para pengelola khususnya Manajemen Pengelola TBMK untuk melakukan suatu kegiatan dan program di dalam kawasan.

Menurut hasil wawancara dari beberapa informan, dalam perencanaan konsep pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi semua pihak terlibat. Akan tetapi pada awal tahun pertama dalam melakukan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi, RKT (Rencana Kerja Tahunan) belum pernah sama sekali dibahas ataupun dievaluasi oleh berbagai pihak yang terlibat. Hal ini menjadikan suatu pertanyaan besar bagi pihak-pihak yang terlibat bagaimana proses yang dijalankan dalam pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Adanya ketidaksesuaian dalam isi MoU (*Memorandum of Understanding*) dengan fakta yang terjadi dilapangan, terdapat di dalam isi hak dan kewajiban bahwa “Bersama-sama melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi optimalisasi pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi.”

Dalam pengelolaan kawasan Masigit, monitoring dan evaluasi dilakukan oleh pihak BKSDA. Kemudian untuk tugas dan peran masing-masing

pihak baik Balai BKSDA Jawa Barat dan Wanadri, dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan bahwa Balai BKSDA Jawa Barat belum secara optimal melaksanakan tugas hak dan kewajibannya. Hal itu terlihat dengan jaranganya intensitas monitoring langsung oleh Resort Masigit Kareumbi Barat ke dalam kawasan dikarenakan kekurangan sumber daya manusia. Sesuai dengan isi perjanjian kerjasama atau MoU (*Memorandum of Understanding*) di dalam pasal 4 mengenai hak dan kewajiban ayat 1 poin b menjelaskan bahwa pihak pertama yaitu Balai BKSDA Jawa Barat melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi optimalisasi pengelolaan kawasan Taman Buru Masigit Kareumbi.

Berdasarkan pembahasan tersebut Peran Stakeholder dalam pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi terjadi karena adanya hubungan saling ketergantungan dalam mengelola kawasan hutan konservasi. Pengelolaan kawasan konservasi khususnya Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi yang cukup sulit dikelola oleh Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam dikarenakan keterbatasan sumber daya yang dimiliki maka dibutuhkan peran dari pihak lain dalam membantu pengelolaan yaitu Wanadri dan masyarakat sekitar kawasan Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi. Dengan demikian dengan menggunakan konsep Vigoda dan Gilboa (2002) diharapkan adanya aktifitas pengintegrasian dan penyesuaian seluruh kegiatan dari berbagai unit kerja dan personil yang berlainan fungsi dan instansi, dengan berpedoman kepada proses yang dapat membentuk kolaborasi pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi yang efektif, selaras, dan sinergis sebagaimana yang diharapkan dalam Peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.19/Menhut-II/2004 tentang Kolaborasi Pengelolaan Kawasan Suaka Alam dan Kawasan Pelestarian Alam.

Namun masih belum kuatnya hubungan diantara keduanya yang mengakibatkan ketidaksepahaman dalam menjalankan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Tugas dan peran masing-masing pihak dapat lebih dimengerti apabila ada SOP (Standar Operasional Prosedur) yang menjadi dasar dalam pembagian tugas dan peran. Ketika adanya kesadaran dan keseriusan dalam menjalankan pengelolaan dengan ditambah lagi adanya SOP maka pelaksanaan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi akan berjalan dengan baik dan hubungan antara Balai BKSDA Jawa Barat dengan Wanadri akan kuat dan akan terbentuk keharmonisan dalam menjalankan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi serta hal itu dapat memudahkan bagi setiap pihak terlibat dalam mencapai tujuan bersama. Keterlibatan masyarakat lokal diperlukan dalam mencapai tujuan pengelolaan kawasan, hal itu diperlukan untuk membantu Balai BKSDA dan Wanadri dalam menjalankan setiap kegiatan atau program yang akan dilaksanakan selaras dan sinergis.

4. PENUTUP

Pengelolaan Kawasan Konservasi Taman Buru Gunung Masigit Kareumbi bahwa pihak yang terlibat adalah dari pihak organisasi lokal yaitu Wanadri dan juga BKSDA Provinsi Jawa Barat. Sedangkan dari pihak pemerintah kabupaten (Kab. Garut, Kab. Bandung, dan Kab. Sumedang). Tidak terlibat dalam kolaborasi karena mereka beranggapan tidak memiliki kewenangan dalam pengelolaan wilayah tersebut.

Maka dari itu peran dari tiap pihak yang terlibat sudah dilakukan dengan baik dan dapat berjalan bahkan sampai mengeluarkan dalam bentuk MoU yang dapat mempertegas peran dari tiap pihak yang terlibat. Namun hubungan ini

melemah karena ketidaksepahaman dalam menjalankan pengelolaan kawasan konservasi Taman Buru Masigit Kareumbi. Tugas dan peran masing-masing pihak tidak dapat dimengerti karena belum ada SOP (Standar Operasional Prosedur) yang menjadi dasar dalam pembagian tugas dan peran tiap stakeholder.

Maka saran dalam penelitian ini adalah SOP agar setiap stakeholder yang terlibat dalam pengelolaan kawasan tersebut. Kemudian penyusunan SOP ini harus melibatkan setiap stakeholder agar setiap stakeholder dapat memahami apa yang harus dilakukan dalam pengelolaan kawasan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agranoff, Robert ; Mc. Guire Michael. 2003. *Collaborative Public management*. Washington, D.C : Goergetown University Press.
- Furchan, A. 2004. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Creswell, John W. 2002. *Desain Penelitian, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*: Jakarta: KIK Press.
- Linden, Russell M. 2002. *Working Across Boundaries*. Jossey – Bass A Wiley Imprint.

- Miles, Mathew B. Dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI – Press).
- O’Flynn, Janine. Wanna, John. 2008. *Collaborative Governance : A New Era of Public Policy in Australia*. Australia : Australia National University Press.
- Satori, Djam’an : Komariah, Aan. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Straus, David. 2002. *How to Make Collaboration Work*. San Fransisco : Berret – Koehler Publishers, Inc.
- Tadjudin, Djuhendi. 2000. *Manajemen Kolaborasi*. Bogor : Pustaka Latin
- Vigoda, Evan. 2002. *An Interdisciplinary Critical Analysis*. New York: Marcel Dekker, Inc.

Jurnal

- Huxham, Chris and Vangen, Siv (1996). *Working together, key themes in the management of relationships between public and non-profit organizations*. International Journal of Public Sector Management, 9(7) pp. 5–17.
- Thompson, Ann Marie. *Collaboration Process : Inside The Black Box*.

PENGELOLAAN BANTUAN BENCANA/ LOGISTIK PASCA BANJIR BANDANG DI KABUPATEN GARUT

Ramadhan Pancasilawan

Dwi Ayu Lestari

ramadhan_pancasilawan@unpad.ac.id

081221271237

Administrasi Publik, Universitas Padjadjaran

Abstract

This paper is based on the existence of flood disaster that occurred in Garut regency in the year 2016. Management of logistic assistance for the victims are not well distributed. The purpose of this study to find out how the policy of logistics assistance management during the emergency response period of flood disaster in Garut regency.

The management of logistic aid during the flood emergency response period in Garut Regency has not yet the existence of stakeholder involvement based on the commitment in order to avoid overlapping in providing disaster relief to the victims.

The leadership commitment of disaster managers during the emergency response period is not strong, because the priority of rapid assistance is channeled to the disaster victims, then from the sufficiency of the resources that are owned is still lacking to achieve the emergency response objectives. For other aspects such as clear and mutually agreed objectives, the framework and accountability, accuracy and capability, as well as the aspects of shared culture and values that are still not fully established are optimal.

Keywords: *Management of logistic assistance, emergency response, floods, Garut Regency*

Abstrak

Tulisan ini berdasarkan adanya fenomena bantuan bencana alam banjir bandang yang terjadi di Kabupaten Garut Pada Tahun 2016. Namun pengelolaan bantuan logistik bagi para korban tidak terdistribusi dengan baik. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kebijakan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut.

Kegiatan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut belum adanya keterlibatan stakeholder yang berdasarkan komitmen agar tidak adanya tumpang tindih dalam pemberian bantuan bencana kepada korban. Komitmen pemimpin dari pengelola bencana alam pada saat masa tanggap darurat yang tidak kuat, karena lebih mengutamakan bantuan cepat tersalurkan kepada korban bencana, kemudian dari sisi kecukupan sumber daya yang dimiliki masih kurang untuk mencapai tujuan tanggap darurat. Untuk aspek lainnya seperti tujuan yang jelas dan disepakati bersama, kerangka kerja dan akuntabilitas, ketepatan dan kemampuan, serta aspek budaya dan nilai bersama yang masih belum sepenuhnya terbentuk optimal.

Kata Kunci: *Pengelolaan Bantuan Logistik, Tanggap Darurat, banjir Bandang, Kabupaten Garut*

1. PENDAHULUAN

Penanggulangan bencana merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, yaitu serangkaian kegiatan penanggulangan bencana seperti sebelum terjadinya bencana, pada saat maupun sesudah terjadinya bencana. Sejalan dengan tujuan konstitusi yang telah di paparkan di awal, maka dalam hal ini pemerintah bertanggungjawab terhadap penyelenggaraan penanggulangan bencana. Maka dari itu, pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 tentang penanggulangan bencana. Undang-undang ini dibuat sebagai payung hukum terkait proses penyelenggaraan penanggulangan bencana di Indonesia.

Kemudian pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2008 tentang pembentukan Badan Nasional Penanggulangan Bencana (BNPB). BNPB terdiri atas kepala, unsur pengarah penanggulangan bencana, dan unsur pelaksana penanggulangan bencana. BNPB memiliki fungsi pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh. Pada pasal 18 di dalam Undang-Undang tersebut diamanatkan dibentuknya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) di tingkat provinsi maupun kabupaten/ kotamadya. Bencana banjir bandang yang terjadi di Kabupaten Garut pada tanggal 20 September tahun 2016 lalu, diakibatkan oleh intensitas curah hujan yang tinggi yang menyebabkan volume air meningkat diikuti dengan meluapnya sungai di sekitar wilayah Daerah Aliran Sungai (DAS) Cimanuk. Bencana banjir bandang ini menimpa enam kecamatan meliputi Kecamatan Garut Kota, Kecamatan Bayongbong, Kecamatan Karangpawitan, Kecamatan Tarogong Kidul, Kecamatan Tarogong Kaler, dan Kecamatan Banyuresmi. Bencana banjir bandang di Kabupaten Garut ini telah menelan korban jiwa, ratusan orang kehilangan tempat

tinggal dan menimbulkan kerugian dalam jumlah besar di berbagai sektor dan juga banjir bandang tersebut menyisakan kondisi porak poranda di sejumlah wilayah bantaran Sungai Cimanuk terutama di Kelurahan Sukakarya, Kelurahan Paminggir, Desa Haurpanggung dan Kelurahan Pakuwon, karena lokasinya yang sangat berdekatan dengan Sungai Cimanuk⁷⁰

Selain dari faktor alam, penyebab banjir bandang di Kabupaten Garut juga diduga disebabkan oleh rusaknya ekosistem alam di daerah hulu sungai Cimanuk yang diakibatkan oleh kelalaian manusia. Kondisi hulu untuk Daerah Resapan Sungai (DAS) Cimanuk terdapat kawasan resapan air yang telah banyak dilakukan alih fungsi lahan tepatnya di wilayah Bayongbong, Cikajang dan Pasir wangi. Sungai Cimanuk adalah sungai yang Koefisien Regim Sungai (KRS)⁷¹ paling buruk se-Pulau Jawa, bahkan terburuk secara nasional. Ketika musim kemarau, KRS Cimanuk nilainya 1, tapi saat musim hujan nilainya 771. Banyaknya pemukiman *illegal* di badan sungai sepanjang DAS Cimanuk yang melanggar aturan diduga menjadi faktor yang memperparah dampak terjadinya Banjir Bandang di Garut.⁷²

Kota Garut sebagai salah satu kabupaten di Jawa Barat yang memiliki potensi rawan bencana, pada tanggal 8 November tahun 2010 sudah mulai merintis berdirinya Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Garut, dan secara resmi mulai di Perdakan melalui Peraturan Daerah Kabupaten Garut No. 7 tahun 2011 tentang Pembentukan BPBD Kabupaten Garut. Hal ini menjadikan keberadaan

⁷⁰ Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Garut, 2016, *Dokumen Rencana Aksi*, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab.Garut.

⁷¹ KRS adalah perbandingan debit air tertinggi dengan debit air terendah dalam satu periode. Biasanya pada saat musim hujan tertinggi dan musim kemarau terendah. KRS yang baik mempunyai nilai 50 ke bawah. KRS kategori sedang nilainya 50-120 dan KRS kategori buruk nilainya 120 ke atas.

⁷² <http://nasional.kompas.com/read/bnpb.banjir.bandang.di.garut.karena.rusaknya.daerah.aliran.sungai.cimanuk/> (diakses pada rabu, 18 januari 2017)

BPBD Kabupaten Garut dipandang arti strategis terkait dengan penanggulangan bencana.⁷³

BPBD Kabupaten Garut menjadi leading sector dalam penanggulangan bencana banjir bandang yang terjadi di Kabupaten Garut pada Tahun 2016 silam. Untuk mencegah banyaknya jumlah kerugian pada saat tanggap darurat, perlu dilakukan upaya dari semua sektor. Upaya yang bertujuan memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat korban bencana tidak akan berjalan dengan lancar apabila masing-masing sektor berjalan sendiri tanpa ada ikatan atau keterkaitan satu dengan yang lainnya

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal penulis, penulis menemukan beberapa indikasi masalah terkait pengelolaan bantuan bencana/logistik masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut. Berdasarkan wawancara dengan kepala seksi logistik dan pengelolaan bantuan pada komando tanggap darurat bencana, menjelaskan bahwa tidak semua *stakeholders* yang terlibat dalam pelaksanaan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut memahami tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan yang terdapat dalam pedoman pengelolaan bantuan logistik. Terlihat pada pelaksanaan pengelolaan bantuan logistik masih banyak pihak yang bertanya mengenai tugas yang harus dikerjakannya.

Berdasarkan indikasi tersebut, maka tulisan ini merupakan hasil penelitian yang terkait dengan pengelolaan bantuan bencana/bantuan logistik pasca banjir bandang yang terjadi di Kabupaten Garut.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan dengan tujuan

untuk mengetahui secara mendalam terkait pengelolaan bantuan bencana banjir bandang di Kabupaten Garut.

Informan yang diambil berdasarkan lembaga/instansi yang terlibat dalam pengelolaan pemberian bantuan seperti BPBD Kabupaten Garut, Komando Distrik Militer (Kodim) 0611/Garut, Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Garut, dan Dinas Kesehatan Kabupaten Garut. Pengumpulan data ini dilakukan dengan dua cara, yaitu wawancara dan mengumpulkan dokumen atau laporan-laporan yang terkait dengan penanggulangan bencana, khususnya pada saat pelaksanaan tanggap darurat banjir bandang yang dilaksanakan selama 14 hari di Kabupaten Garut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan yang dilakukan pada masa tanggap darurat bencana (1) Pengkajian secara cepat dan tepat terhadap lokasi, kerusakan dan sumber daya, (2) Penentuan status keadaan darurat bencana, (3) Penyelamatan dan evakuasi masyarakat yang terkena bencana, (4) Pemenuhan kebutuhan dasar, (5) Perlindungan terhadap kelompok rentan, dan (6) Pemulihan dengan segera prasarana dan sarana vital. Setelah kegiatan-kegiatan kedaruratan dilaksanakan, yang paling harus diutamakan dan diperhatikan terkait dalam upaya kedaruratan diantaranya adalah pemenuhan kebutuhan dasar dan pelayanan kesehatan bagi para korban bencana, selain BNPB, BPBD provinsi, BPBD Kabupaten Garut dan SKPD pemerintah daerah setempat, menurut hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Dinas Sosial Kabupaten Garut, pihak lain yang terlibat dalam penanggulangan bencana bencana banjir bandang di Kabupaten Garut pada tanggal 20 september 2016 lalu khususnya pada saat tahap tanggap darurat banyak bantuan berdatangan dari dalam maupun dari luar Kabupaten Garut, terkait

⁷³ <http://bpbd.garutkab.go.id/sub1-9-sejarah.html> diakses pada tanggal 5 Januari 2017 pukul 14.13 WIB.

bantuan di bidang sosial seperti dari Kementrian Sosial RI yang meninjau langsung ke tempat terjadinya bencana, Departemen Sosial, Ormas, Komunitas dan masih banyak lagi. Bantuan yang diberikan berupa bantuan dana, tenaga, logistik, sarana dan prasarana yang dibutuhkan para korban pengungsi. Selain itu dari bidang kesehatan, berdasarkan wawancara bersama Kepala Bidang Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Dinkes Kabupaten Garut, banyak bantuan berdatangan di bidang kesehatan diantaranya bantuan dari Pusat maupun dari Provinsi berupa dana dan peralatan kesehatan.

Pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut dilakukan oleh beberapa dinas/lembaga berdasarkan SK yang dikeluarkan oleh Bupati diantaranya Kodim 0611/Garut, BPBD dan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta relawan.

Adapun berikut ini merupakan keterlibatan beberapa lembaga/dinas yang pada saat tanggap darurat bencana di Kabupaten Garut dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasar dan pelayanan kesehatan bersama BPBD Kabupaten Garut.

Tabel 1.1
Keterlibatan Pihak Pada Masa Tanggap Darurat Bencana Dalam Upaya Pemenuhan Kebutuhan Dasar Dan Pelayanan Kesehatan Berdasarkan Tugas Pokok Dan Fungsi

Lembaga yang terlibat	Tugas Pokok	Bentuk Keterlibatan
1. BPBD Kabupaten Garut	Sebagai <i>leading sector</i> dalam upaya penyelenggaraan penanggulangan bencana di Kabupaten/Kota yang memiliki fungsi komando	Sebagai koordinator dalam penanggulangan bencana

	untuk pengkoordinasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu dan menyeluruh berdasarkan Perda Kabupaten Garut Nomor 7 tahun 2011 pasal 5	
2. Komando Distrik Militer 0611/Garut	Berdasarkan SK Bupati Nomor 360/Kep.538-BPBD/2016 terkait penetapan status tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut dan instruksi pembentukan pos komando tanggap darurat bencana banjir bandang tersebut, Bupati menunjuk dari unsur Kodim 0611/Garut untuk memimpin proses pelaksanaan masa tanggap darurat bencana sebagai komandan tanggap darurat.	Mendirikan pos komando tanggap darurat bencana
3. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Pada saat tanggap darurat bencana melakukan upaya pemenuhan kebutuhan dasar (sandang, pangan, papan) bagi para korban bencana bersama-sama dengan BPBD dan SKPD lainnya	Membangun Posko Dumplap
4. Dinas Kesehatan	Pada saat tanggap darurat bencana	Membangun Posko

n	melakukan upaya pelayanan bantuan kesehatan korban bencana (pemberian pangan, obat-obatan medis, trauma healing) bersama-sama dengan BPBD dan SKPD lainnya	Kesehatan

Sumber: Diolah dari berbagai sumber, 2017

Pada saat situasi darurat sering terjadi kesimpangsiuran informasi yang akan mempersulit upaya penanggulangan bencana. Pelaksanaan Penanggulangan Bencana terkesan lambat, kurang merata dan sulit terpantau. Dalam kegiatan bantuan logistik masih tumpang tindih atau bahkan ada daerah-daerah yang tidak tertangani. Sarana dan infrastruktur lumpuh. Selain itu banyak muncul posko-posko tanggap darurat, dan bahkan banyak pula posko-posko yang tidak ada aktivitasnya tapi ada bendera lembaganya terpancang megah.

Pada saat terjadi bencana, salah satu langkah yang dilakukan adalah penentuan status bencana yang ditetapkan oleh Bupati Garut berdasarkan kepada hasil pengkajian cepat yang dilakukan oleh TRC (Tim Reaksi Cepat). Bupati Garut, langsung menetapkan pelaksanaan tanggap darurat pada bencana banjir bandang di Kabupaten Garut adalah selama 7 hari yaitu dimulai pada tanggal 21 – 27 September 2016 melalui Surat Pernyataan Bencana Banjir Bandang Nomor 362/2699/BPBD tanggal 21 September 2016. Status tanggap darurat bencana tersebut diperpanjang melalui SK Bupati Garut Nomor 360/Kep. 544-BPBD/2016 tanggal 28 September 2016 yang menetapkan perpanjangan status tanggap darurat bencana banjir bandang di wilayah Kecamatan Tarogong Kidul, Kecamatan Garut Kota, Kecamatan Tarogong Kaler,

Kecamatan Bayongbong, Kecamatan Banyuresmi dan Kecamatan Karangpawitan, selama 7 hari yaitu tanggal 28 September 2016 sampai dengan 4 Oktober 2016.⁷⁴

Selain itu seiringan dengan penetapan status tanggap darurat bencana banjir bandang Kabupaten Garut, Bupati Kabupaten Garut mengeluarkan surat keputusan nomor 360/kep.538-BPBD/2016, yang berisi intruksi untuk pembentukan pos komando tanggap darurat bencana banjir bandang di wilayah yang terkena dampak bencana banjir. Dimana di dalamnya sudah terlampir struktur kepengurusan organisasi pos komando tanggap darurat bencana banjir bandang yang ditetapkan oleh Bupati. Dimana menurut Perka BNPB No.10 Tahun 2008 tentang pedoman pos komando tanggap darurat bencana.

Mengingat hubungannya dengan keselamatan jiwa, maka penanggulangan bencana membutuhkan kecepatan dalam bertindak dalam upaya penanggulangan bencana, upaya-upaya yang dilakukan tersebut untuk meminimalisir jumlah korban dan kerugian yang lebih banyak lagi.

Aspek lainnya yaitu komitmen pemimpin dalam koordinasi pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut, dapat terlihat bahwa komitmen yang terbentuk sudah cukup optimal. Dimana pelaksanaan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut dituangkan dalam bentuk formal yakni berdasarkan kepada Surat Keputusan Bupati Nomor 360/Kep.538-BPBD/2016 tentang instruksi pembentukan Komando tanggap darurat bencana sebagai pusat komando operasi tanggap darurat bencana, untuk mengkoordinasikan, mengendalikan,

⁷⁴ Badan Penanggulangan Bencana Daerah Pemerintah Kabupaten Garut, 2016, *Dokumen Rencana Aksi*, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kab.Garut.

memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tanggap darurat bencana. Selain SK Bupati juga terdapat pedoman lain yang dijadikan acuan untuk melakukan koordinasi bagi setiap lembaga/dinas yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan kedaruratan termasuk kegiatan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang.

Tujuan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut walaupun sudah terdefiniskan dengan jelas yaitu mengacu kepada Perka BNPB Nomor 10 tahun 2012 tentang pengelolaan bantuan logistik pada status keadaan darurat bencana. Namun dalam pelaksanaannya masih banyak pihak yang belum mengetahui dan memahami dengan baik peraturan tersebut tidak menjadikan koordinasi dalam pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat tidak berjalan. Semua pihak yang terlibat dalam penanggulangan bencana banjir bandang melaksanakan setiap kegiatan kedaruratan berdasarkan kapasitas dan kewenangannya, disini lain penulis melihat pentingnya memahami pedoman formal yang menguraikan tujuan dan sasaran yang jelas, dimana pedoman tersebut merupakan pedoman yang sudah disepakati bersama. Hal tersebut penulis anggap penting agar nantinya tidak ada pihak yang hanya diam, bekerja pada saat mendapatkan instruksi dari atasan sedangkan disatu sisi pihak lainnya sibuk bahkan kewalahan dalam melaksanakan tugas.

4. PENUTUP

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana banjir bandang di Kabupaten Garut belum sepenuhnya optimal, karena kerangka tujuan dari pengelolaan bantuan bencana banjir bandang di Kabupaten Garut yang kurnag diketahui oleh p[ihak yang memberikan bantuan, bahkan belum

ada kesepakatan bersama mengenai kerangka kerja dan akuntabilitas.

Maka saran dari hasil penelitian ini adalah Perlu adanya sosialisasi oleh pihak BPBD terhadap dinas/lembaga yang bergerak di bidang kelogistikan pada saat masa tanggap darurat bencana banjir bandang terkait pedoman pengelolaan bantuan logistik pada masa tanggap darurat bencana yaitu Perka BNPB Nomor 10 Tahun 2012, hal ini agar pada saat terjadi bencana para pihak yang terlibat benar-benar sudah memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing sehingga apa yang dikerjakan sesuai dengan forsiya masing-masing. Dan dengan dipahaminya pedoman yang disepakati bersama, akan mempermudah dalam pelaksanaannya

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana.
- Creswell, John W. 2002. *Desain Penelitian, Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: KIK Press.
- Miles, Mathew B. Dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta. Universitas Indonesia (UI – Press).
- Purnomo, Hadi. 2010. *Manajemen Bencana*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 1986. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFF.
- Robert J, Kooatie dan Sugiyanto. 2002. *Banjir*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Siagian, P Sondang. 1991. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sugandha, Daan. 1991. *Koordinasi Alat Pemersatu Gerakan Administrasi*. Jakarta : Intermedia.

Artikel dan Jurnal

- Factor for Successful Coordination*. 2008. *A framework to Help State Agencies Coordinate Effectively*. State Service Commision (SSC).

Departemen Komunikasi dan Informatika
Republik Indonesia. 2008. Memahami
Bencana (Jakarta: Departemen
Komunikasi dan Informatika RI).

Sub Tema : Kajian Pelayanan Publik

PENGEMBANGAN NILAI AKUNTABILITAS DALAM PELAYANAN PUBLIK: STUDI DI PUSKESMAS LAPAI KOTA PADANG

Roza Liesmana
Administrasi Publik FISIP Unand
rliesmana@yahoo.com

Abstrak

Penelitian dengan judul “Pengembangan Nilai Akuntabilitas Dalam Pelayanan Publik: Studi di Puskesmas Lapai Kota Padang” ini difokuskan pada bagaimana pengembangan nilai Akuntabilitas dalam implementasi Pelayanan Publik di Puskesmas Lapai Kota Padang. Puskesmas Lapai sebagai puskesmas yang telah menerapkan standar mutu pelayanan ISO 9001:2008 dan telah Terakreditasi sejak tahun 2016 sebagai best practice model pelayanan publik berkualitas di Kota Padang tetapi dalam penerapan nilai akuntabilitas yakni transparansi dalam pembuatan program-program puskesmas maupun dalam pelaksanaannya belum berjalan secara efektif. Dalam pemberian pelayanan yang terkait dengan pemeriksaan kesehatan kepada masyarakat telah berjalan dengan cukup baik namun tingkat keterlibatan masyarakat dalam merumuskan program-program puskesmas sampai pada tahapan pelaksanaannya hampir tidak ada.. Penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian tentang Bagaimana gambaran umum terkait dengan pelayanan publik oleh Puskesmas Lapai? Bagaimana implementasi nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik di Puskesmas Lapai?. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam dan kelompok diskusi terfokus serta melakukan analisis terhadap dokumen pelayanan publik. Lokasi Penelitian dipilih melalui karakteristik best practice pelayanan publik di bidang kesehatan. Dilakukan telaah dan deskripsi seluruh data etik dan emik, lalu direduksi dengan jalan membuat abstraksi sebagai sebuah rangkuman yang inti. Sehingga dihasilkan kesimpulan bahwa pelayanan publik berupa pelayanan kesehatan yang diselenggarakan oleh puskesmas Lapai sudah sangat baik dan mendapat respon positif dari masyarakat pengguna namun dalam pengembangan nilai akuntabilitas berupa transparansi dalam proses perumusan program kerja puskesmas masih belum melibatkan partisipasi masyarakat pengguna layanan puskesmas artinya puskesmas dalam menentukan program tidak memperhatikan kebutuhan dan keinginan masyarakat sehingga dukungan masyarakat terhadap implementasi program puskesmas juga menjadi rendah. Ke depan puskesmas Lapai harus merubah mekanisme pengembangan nilai akuntabilitas dengan menerapkan proses perumusan kebijakan partisipatif dalam menentukan program-program unggulan setiap tahunnya sehingga derajat kesehatan masyarakat juga dapat ditingkatkan.

Keyword: Nilai Akuntabilitas, Pelayanan Publik.

1. PENDAHULUAN

Akuntabilitas merupakan salah satu isu penting dalam kajian ilmiah dan praktik administrasi publik. Ini karena publik menaruh perhatian besar terhadap pelaksanaan kebijakan, program, proyek, dan aktivitas rutin yang dikerjakan oleh

organisasi sektor publik. Bentuk perhatian ini merupakan konsekuensi yang wajar dari pajak dan retribusi yang telah dibayarkan masyarakat. Di negara demokrasi seperti Indonesia, organisasi publik dituntut untuk akuntabel terhadap seluruh tindakan-tindakan yang telah dilakukannya.

Akuntabilitas sendiri merupakan sebuah konsep yang memfokuskan pada kapasitas organisasi sektor publik untuk memberikan jawaban terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi tersebut. Dalam penegasan yang lebih spesifik, akuntabilitas merupakan kemampuan organisasi sektor publik dalam memberikan penjelasan atas tindakan-tindakan yang dilakukannya terutama terhadap pihak-pihak yang dalam sistem politik telah diberikan kewenangan untuk melakukan penilaian dan evaluasi terhadap organisasi publik tersebut (Starling, 2008: 169).

Kota Padang dengan Puskesmas Lapainya sebagai puskesmas yang telah menerapkan standar mutu pelayanan ISO 9001:2008 dan telah Terakreditasi sejak tahun 2016 sebagai *best practice* model pelayanan publik berkualitas di Kota Padang tetapi dalam penerapan nilai akuntabilitas yakni transparansi dalam pembuatan program-program puskesmas maupun dalam pelaksanaannya belum berjalan secara efektif. Dalam pemberian pelayanan yang terkait dengan pemeriksaan kesehatan kepada masyarakat telah berjalan dengan cukup baik namun tingkat keterlibatan masyarakat dalam merumuskan program-program puskesmas sampai pada tahapan pelaksanaannya hampir tidak ada. Masyarakat hanya sebagai objek pasif yang musti menerima semua program kesehatan apa adanya, meskipun tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat karena dari beberapa program yang dilaksanakan hanya berbentuk rutinitas setiap tahunnya.

Dimensi transparansi ini pada dasarnya melihat seberapa jauh proses penentuan dan pembiayaan program-program yang berkaitan dengan masalah kesehatan telah dilakukan secara terbuka dengan melibatkan stakeholders yang ada. Penentuan program-program kesehatan oleh Puskesmas erat kaitannya dengan seberapa jauh penggunaan kewenangan sumber daya di Puskesmas telah

memberikan jaminan kepada publik dalam memperoleh akses informasi dalam suatu program. Tanpa adanya proses yang transparan dalam penentuan program, publik tidak akan memperoleh akses informasi menyangkut alasan mengapa program tertentu mendapat skala prioritas sedangkan program lain bukan skala prioritas.

Hasil penelitian PSKK UGM Tahun 2003 menunjukkan bahwa tingkat transparansi Dinas Kesehatan dalam penyusunan Program Kesehatan di beberapa daerah termasuk Sumatera Barat masih sangat rendah (Reformasi Tata Pemerintahan dan Otonomi Daerah, PSKK UGM 2015 Hal 196) artinya penentuan suatu program publik yang tidak transparan akan membawa konsekuensi bahwa publik tidak dapat memahami apa yang diputuskan dan mengapa hal itu dilakukan oleh puskesmas yang bersangkutan.

Kondisi ini juga terjadi di Kota Padang, Puskesmas Lapai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang meskipun telah menjadi salah satu puskesmas yang telah menerapkan standar mutu pelayanan ISO 9001:2008 dan telah terakreditasi dasar sejak tahun 2015 namun terdapat indikasi belum menerapkan nilai-nilai akuntabilitas dalam pelayanan publiknya terutama nilai transparansi. Terkait dengan fenomena ini ditemukan data penilaian masyarakat:

“Kalau untuk pelayanan kesehatan Puskesmas ini sudah cukup baik, namun jika yang berkaitan dengan keterlibatan kita dalam penyusunan program kesehatan hampir tidak pernah” (Wahid, 2016)

Berdasarkan uraian bahwa pelayanan publik di Puskesmas Lapai mencapai standar yang baik namun terdapat indikasi permasalahan transparansi, maka penelitian ini akan memfokuskan pada apakah organisasi publik yang telah mendapatkan penilaian yang baik dalam kinerjanya pelayanan publiknya juga menerapkan nilai akuntabilitas terutama penerapan nilai transparansi sebagai nilai

utama yang perlu menjadi pertimbangan bagi organisasi publik di Indonesia.

Berdasarkan fenomena dan kompleksitas pengembangan nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik di atas menarik untuk dijadikan kajian dalam menemukan model penerapan nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik. Untuk itu, penelitian ini akan menjawab pertanyaan kunci yaitu Bagaimana gambaran umum terkait dengan pelayanan publik oleh Puskesmas Lapai? Bagaimana implementasi nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik di Puskesmas Lapai?

Sebagai salah satu instrumen keberhasilan otonomi daerah, akuntabilitas dalam pelayanan publik merupakan salah satu isu strategis yang mesti disikapi secara bijak. Kajian penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas pelayanan publik oleh sebuah instansi publik menjadi keharusan untuk dibenahi dan dibutuhkan inovasi yang komprehensif dari para birokrat dalam merespon kebutuhan publik secara cepat. Penilaian Masyarakat Kota Payakumbuh dan Kabupaten Lima Puluh Kota terkait buruknya kinerja RSUD Adnan WD Kota Payakumbuh menjadi bukti bahwa pelayanan publik menjadi point utama dalam reformasi birokrasi dewasa ini. Sehingga faktor kunci yang menentukan terganggu atau tidaknya pelayanan publik di daerah adalah bagaimana strategi setiap instansi publik dalam memperbaiki kinerja dan kualitas layanannya kepada masyarakat.

Penelitian tentang *best practice* pengembangan nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik ini penting untuk dilakukan. Kajian tentang pelayanan publik telah banyak dilakukan di hampir semua organisasi publik namun belum banyak dilakukan secara khusus untuk menganalisis model terbaik (*best practice*) untuk merumuskan formula atau cara yang bisa digunakan untuk mengoptimalkan penerapan nilai-nilai akuntabilitas dalam mereformasi

pelayanan publik tersebut. Pembahasan pelayanan publik dilakukan dalam tahapan pembahasan pengalokasian, dan itu menjadi pembahasan yang sangat teknokratik dan bernuansa politik. Kajian yang secara khusus menganalisis dan membandingkan antara organisasi yang secara pelayanan telah dikatakan baik namun dalam penerapan nilai akuntabilitas belum tentu juga akan baik belum pernah dilakukan secara teoritik dan sistematis. Analisis seperti ini tidak untuk memunculkan berbagai tuntutan baru atas nama rakyat, akan tetapi harus dipandang sebagai sebuah kajian yang menyeluruh agar kemudian terbangun sebuah informasi yang sistematis dari berbagai aspek dan model penerapan nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik yang lebih efisien dan demokratis agar dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai hal-hal penting diantaranya:

1. Ketersedian sumber daya yang dapat dimanfaatkan oleh daerah dalam pelaksanaan nilai-nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik.
2. Keterbatasan-keterbatasan institusi dalam pelaksanaan pelayanan publik.
3. Adanya sejumlah prioritas yang sering berbenturan dalam proses perumusan program-program dibidang kesehatan yang musti dihadapi oleh Puskesmas-puskesmas di daerah

Kajian tentang pelayanan publik telah banyak dilakukan oleh banyak sarjana, tetapi analisis pengembangan nilai akuntabilitas dalam pelayanan publik belum banyak dilakukan apalagi dikaitkan dengan kemandirian daerah dalam merumuskan kebijakan atau program-program unggul. Kebanyakan penelitian tentang pelayanan publik tersebut didasarkan pada asumsi bahwa pelayanan publik merupakan tanggung jawab dari pemerintah daerah sehingga segala kebijakan atau program yang akan

dijalankan disusun oleh eksekutif daerah berdasarkan kebutuhan, visi pemerintah daerah, dan arah kebijakan daerah yang kemudian dituangkan ke dalam program atau kegiatan kerja pemerintah daerah untuk dibahas bersama DPRD untuk kemudian ditetapkan.

Penelitian tentang pelayanan publik tersebut diantaranya dilakukan oleh Septari Yosianti (2010) yang mendeskripsikan kualitas pelayanan di Rumah sakit Umum Adnan WD Kota Payakumbuh. Penelitian ini mendeskripsikan dinamika yang terjadi dalam pemberian pelayanan di RSUD Adnan WD. Dinamikanya adalah bahwa pemberian pelayanan di RSUD tersebut masih belum maksimal ditandai dengan begitu banyaknya komplain dari masyarakat pengguna layanan RS tersebut. Dinamika lainnya adalah ego sektoral dari unit-unit perencanaan dalam hal ini adalah SKPD (Dinas Kesehatan Kota Payakumbuh). Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa banyaknya tumpang tindih kewenangan antara setiap aktor yang terlibat dalam pemberian pelayanan mengakibatkan buruknya mekanisme pemberian layanan yang tersedia.

Sedangkan Word Bank (2009) yang bekerjasama dengan Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM dan beberapa lembaga mitra lokal melakukan analisis terhadap kinerja pengelolaan anggaran daerah termasuk anggaran bidang kesehatan. Kajian yang dilakukan di 41 daerah kabupaten/kota tersebut ditujukan sebagai usaha komprehensif untuk menilai kinerja pemerintah kabupaten/kota dalam penyusunan tahapan anggaran daerah bidang kesehatan, sejak tahap perencanaan hingga tahap pertanggungjawaban. Penelitian lain yang pernah dilakukan adalah oleh Djafar (2006) yang meneliti tentang bagaimana pola-pola kontestasi yang berlangsung dalam proses perumusan kebijakan anggaran bidang kesehatan ditahun anggaran 2005. Djafar berhasil mengidentifikasi dua hal utama yang terjadi dalam proses perumusan dan

kontestasi politik kebijakan anggaran termasuk anggaran kesehatan di Kabupaten Mamuju tahun 2005. Mekanisme perumusan kebijakan yang elitis. Pola kontestasi yang dominan terjadi dalam proses perumusan anggaran tersebut adalah local-based limited plural contestation.

Penelitian lain yang pernah dilakukan adalah oleh PSKK UGM (2003) di Provinsi Sumatera Barat tentang Transparansi dalam penyusunan anggaran bidang kesehatan menunjukkan bahwa Dinas Kesehatan Provinsi hanya transparansi dalam pengambilan keputusan tentang pengadaan obat dan biaya pengobatan sementara untuk kegiatan pengadaan peralatan dan promosi pegawai dinas kesehatan provinsi maupun kota belum melibatkan pihak puskesmas dalam pengambilan keputusan. Tapi belum dilakukan analisis apakah langkah tersebut membebani kapasitas fiskal di daerah tersebut. Dalam kajian yang akan dilakukan sebelumnya, belum ditemukan model pengembangan akuntabilitas dalam pelayanan publik. Oleh karena itu peneliti akan mencoba menganalisis dan merumuskan model pengembangan akuntabilitas dalam pelayanan publik di puskesmas Lapai Kota Padang sehingga bisa dirumuskan model pelayanan publik yang baik yang tidak lagi membebani kapasitas fiskal dan mengganggu alokasi anggaran daerah.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam kajian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Marshall dan Rossman (1999) mengatakan pendekatan penelitian kualitatif adalah untuk mempelajari dan mendeskripsikan sifat-sifat yang khas dari suatu fenomena sosial tertentu secara sistematis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan kelompok diskusi terfokus. Wawancara mendalam dan kelompok diskusi terfokus akan dilakukan dengan

informan yang berkaitan dengan penelitian ini yang menurut Bogdan (1993), teknik pengumpulan data seperti ini diartikan sebagai strategi untuk mendapatkan data dengan cara peneliti secara intensif melakukan interaksi sosial langsung dengan masyarakat yang sedang diteliti dengan pihak-pihak yang terkait penyelenggaraan pelayanan publik di bidang kesehatan seperti Puskesmas, Dinas Kesehatan Kota, Asosiasi Profesi, media massa, LSM dan partai politik, serta studi dokumentasi khususnya dokumen yang berkaitan dengan pelayanan publik di bidang kesehatan seperti APBD dan program kerja puskesmas maupun dinas kesehatan.. Berikut langkah pengumpulan data dan analisis yang diperlukan dalam studi dokumentasi

1. Peneliti mengidentifikasi dan mengkategorisasasi informasi yang dibutuhkan.
2. Mengumpulkan data yang dibutuhkan. Sebagai catatan, meskipun peneliti dapat mengakses data soft copy sangat dianjurkan peneliti memperoleh data hard copy sebagai verifikasi.
3. Sebagai bahan verifikasi peneliti juga diminta menyampaikan surat permohonan data kepada instansi yang menguasai informasi.
4. Berdasarkan hasil pengumpulan data maka peneliti melakukan analisis sesuai hasil temuan
5. Berdasarkan data yang di peroleh dan hasil analisis peneliti melakukan pengambilan kesimpulan

Lokasi Penelitian.

Penelitian ini sengaja dilakukan di Puskesmas Lapai Kota Padang karena *Best Practice* dalam anggaran penyelenggaraan Pelayanan Publik (ISO 9001:2008 dan telah Terakreditasi)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat seberapa jauh proses perumusan kebijakan oleh Puskesmas

Lapai Kota Padang benar-benar terbuka dan memberikan ruang bagi stakeholders dan masyarakat luas untuk berpartisipasi, dapat dilihat dari bagaimana Puskesmas Lapai memperhatikan aspirasi masyarakat dan stakeholders dalam proses kebijakan. Dalam Penyusunan program puskesmas misalnya, berdasarkan olahan hasil wawancara dengan informan tampak bahwa Kepala Puskesmas cukup memperhatikan laporan kerja dan aspirasi dari para bidan dan perawat yang menjadi bawahannya daripada aspirasi kader KB dan posyandu ditingkatan kelurahan apalagi aspirasi masyarakat yang akan terkena dampak langsung dari program tersebut diantaranya kelompok Lansia, Ibu Hamil dan para akseptor KB serta stakeholders lainnya seperti kepala sekolah yang termasuk ke dalam wilayah kerja Puskesmas Lapai, karena ada beberapa program puskesmas yang ditujukan bagi anak sekolah terutama Sekolah Dasar. Pertanyaannya adalah seberapa jauh aspirasi para tenaga medis di Puskesmas Lapai tersebut juga mewakili aspirasi para stakeholders yang lainnya seperti kader KB dan Kader Posyandu? Kecenderungan Kepala Puskesmas Lapai untuk lebih memperhatikan aspirasi bawahannya dapat menurunkan responsivitas dan akuntabilitasnya kepada publik.

Lebih dari itu, temuan di lapangan menunjukkan bahwa pihak Puskesmas Lapai mengadakan serangkaian pertemuan dengan para kader dan penyuluh kesehatan di tingkatan kelurahan di wilayah kerja Puskesmas Lapai hanya untuk membicarakan topik yang berkaitan dengan kerja para kader yakni yang berkaitan dengan program Keluarga Berencana dan pelaksanaan Posyandu setiap bulannya namun pihak Puskesmas tidak pernah membicarakan topik yang berkaitan dengan program kerja Puskesmas selama 1 tahun ke depan. Akibatnya para kader yang menjadi perwakilan masyarakat juga tidak

mengetahui tentang apa yang menjadi program kerja Puskesmas sehingga kader hanya mengetahui tentang program kerja yang berkaitan dengan imunisasi bagi balita dan anak-anak serta berbagai jenis alat kontrasepsi. Temuan menariknya adalah bahwa tidak hanya kader yang tidak mengetahui program kerja Puskesmas Lapai namun ada juga bawahan di Puskesmas ternyata juga tidak mengetahui tentang anggaran pengadaan obat dan pengadaan peralatan, yang mereka ketahui bahwa pengadaan obat dan pengadaan peralatan merupakan alokasi yang sudah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kota Padang. Pertanyaan di sini, apakah intensitas yang rendah dalam keterbukaan anggaran menunjukkan bahwa topik tentang program kerja Puskesmas ini tidak begitu penting sehingga tidak memerlukan intensitas pembahasan yang tinggi dengan semua aparatur Puskesmas.

Temuan lain, dalam pengadaan obat dan fasilitas Puskesmas, pihak puskesmas lebih sering memanfaatkan aspirasi kepala bidang daripada dalam penentuan promosi pegawai. Artinya, Puskesmas merasa perlu mendengar aspirasi internal mereka ketika akan mengambil keputusan pengadaan obat dan pengadaan fasilitas puskesmas. Namun, untuk hal-hal lainnya pimpinan puskesmas merasa kurang perlu memperhatikan aspirasi mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman puskesmas mengenai kewenangan yang dimilikinya dan menggunakannya sesuai dengan pemahaman mengenai implikasi dari penggunaan kewenangan puskesmas. Artinya untuk hal-hal yang memiliki implikasi langsung terhadap kinerja puskesmas, mereka merasa perlu mendengar aspirasi bawahan namun untuk hal-hal lain seperti promosi pegawai dan program yang bersifat rutinitas tahunan mereka cenderung menggunakan kewenangannya tanpa merasa perlu memperhatikan aspirasi para stakeholders.

Jika aspirasi staf tenaga medis di puskesmas dalam banyak hal kurang diperhatikan oleh pimpinan puskesmas, tidak mengherankan kalau puskesmas lebih tidak memperhatikan aspirasi masyarakat maupun asosiasi profesi kesehatan. Sejalan dengan ini, temuan PSKK UGM tahun 2003 juga menunjukkan bahwa aspirasi masyarakat dan asosiasi profesi kesehatan kurang memperoleh perhatian dari puskesmas di daerah termasuk oleh Dinas Kesehatan Kabupaten dan Kota dalam pengambilan keputusan mengenai semua hal yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Temuan di puskesmas Lapai menunjukkan bahwa meskipun otonomi daerah telah lama dilaksanakan namun belum mampu membuat proses pengambilan keputusan menjadi lebih terbuka dan partisipatif. Jangankan melibatkan masyarakat dan stakeholders, memperhatikan aspirasi mereka pun puskesmas sering gagal melakukannya.

4. PENUTUP

Dari temuan di lapangan diketahui bahwa untuk pelaksanaan pelayanan kesehatan kepada masyarakat kecamatan Nanggalo, Puskesmas Lapai telah dapat melaksanakan fungsinya dengan sangat baik. Ditambah lagi dengan semakin lengkapnya fasilitas, sarana prasarana yang telah dimiliki oleh Puskesmas ini sehingga mampu memberikan pelayanan secara maksimal bagi masyarakat ditandai dengan telah terakreditasi dan memperoleh ISO.

Namun dalam proses penyusunan program kerja secara tahunan, puskesmas belum membuka ruang yang luas bagi keterlibatan stakeholdersnya. Artinya dalam penyusunan program kerjanya puskesmas masih mendominasi tanpa melibatkan pihak di luar puskesmas sehingga masih adanya program puskesmas yang kurang sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan masyarakatnya. Selain itu, akibat kurangnya keterlibatan

stakeholders dalam penyusunan program kerja puskesmas maka banyak program kerja yang sifatnya rutinitas dari tahun ke tahunnya dan sebagian besar juga merupakan program Dinas Kesehatan Kota, Propinsi maupun Kementrian Kesehatan yang pelaksanaannya diberikan tanggungjawab kepada Puskesmas.

Artinya dari temuan dan analisis dapat disimpulkan meskipun puskesmas Lapai sudah sangat bagus dalam pelayanan kesehatan namun belum memberikan jaminan akan transparansi dalam penyusunan program kerjanya sehingga pengembangan nilai Akuntabilitas pada puskesmas ini masih menjadi suatu keharusan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Elia. 2005. *Integrity, Transparency and Accountability in Public Administration: Recent Trends, Regional and International Developments and Emerging Issues*. United Nations.
- Marshall, C. dan Rossman, G. B. 1999. *Designing Qualitative Research* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nugroho, Riant. 2004. *Public Policy*. Jakarta: PT Elex Media
- Osborne, D. dan T. Gaebler. 1993. *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Plume Book. New York, NY.
- Osborne, S. P. (ed.). 2010. *The New Public Governance?: Emerging Perspective on the Theory and Practice of Public Governance*. Routledge. New York, NY.
- Peters, B. G. 2010. *The Politics of Bureaucracy: An Introduction to Comparative Public Administration 6th edition*. Routledge. New York, NY.
- Starling, G. 2008. *Managing the Public Sector 8th edition*. Thompson Wadsworth. Boston, M.A.
- Stillman, Richard J. 1992. *Preface to Public Administration: A Search for Themes and Directon*. ST. Martin's Press. New York
- Winarno, Budi 2007. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.
- Wibawa, Samudra 1994, *Kebijakan Publik, Proses dan Analisis* Intermedia, Jakarta.
- Yudono, Bambang. 2002. *Optimalisasi Peran DPRD dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*,
- Zainuddin et al., 2002. *Kompleksitas Persoalan Otonomi Daerah di Indonesia*. Yogyakarta: pustaka pelajar

**PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN DASAR ADMINISTRASI
MELALUI PELAYANAN ADMINISTRASI TERPADU KECAMATAN
(PATEN) KELILING DI KECAMATAN TALAMAU KABUPATEN
PASAMAN BARAT
(STUDI TENTANG ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DI TIGA
NAGARI : NAGARI KAJAI, NAGARI TALU, DAN NAGARI
SINURUIK)**

Widya Riza Lubis

Taufik Hidayat

Email : w.rizalubis@gmail.com

Abstrack

This paper was created to see how much impact the District Integrated Administration Service (PATEN) Goes to the implementation of basic community services. Then regional autonomy that aims to improve the welfare of the community, one of them through service to the community District which is the cover of service, therefore the performance apparatus performance supported by the development of management information system is needed to support the implementation of integrated administration services District effective and efficient. In the process there is a constraint and how efforts to overcome these obstacles so that the implementation of Information Management System Integrated Service District Administration District can run effectively. The question is how the implementation of apparatus performance in the implementation of mobile PATENT

Based on the problems that occurred, the writer took the title "Implementation of Basic Services Society Through Integrated Administration Services In Sub District Talamau West Pasaman District (Studies About Population Administration In Three Nagari: Nagari Kajai, Nagari Talu, and Sinariik Nagari)". Mobile PATENT is a service consisting of licensing service and non licensing.

Based on the analysis, the performance of apparatus in the implementation of mobile PATEN has not run effectively. This can be seen through the performance indicators obtained by the writer that is the knowledge about the work, quality of work, productivity, initiative and responsibility of the district apparatus is still not optimal.

Based on the above description, the authors conclude that the performance of the Sub-district apparatus is very influential in realizing mobile PATENT service for the community. The affirmation of the rules and the reward given by the sub-district head as the head affects the performance of the subdistrict apparatus in the implementation of mobile PATENT

Keywords: Basic Community Service, Mobile PATENT, KTP

Abstrak

Makalah ini dibuat untuk melihat seberapa besar dampak Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Keliling terhadap pelaksanaan pelayanan dasar masyarakat. Kemudian Otonomi daerah yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, salah satunya melalui pelayanan kepada masyarakat Kecamatan yang merupakan sampul pelayanan, oleh karena itu pelaksanaan kinerja aparatur yang didukung dengan perkembangan sistem informasi manajemen sangat diperlukan untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan administrasi terpadu Kecamatan yang efektif dan efisien. Dalam prosesnya terdapat suatu kendala dan bagaimana upaya untuk mengatasi kendala tersebut sehingga pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan keliling dapat berjalan efektif. Yang menjadi pertanyaan adalah bagaimana pelaksanaan kinerja aparatur dalam pelaksanaan PATEN keliling.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi, maka penulis mengambil judul “Pelaksanaan Pelayanan Dasar Masyarakat Melalui Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Di Kecamatan Talamau Kabupaten Pasaman Barat (Studi Tentang Administrasi Kependudukan Di Tiga Nagari : Nagari Kajai, Nagari Talu, Dan Nagari Sinuruik)”. PATEN keliling merupakan pelayanan yang terdiri dari pelayanan perizinan dan non perizinan.

Berdasarkan hasil analisis, bahwa kinerja aparatur dalam pelaksanaan PATEN keliling belum berjalan dengan efektif. Hal ini dapat dilihat melalui indikator kinerja yang diperoleh penulis yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, inisiatif dan tanggungjawab aparat Kecamatan masih belum optimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja aparat Kecamatan sangat berpengaruh dalam mewujudkan pelayanan PATEN keliling bagi masyarakat. Penegasan aturan serta pemberian reward oleh Camat selaku pimpinan mempengaruhi kinerja aparatur Kecamatan dalam pelaksanaan PATEN keliling.

Keywords : Pelayanan Dasar Masyarakat, PATEN Keliling, KTP

1. PENDAHULUAN

Reformasi yang bergulir di negara kita telah membawa dampak pada perubahan multidimensional hampir seluruh bidang kehidupan, baik di bidang politik, ekonomi, sosial budaya dan bidang-bidang lainnya. Euforia yang berkembang dimasyarakat menginginkan perubahan yang nyata atas paradigma pemerintahan dan penyelenggaraan negara yang bersih dan bertanggungjawab. Secara teoritik dan empirik birokrasi yang merupakan aparatur negara (sebagai abdi negara dan masyarakat) dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan tidak terlepas dari keterkaitannya dengan masyarakat sebagai objek, subjek dan tujuan pelaksanaan pembangunan disegala bidang. Oleh sebab itulah aparatur negara dituntut untuk

senantiasa berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Sejarah telah membuktikan bahwa masyarakat sekecil apapun komunitasnya, bahwa individu sekalipun membutuhkan pelayanan dari aparatur negara.

Berbicara tentang aparatur negara tentunya tidak terlepas dari pemerintah itu sendiri. Pada dasarnya pemerintah memiliki tiga fungsi utama. Ryaas Rasyid (2002:16) mengemukakan bahwa tugas pokok pemerintah dapat diringkas menjadi tiga fungsi hakiki, yaitu :

“Pelayanan (service), pemberdayaan (*empowerment*) dan pembangunan (*development*). Pelayanan akan membuahkan keadilan, pemberdayaan akan membuahkan kemandirian masyarakat dan pembangunan akan

menciptakan kemakmuran dalam masyarakat. Inilah yang sekaligus merupakan misi pemerintah di tengah-tengah masyarakat.”

Berdasarkan pendapat Ryaas Rasyid tersebut dapat disimpulkan bahwa pemerintah modern pada hakikatnya menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat meliputi berbagai bidang. Wiryatmi (1996:7) mengemukakan jenis-jenis pelayanan pemerintah sebagai berikut :

“Pelayanan yang diberikan pemerintah secara umum dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu pelayanan fisik, pelayanan non fisik, dan pelayanan administratif. Pelayanan fisik dapat berupa pembuatan jalan, jembatan, pendirian gedung sekolah dan sebagainya. Pelayanan non fisik merupakan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan pemanfaatannya dapat dinikmati secara pribadi, seperti pelayanan pendidikan, pelayanan kesehatan, dan sebagainya. Sedangkan pelayanan administratif adalah berupa legalitas, misalnya pelayanan Kartu Tanda Penduduk (KTP), akta tanah, akta kelahiran, akta perkawinan dan sebagainya.”

Undang – undang Nomor 22 tahun 1999 kemudian disempurnakan oleh Undang – un dang Nomor 32 tahun 2004 (Prasojo, 2009. H. 191), dan terakhir diubah dalam undang – undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, menunjukkan terjadi pergeseran pradigma sistem hubungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah di Indonesia dari suatu titik pendulum yang memusat (*sentripetal*) kepada titik pendulum yang menyebar (*sentrifugal*).

Seiring dengan hal tersebut reformasi administrasi juga dijalankan secara terus

menerus dalam rangka mewujudkan keinginan masyarakat dan pemerintah guna mewujudkan suatu pemerintah yang baik, bersih dan beribawa serta pelayanan yang berkualitas. Pemerintah pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat. Ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri tetapi melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreatifitas demi mencapai tujuan bersama (Rasyid, 1998 : 139). Paradigma penyelenggara pemerintahan telah terjadi pergeseran dari paradigma *rule government* menjadi *good governance* pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan dan pelayanan publik. Menurut Paradigma *rule government* senantiasa lebih menyadarkan pada peraturan perundang – undanagan yang berlaku. Berbeda dengan paradigma *good government* dalam penyelenggaraan pemerintah, pembangunan, dan pelayanan publik tidak semata didasarkan pada pemerintah (*government*) atau Negara (*state*) saja, tetapi harus melibatkan seluruh elemen, baik didalam intern birokrasi maupun diluar birokrasi publik (masyarakat).

Menurut Geotsch dalam Dafis (2002 : 22) kualitas pelayanan adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau bahkan mungkin melalui harapan. Sementara Menurut Oates, penyelenggaraan pelayanan publik lebih efesien apabila diselenggarakan oleh suatu yuridiksi yang memiliki kontrol atas wilayah geografis tertentu sehingga memungkinkan optimalisasi manfaat dan biaya (Afrizal. J, 2008). Oleh karena itu, salah satu cara yang lebih efektif guna mempersempit jarak penyedia pelayanan terhadap penerima pelayanan adalah dengan melakukan desentralisasi pelayanan publik (*publik services decentralization*) melalui internal decentralization dengan tujuan

empowering front line staff (Pollitt, birchall dan putman, 1998, 5-13) atau yang di Indonesia lebih dikenal dengan pendelegasian sebagian kewenangan oleh kepala daerah kepada perangkat daerah yang dianggap berkompeten dalam memajukan penyelenggaraan pelayanan publik terutama bersifat administratif (baik perizinan maupun non perizinan) serta lebih dekat dengan masyarakat.

Kabupaten Pasaman Barat adalah salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Sumatera Barat hasil pemekaran dari Kabupaten Pasaman pada tahun 2004 yang terdiri dari 11 Kecamatan yang salah satunya adalah Kecamatan Talamau. Kecamatan merupakan satuan kerja perangkat daerah pada tingkat yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dapat melakukan inovasi manajemen. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan sepatutnya meningkatkan semangat dari camat dan aparatur Kecamatan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Bahkan dalam penjelasan Peraturan Pemerintah (PP) ini menyatakan Kecamatan memegang posisi strategis dalam hubungan dengannya dengan penyelenggaraannya pemerintah Kabupaten/Kota. Camat diharapkan mampu melakukan inovasi – inovasi untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam konteks pelayanan kepada masyarakat, maka inovasi dapat diartikan sebagai upaya dalam meningkatkan pelayanan yang dihasilkan melalui pendekatan, metode atau alat baru dalam pelayanan publik. Inovasi yang dijalankan adalah sistem pelayanan administrasi terpadu kecamatan yang selanjutnya disingkat (PATEN).

Kecamatan Talamau yang memiliki Luas wilayah 324,24 km² dengan 3 nagari yaitu Nagari Kajai yang memiliki 8 jorong, Nagari Talu yang memiliki 5 jorong dan Nagari Sinuruik yang memiliki 7 jorong. Jika dilihat komposisi jumlah penduduk Kecamatan Talamau yang wajib rekap e-KTP dengan penduduk yang sudah melaksanakan rekam e-KTP adalah jumlah

penduduk yang wajib rekam e-KTP sebanyak 20.666 jiwa. Sedangkan penduduk yang sudah melaksanakan rekam e-KTP sebanyak 16.541 jiwa. Jika dilihat dari data tersebut, maka masih terdapat masyarakat yang belum melaksanakan rekam e-KTP sebanyak 4.125. Dalam menanggapi Peraturan Kementrian Dalam Negeri No 4 tahun 2010 Kabupaten Pasaman Barat telah mencoba merealisasikan terbentuknya pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) yang pada tahun 2014 telah ditetapkan 6 Kecamatan untuk melaksanakan yang salah satunya adalah Kecamatan Talamau yang berada di Kabupaten Pasman Barat. Namun sejak dilaksanakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) belum mampu meningkatkan pelayanan Di Kecamatan Talamau baik secara Kuantitatif maupun Kualitatif terutama masalah pelayanan e-KTP.

Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya adalah jarak Ibukota Kecamatan dengan beberapa wilayah di Kecamatan cukup jauh, sehingga membutuhkan biaya yang cukup besar untuk mengurus Administrasi ke pusat Kecamatan. Selain itu secara geografis wilayah Kecamatan Talamau berada di perbukitan dan pergunungan sehingga masih terdapat beberapa wilayah yang masih terisolir sehingga untuk menuju pusat Kecamatan membutuhkan biaya transportasi sampai dengan Rp. 150.000,-. Namun data tersebut baru berdasarkan data penduduk yang sudah mengurus dan memiliki kartu keluarga. Berdasarkan informasi beberapa permasalahan sehingga masih banyaknya masyarakat yang belum memiliki dokumen kependudukan adalah sebagai berikut (1) Kondisi geografis wilayah yang berada dipergunungan dan perbukitan yang membuat sulitnya masyarakat menuju pusat ibu kota kecamatan, (2) Jarak tempuh menuju pusat pelayanan yang membutuhkan biaya dan waktu yang cukup besar, (3) Masih

minimnya pemahaman masyarakat tentang arti pentingnya dokumen Administrasi khususnya data kependudukan, (4) Kualitas SDM yang masih rendah dalam pengoperasian pelayanan administrasi terpadu di Kecamatan Talamau, dan (5) Masih rendahnya pemahaman masyarakat terhadap pelaksanaan PATEN.

Selanjutnya jika dilihat pasal 225 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kecamatan memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (6);
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan perda dan perkara;
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di Kecamatan;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa dan/atau kelurahan;
- h. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di kecamatan; dan
- i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 30 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Eselon III dan Uraian Tugas Eselon IV pada Kecamatan di Kabupaten Pasaman Barat, maka Tugas Pokok dan Fungsi Camat adalah sebagai berikut;

1. Mengkoordinasikan Kegiatan pemberdayaan masyarakat;

2. Mengkoordinasikan Upaya penyelenggaraan Ketentraman dan Ketertiban Umum;
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakkan peraturan perundang-undangan;
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum;
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan tingkat Kecamatan;
6. Membina penyelenggaraan Pemerintahan Nagari;
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan Nagari;
8. Melaksanakan urusan pemerintahan dibidang perizinan, koordinasi, rekomendasi, pembinaan, pengawasan, fasilitasi, penetapan dan penyelenggaraan urusan di wilayah kerjanya; dan
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan.

Kecamatan sebagai salah satu entitas yang memberikan pelayanan langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat. Selain itu Kecamatan juga merupakan ujung tombak dan barometer penyelenggaraan pelayanan publik. Serta sebagai etalase penyelenggaraan pemerintahan daerah tentunya dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Berdasarkan pasal 11 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dijelaskan bahwa penyelenggara dapat menyelenggarakan sistem pelayanan terpadu.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka gagasan perubahan yang akan menjadi inovasi bagi Kecamatan Talamau adalah **“Peningkatan Kualitas Pelayanan Dasar Masyarakat melalui Sistem Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Keliling di Kecamatan Talamau”**. Dimana inovasi yang

diciptakan oleh Kecamatan tersebut bermaksud menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dengan cara yang diistilahkan “menjemput bola” ke setiap tempat atau nagari yang ada di Kecamatan Talamau agar mempermudah masyarakat untuk menerima pelayanan yang dilakukan oleh aparatur Kecamatan Talamau yang bertugas di bidang pelayanan.

2. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif yang studi kasus tentang Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Pelayanan Dasar Masyarakat Melalui Sistem Pelayanan Terpadu (PATEN) Keliling di Kecamatan Talamau.

B. Teknik Pengambilan Sampel

• Purposive Sampling

Teknik Purposive Sampling adalah pengambilan sampel secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Dalam bahasa sederhana purposive sampling itu dapat diartikan sebagai cara sengaja mengambil sampel tertentu (jika orang berarti orang – orang tertentu) sesuai persyaratan (sifat-sifat, kriteria, ciri dan karakteristik) sampel (jangan lupa yang mencerminkan populasinya).

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pejabat penyelenggara Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN), adalah sebagai berikut :

- a. Camat
- b. Sekretaris Camat

- c. Kasi yang membidangi tentang Pelayanan Administrasi
- d. Tokoh Masyarakat

C. Teknik Pengumpulan Data

• Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung dilapangan terhadap obyek yang diteliti sehingga dapat melihat secara langsung situasi dan keadaan yang sebenarnya dan memperoleh gambaran nyata tentang masalah yang diteliti. Observasi menurut Arikunto (2010) yaitu “Cara pengumpulan data dengan melakukan kegiatan pemutusan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indera”.

• Wawancara

Pengertian wawancara menurut Nazir (2005:192) adalah :

Proses memperoleh keterangan untuk tujuan penulisan dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara) antara lain :

1. Wawancara Bebas, dimana pewawancara tidak menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis.
2. Wawancara Terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan oleh pewawancara dengan membawa sederetan

pertanyaan lengkap dan terperinci yang dimaksud dalam wawancara terstruktur.

3. Wawancara bebas terpimpin, yaitu kombinasi antara wawancara bebas dengan wawancara terpimpin.

Berdasarkan pendapat diatas, wawancara yang penulis lakukan adalah dengan cara wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mendatangi dan mengadakan komunikasi langsung atau tatap muka dengan beberapa responden yang dianggap perlu untuk mendapatkan data atau informasi yang lengkap, dengan mengembangkan pertanyaan – pertanyaan yang ada pada pedoman wawancara kepada informasi.

- Dokumentasi

Data merupakan tujuan penulis berikutnya untuk nantinya dapat diolah menjadi satu tulisan ilmiah yang baik. Maka dari itu diperlukan suatu teknik dalam pengumpulan data. Tanpa mengetahui tekniknya, penulis tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang telah ditetapkan.

D. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan bagian yang penting dalam metode ilmiah karena merupakan cara yang digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Analisis data dalam penulisan ini menggunakan pendekatan eksploratif, yaitu menjawab dan memecahkan masalah dengan melakukan pemahaman dan pendalaman secara menyeluruh dan utuh dan waktu fakta

– fakta riil yang terjadi pada saat penulisan.

Analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis data yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam Silalahi (2010 : 339) bahwa “kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi”.

- a. Reduksi Data

Silalahi (2010 : 340) menyatakan bahwa :

Reduksi data merupakan suatu proses penelitian, memfokuskan pada penyederhanaan pengabstrakan dan transformasi data mentah atau kasar yang muncul dari catatan – catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga kesimpulan – kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

Data yang diperoleh di lapangan ditulis dalam bentuk uraian dan laporan yang terperinci. Laporan tersebut direduksi, dirangkum, diseleksi dan difokuskan pada suatu hal yang terpenting kemudian di cari tema atau polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah penulis untuk mengumpulkan data yang muncul dari catatan.

Adapun teknik analisis data yang penulis gunakan adalah :

- b. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian Data dimaksudkan agar lebih mempermudah bagi penulis untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian – bagian tertentu dari data penulisan. Penyajian data yang digunakan

dalam penulisan adalah dalam bentuk teks naratif dari catatan lapangan yang membatasi suatu penyajian sebagai kesimpulan informasi yang tersusun guna memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dari pengambilan tindakan. Data yang terpancar bagian demi bagian yang tersusun kurang baik dari hasil catatan lapangan dirumuskan menjadi kesatuan yang stimultan sehingga memudahkan dalam pengambilan kesimpulan. Dalam penulisan eksploratif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagian, hubungan antar kategori *flowchart* dan sejenisnya.

c. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi Data

Setelah mereduksi dan menyajikan data, penulis akan menarik kesimpulan untuk menjadi gambaran gejala yang terjadi di lapangan sesuai dengan data yang ada agar dapat dipergunakan untuk acuan dalam menjawab rumusan masalah. Pada penulisan eksploratif, verifikasi data dilakukan terus – menerus sepanjang proses penulisan dilakukan. Sejak pertama memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, kemudian dilakukan analisis dan penarikan kesimpulan terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan.

3. HASIL PEMBAHASAN

A. Peningkatan Kualitas Pelayanan Dasar Masyarakat Melalui Sistem Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)

Keliling di Kecamatan Talamau Kabupaten Pasaman Barat.

Pada dasarnya tujuan pelayanan publik adalah memuaskan masyarakat. Maka dilakukan beberapa upaya dalam penyediaan pelayanan dasar kepada masyarakat yang berkualitas agar tercapainya kepuasan masyarakat.

Fremont E, Kas dalam Sugiyono (2012 : 23) “Efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan baik secara eksplit maupun implisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan tercapai”. Karena efektif atau berhasilnya suatu organisasi diukur dengan tercapainya dari tujuan organisasi tersebut. Sesuai dengan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 29 Tahun 2015 tentang Mekanisme Penanganan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Keliling di Kantor Kecamatan Talamau weewenang Bupati kepada Camat, merupakan sebuah upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar lebih efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kualitas dan mendekatkan pelayanan kepada masyarakat, maka diselenggarakan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Keliling, yang dimaksud untuk mewujudkan Kecamatan sebagai pusat pelayanan masyarakat dan mejadi simpul pelayanan bagi kantor/pelayanan terpadu, dan pelaksanaannya di Kecamatan Talamau dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 16 tahun 2011 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan PATEN. Diharapkan dengan kebijakan tersebut, upaya dalam mewujudkan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan dapat tercapai.

Efektivitas kinerja aparatur dalam pelaksanaan PATEN Keliling merupakan suatu penilaian sejauh mana aparatur Kecamatan melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk melaksanakan pelayanan administrasi terpadu di

Kecamatan yang didukung oleh sistem informasi manajemen sehingga dalam pelayanan administrasi terpadu kecamatan dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai yaitu tercapainya kepuasan masyarakat dengan pelayanan yang optimal.

Ukuran efektivitas menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005 : 107) yaitu “Produktivitas, Kualitas, Efisiensi dan Fleksibilitas”. Selanjutnya, menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2015 : 107 – 108) :

1. **Produksi atau Produktivitas**
Produksi atau produktivitas, mencerminkan kemampuan organisasi dalam menghasilkan sejumlah barang dan jasa seperti yang dituntut oleh lingkungan. Faktor produktivitas yang digunakan dalam hal ini ialah kemampuan aparatur Kecamatan dalam memberikan pelayanan PATEN Keliling, ketepatan dan kecepatan dalam pelaksanaan PATEN Keliling.
2. **Kualitas**
Kualitas merupakan produk yang memenuhi harapan pelanggan dan klien untuk kinerja produk dan jasa, dengan ukuran dan penilaian mutu berasal dari pelanggan dan masyarakat. Faktor kualitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kesesuaian pelayanan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada.
3. **Efisiensi**
Efisiensi diartikan sebagai rasio keluaran dibandingkan masukan, memfokuskan pada siklus, masukan – proses – keluaran, dan bahkan menekankan pada elemen masukan dan proses.
4. **Fleksibilitas**

Fleksibilitas menyangkut kemampuan organisasi untuk mengalihkan sumber daya dari aktivitas yang satu ke aktivitas yang lain guna menghasilkan produk dan pelayanan baru dan berbeda, mananggapi permintaan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh aparatur Kecamatan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil kerja seseorang dapat dibuktikan dengan adanya standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga merupakan tingkat capaian dari pelaksanaan suatu kegiatan program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Kecamatan khususnya Kecamatan Talamau.

Untuk mencapai efektivitas kinerja harus memenuhi standar atau indikator sebagai ukuran bagaimana efektivitas kinerja aparatur tersebut, dalam hal ini adalah kinerja aparatur di Kantor Kecamatan Talamau. berikut adalah aspek penilaian kinerja dan indikator – indikator kinerja untuk melihat aspek penilaian yang dibutuhkan pada tabel 1.

Tabel 1. Aspek Penilaian dan Indikator

Aspek Penilaian	Indikator
1	2
Pengetahuan tentang Pekerjaan	1. Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan. 2. Memiliki pengetahuan peraturan, prosedur dan keahlian teknis 3. Menggunakan informasi, peralatan, teknik dengan tepat dan benar 4. Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur teknis yang terbaru
Kualitas	1. Menunjukkan

Kerja	perhatian, detail, akurat, cermat dan teliti 2. Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja 3. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan
Produktivitas	1. Menyelesaikan tugas kerja yang diberikan secara konsisten 2. Menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif 3. Menggunakan waktu dengan efisien 4. Memelihara tempat kerja tetap teratur sesuai fungsinya
Inisiatif	1. Mempunyai inisiatif 2. Mempunyai ide tindakan dan solusi yang inovatif 3. Mengantisipasi dan memahami masalah yang mungkin dapat terjadi 4. Membuat solusi alternatif pada saat memecahkan masalah
Tanggung Jawab	1. Hadir secara rutin dan tepat waktu 2. Mengikuti instruksi – instruksi 3. Bekerja secara mandiri 4. Menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan

Sumber : Moehorjono (2012 : 154)

Berdasarkan pernyataan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk mengukur efektivitas kinerja aparatur di

Kecamatan Talamau dapat dilihat dari tingkat produktivitas dan kualitas yang dilaksanakan aparatur dalam pelaksanaan PATEN Keliling di Kecamatan Talamau sesuai dengan teori Moehorjono (2012 : 154), dimana hal tersebut mencakup dengan penilaian kinerja untuk mengetahui seberapa jauh aparatur Kecamatan Talamau melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan pelayanan administrasi terpadu kecamatan yang didukung oleh sistem informasi manajemen sehingga semua kinerja dapat berjalan dengan baik dan mencapai target yang diharapkan.

a) Pengetahuan Pekerjaan Aparatur Kecamatan Talamau

Wirawan (2009 : 59) “

Pengetahuan tentang pekerjaan adalah pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dalam hal – hal yang berkaitan dengan hal tersebut”. Dalam mengukur aspek penilaian tersebut perlu pengembangan indikator – indikator. Indikator – indikator tersebut adalah :

1. Memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
2. Memiliki pengetahuan peraturan, prosedur, dan keahlian teknis
3. Menggunakan informasi, peralatan, dan teknik dengan tepat dan benar
4. Mengikuti perkembangan peraturan, prosedur dan teknis yang terbaru

Kinerja aparatur Kecamatan Talamau dalam pelaksanaan PATEN Keliling masih kurang optimal. Dilihat dari bagaimana aparatur Kecamatan Talamau masih belum memahami pekerjaannya dengan baik. Hal ini dibuktikan dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis, dimana saat penulis melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Talamau, masih banyak aparat yang masih bertanya – tanya bagaimana penggunaan alat pendukung pelaksanaan PATEN, misalnya saat

komputer eror, aparat langsung panik dan bingung. Kejadian tersebut menggambarkan bahwa minimnya pengetahuan pegawai terhadap bidang pekerjaannya dan pengoperasian alat pendukung. Padahal, dalam pelaksanaan PATEN Keliling sangat membutuhkan pengetahuan yang mendalam terhadap pengguna alat elektronik khususnya komputer sebagai alat pendukung PATEN Keliling.

PATEN Keliling merupakan pelayanan yang berhubungan dengan penggunaan peralatan elektronik ini, membutuhkan sumber daya aparatur yang handal. PATEN Keliling merupakan sebuah upaya yang dilakukan pemerintah daerah Kabupaten Pasaman Barat untuk memberikan pelayanan yang cepat, mudah, murah dan terjangkau oleh masyarakat. Pelaksanaan pelayanan ini, harusnya dilakukan oleh aparat yang memiliki keterampilan dan keahlian yang berkaitan dengan teknologi, informasi dan komunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Drs. Adrizal selaku pelaksana tugas Sekretaris Camat pada hari Jumat, tanggal 15 Januari 2016 pukul 10.00 WIB. “Para pegawai disini masih banyak belum mengetahui tupoksi mereka masing – masing, hanya beberapa orang saja yang memahami dan menjalankan pekerjaannya dengan sesuai. Misalnya, ada pegawai yang memang dibagian PATEN, tapi bertugas menrima berkas, namun pada saat ada yang membuat surat izin, namun karena petugas teknis lapangan yang seharusnya meninjau berhalangan hadir dan masyarakatpun meminta cepat, maka petugas tersebut turun kelapangan meninjau lokasi, dan hasilnya pun terjadi pungutan liar dan pengaduan masyarakat seringkali terjadi.

Hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa pekerjaan aparat Kecamatan tidak dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, serta melanggar prosedur dalam belum memiliki keahlian

yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi sesuai dengan penempatan pegawai tersebut, serta kurangnya kesadaran aparatur terhadap pelayanan yang bersih dan keinginan untuk meraih keuntungan sendiri dengan melibatkan pekerjaan orang lain. Pelayanan sistem informasi sebagai salah satu alat pendukung penyelenggara pelayanan memang sangat efektif dan efisien. Namun hal itu dapat berjalan apabila didukung oleh kinerja para pegawai kecamatan yang profesional dan mempunyai keahlian tertentu.

Camat Talamau, bapak Etris DSEM, S.STP, M.Si ketika di wawancarai pada hari Senin, tanggal 11 Januari 2016, pukul 09.00 WIB. Mengakui bahwa sumber daya manusia yang dimiliki Kecamatan masih minim dan masih perlu diberikan pelatihan dari SKPD – SKPD terkait yang berhubungan langsung dengan PATEN Keliling.

“Saya akui bahwa SDM yang masih minim. Perlu adanya perbaikan – perbaikan dan pelatihan kepada pegawai. Misalkan ada masyarakat yang ingin mengurus data kependudukan, nah untuk dapat mengurus kependudukan perlu adanya kartu keluarga, karena kartu keluarga adalah pedoman dalam pembuatan segala jenis kependudukan. Misalnya dalam pembuatan e-KTP perlu digunakan kartu keluarga karena di dalam kartu keluarga terdapat NIK. Dengan memasukkan NIK data kependudukan langsung keluar di komputer operator”.

b). Pelayanan Terpadu Keliling

Menurut Wirawan (2009 : 59) “Kualitas kerja adalah kesempurnaan, ketelitian, dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.” Dalam mengukur aspek penilaian tentang kualitas kerja perlu beberapa indikator – indikator diantaranya :

1. Menunjukkan perhatian, detail, akurat, cermat, dan teliti
2. Mematuhi peraturan dan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja
3. Membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harusnya dilakukan dengan cermat dan teliti, sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang dapat merugikan masyarakat sebagai penerima pelayanan. Contoh riil dari observasi penulis pada hari Selasa tanggal 5 Januari 2016, di pasar Kaji Kecamatan Talamau,

yang melibatkan aparat Kepolisian Sektor Talamau, guna mengurus Surat Kehilangan masyarakat sekitar.

Berdasarkan data yang diperoleh hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling tahun 2015 di Kecamatan pada tahap I sampai dengan tahap VI adalah :

Tabel 2. Hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Tahun 2015 Tahap I
Di Kecamatan Talamau :

Tahap I

Sumber Data : Bagian Pemerintahan Kecamatan Talamau 2015

**Tabel 3. Hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Tahun 2015 Tahap II
Di Kecamatan Talamau**

No	Nama Jorong	Tgl	Rekam e-KTP	Rekomendasi e-KTP	KK Baru	Perubahan KK	Tdk Mempunyai Akta Nikah	SKCK	Surat Kehilangan
1	Jr. Tombang	22.01.15	-	-	23	16	37	-	-
2	Jr. Mudiak Simpang	23.01.15	32	-	27	19	60	-	-
3	Jr. Harapan	28.01.15	65	-	36	27	12	1	2
4	Jr. Timbo Abu	29.01.15	15	-	6	20	20	-	2
5	Kampung Alang, limpato, pasa Lamo, lubuak Sariak	02.02.15	42	-	34	21	30	-	1
6	Perhimpunan	05.02.15	14	-	10	-	10	-	-
7	Jr. Tj. Beruang dan Rimbo Batu	27.02.15	53	-	34	21	30	-	1
Jumlah			221	-	147	166	162	1	6

Tahap II

No	Jenis Pelayanan	Nama Jorong							
		Jr. Tabek Sirah	Jr. Mudiak Simpang	Jr. Sei Jernih	Jr. Rimbo Batu & Pasa Lamo	Jr. Harapan	Jr. Tombang Mudiak	Jr. Tj. Beruang	Jml
1	Tanggal	06.04.15	10.04.15	13.04.15	14.04.15	16.04.15	23.04.15	24.04.15	-
2	Rekam e-KTP	-	13	60	5	11	17	21	127
3	Rekomendasie-KTP	-	-	-	-	4	7	1	12
4	KK Baru	5	7	5	-	7	3	15	42
5	Perubahan KK	-	5	24	-	12	3	26	70
6	Tdk mempunyai akta nikah	5	1	-	-	5	9	-	20
7	Kehilangan Buku Nikah	-	-	-	-	-	2	2	4
8	SKCK	-	3	-	-	-	-	-	3
9	Surat Kehilangan	-	-	7	1	-	-	-	8
10	Pelayanan Kesehatan	20	26	52	15	-	46	32	191
11	Akta Kelahiran	-	-	-	-	-	22	-	22

Sumber Data : Bagian Pemerintahan Kecamatan Talamau 2015

Tabel 4. Hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Tahun 2015 Tahap III Di Kecamatan Talamau Tahap III

No	Jenis Pelayanan	Nama Jorong		Jumlah
		Jorong Tj. Beruang	Jorong Tabek sirah	
1	Tanggal	18 September 2015	22 September 2015	
2	Rekam e-KTP	8	20	28
3	Rekomendasie-KTP	20	2	22
4	KK Baru	16	21	37
5	Perubahan KK	14	29	43
6	Tdk mempunyai akta nikah	-	-	-
7	Kehilangan Buku Nikah	3	6	9
8	SKCK	-	-	-
9	Surat Kehilangan	-	2	2
10	Pelayanan Kesehatan	-	41	41
11	Akta Kelahiran	-	-	-

Sumber : Bagian Pemerintahan Kecamatan talamau 2015

Tabel 5. Hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Tahun 2015 Tahap IV Di Kecamatan Talamau
Tahap IV

No	Jenis Pelayanan	Nama Jorong		Jumlah
		Jorong Sungai Janiah	Nagari Kajai	
1	Tanggal	12 Oktober 2015	13 Oktober 2015	
2	Rekam e-KTP	23	5	28
3	Rekomendasie-KTP	2	5	7
4	KK Baru	11	10	21
5	Perubahan KK	101	50	151
6	Tdk mempunyai akta nikah	-	-	-
7	Kehilangan Buku Nikah	-	-	-
8	SKCK	-	-	-
9	Surat Kehilangan	2	-	2
10	Pelayanan Kesehatan	170	-1	170
11	Akta Kelahiran	10	-	10

Sumber : Bagian Pemerintahan Kecamatan talamau 2015

Tabel 6. Hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Tahun 2015 Tahap V Di Kecamatan Talamau
Tahap V

No	Jenis Pelayanan	Nama Jorong		Jumlah
		Jorong Tombang	Nagari Sinuruik	
1	Tanggal	16 November 2015	17 November 2015	
2	Rekam e-KTP	-	-	-
3	Rekomendasie-KTP	-	25	5
4	KK Baru	3	42	45
5	Perubahan KK	2	18	20
6	Tdk mempunyai akta nikah	-	-	-
7	Kehilangan Buku Nikah	-	-	-
8	SKCK	-	-	-
9	Surat Kehilangan	-	-	-
10	Pelayanan Kesehatan	-	-	-
11	Akta Kelahiran	1	20	21

Sumber : Bagian Pemerintahan Kecamatan tala

Tabel 7. Hasil Pelayanan Administrasi Terpadu Keliling Tahun 2015 Tahap VI Di Kecamatan Talamau
Tahap VI

No	Jenis Pelayanan	Nama Jorong	Jumlah
		Nagari Kajai	
1	Tanggal	29 September 2015	
2	Rekam e-KTP	-	28
3	Rekomendasie-KTP	30	30
4	KK Baru	-	-
5	Perubahan KK	-	-
6	Tdk mempunyai akta nikah	-	-
7	Legistrasi Akta Nikah	8	8
8	SKCK	-	-
9	Surat Kehilangan	-	-
10	Pelayanan Kesehatan	25	25
11	Akta Kelahiran	-	-

Sumber : Bagian Pemerintahan Kecamatan Talamau 2015

Adapun kesimpulan yang bisa kita ambil dari penjelasan di atas adalah, pada awalnya pelayanan administrsai Terpadu Keliling Tahun 2015 di Kecamatan Talamau masih mendapati banyak kendala di lapangan. Mulai dari respon masyarakat yang beragam menanggapi program yang mereka anggap masih baru. Namun, dengan banyaknya sosialisasi dari petugas dilapangan membuat masyarakat mulai mengenal dan ikut berpartisipasi di dalamnya. Terlihat dari tabel di atas yang menunjukkan bahwa dari waktu ke waktu semakin banyak masyarakat yang memanfaatkan fasilitasi pelayanan terpadu keliling ini untuk memenuhi berbagai macam kebutuhan mereka seperti pembuatan e-KTP dan pengurusan KK. Hal ini dirasakan betul oleh masyarakat sekitar yang mengaku terbantu dengan adanya program ini. Dimana permasalahan akses yang kurang memadai untuk mendatangi kantor Kecamatan dalam mengurus beberapa keperluan mereka, kini dapat teratasi dengan petugas yang datang menghampiri para penduduk untuk membantu menyelesaikan segala keperluan administrasi yang sangat dibutuhkan oleh

masyarakat terkhususnya untuk bidang pendidikan.

program ini, diharapkan untuk dilakukannya penggalakan serta penerapan lebih lanjut oleh pemerintah, mengingat sangat efektif dan efesiennya program ini dalam hal membantu memberikan solusi kepada amsyarakat yang didominasi oleh pekerja yang notabene mempunyai kesibukan yang beragam. Pemberian pelayanan yang dilakukan oleh aparat Kecamatan sudah mengikuti Standar yang berlaku. Hal ini dikemukakan oleh Camat Talamau pada saat diwawancarai pada hari senin, 11 Januari 2016 pukul 08.30 WIB “Kami sudah berusaha melaksanakan pelayanan PATEN Keliling yang sudah berjalan saat ini sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan peraturan yang berlaku”. Secara administrasi dan pelaksanaan pelayanan PATEN sudah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pernyataan penulis diperkuat dengan ahsil wawancara dengan Camat Talamau, bapak Etris DSEM, S.STP pada hari Senin tanggal 11 Januari 2016 pukul 09.00 WIB “Kita berusaha melakukan pelayanan berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan,

yaitu Peraturan Bupati Kabupaten Pasaman Barat Nomor 16 tahun 2011 tentang SOP PATEN, kalau pelayanan yang di kantor sudah sesuai dengan peraturan, walaupun ada kendalanya hanya masalah teknis dilapangan saja.

c). Upaya yang dilakukan Camat Selaku Pimpinan Kecamatan untuk Meningkatkan Kinerja Aparat Kecamatan dalam Pelaksanaan PATEN Keliling

Upaya merupakan usaha yang dilakukan oleh Camat Talamau untuk meningkatkan kinerja Aparatur di Kantor Kecamatan Talamau. Melalui wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Etris DSEM, SSTP, Msi selaku camat untuk meningkatkan kinerja pegawainya, beliau menyatakan “untuk meningkatkan kinerja pegawai mungkin saat ini saya hanya berdasarkan peraturan yang ada, sebagaimana masyarakat yang tidak mengikuti apel pagi, dengan memotong tunjangan mereka dan dimasukkan di kas Kecamatan dan penilaiannya dilakukan secara objektif”.

Pemotongan tunjangan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Talamau berdasarkan kebijakan yang sudah disepakati bersama namun pada realisasinya masih saja ada pegawai yang tidak mematuhi kebijakan tersebut. Untuk meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai, Camat melakukan pendekatan kepada aparat kecamatan dan memberikan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini merupakan hasil pengamatan penulis selama melakukan penelitian dan hasil wawancara kepada bapak Adrizal “Bapak itu biasanya kalau sedang tidak sibuk, dia berkeliling ke setiap ruangan melihat dan memantau pekerjaan kita, dan sambil mengarahkan jika kita terdapat kesulitan”.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik, khusus hari Jumat pagi Muspika Kecamatan Melakukan senam dan jalan sehat selanjutnya

mengajak warga untuk melakukan gotong royong membersihkan lingkungan sekitar, sekaligus melakukan pendekatan dengan masyarakat sekitar dan menerima masukan serta keluhan yang berkaitan dengan kinerja pegawai terutama mengenai pelayanan yang diberikan oleh aparat di Kantor Kecamatan Talamau.

Kualitas SDM sangat mempengaruhi kinerja dari seorang aparat. Upaya yang dilakukan oleh Camat untuk meningkatkan kualitas SDM yaitu dengan cara berkoordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah terkait untuk memberikan pelatihan kepada aparat kecamatan terhadap pelaksanaan PATEN Keliling. Bekerjasama dengan muspika kecamatan dalam mensukseskan pelaksanaan PATEN keliling.

Pemberian pendidikan dan pelatihan bagi aparat Kecamatan perlu dilaksanakan secara berkelanjutan. Upaya yang dilakukan camat yaitu berkoordinasi dengan unit/ instansi terkait agar pelatihan tentang program PATEN Keliling berjalan secara optimal.

Melalui penyelenggaraan pelayanan PATEN ini, seharusnya masyarakat yang mengurus pelayanan perizinan maupun non perizinan memperoleh kemudahan, diantaranya :

1. Waktu yang dipercepat sesuai dengan standar operasional prosedur
2. Mekanisme mudah dengan menggunakan pelayanan online
3. Mudah dijangkau oleh masyarakat.
4. Masyarakat tidak harus datang ke kantor kecamatan, melainkan hanya menunggu dekat rumah

Pelayanan PATEN Keliling ini, mempermudah masyarakat, dengan tidak harus menunggu Camat untuk menandatangani surat izin yang dibuat. Melalui teknologi yang sudah ada, masyarakat bisa mengurus secara langsung semua kebutuhan mereka dengan adanya

para staff kecamatan yang mendatangi mereka. Melihat keadaan geografis Kabupaten Talamau dengan keadaan alam yang masih cukup lestari, oleh karena itu, aparaturnya semakin dituntut untuk pemberian pelayanan yang efektif dan efisien, dengan bantuan jaringan informasi dan komunikasi pelayanan semakin cepat, transparan dan mudah.

Memperbaiki pelayanan PATEN di Kecamatan Talamau adalah dengan pengambilan keputusan yang tepat. Pelimpahan kewenangan Bupati Kepada Camat yang diatur dalam Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 29 Tahun 2015, merupakan salah satu cara untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan pelayanan perizinan dan non perizinan terhadap pelaksanaan PATEN Keliling di Kecamatan Talamau belum optimal. Untuk mencapai pelayanan yang baik, perlu adanya penerapan prinsip dasar sebagai acuan. Penerapan prinsip yang ada, diharapkan mampu meningkatkan kinerja aparaturnya Kecamatan. Standar Operasional Prosedur yang telah ditetapkan jika dijalankan oleh aparaturnya Kecamatan dengan baik, maka pelayanan yang diberikan sesuai dengan aturan dan harapan yang diinginkan.

Kecamatan sebagai simpul pelaksanaan pelayanan publik diharapkan dapat memberikan pelayanan publik dengan transparansi, yang mana memberikan akses secara terbuka terkait dengan pelayanan yang diberikan. Pelayanan dengan sebuah prinsip yang transparan dimulai sejak pelanggan dalam hal ini masyarakat melakukan permohonan perizinan, proses, hingga tahap keluarnya dokumen tersebut. Dengan adanya keterbukaan informasi, pelaksanaan pelayanan prosedur yang jelas, biaya dan waktu, maka masyarakat dapat memberikan kepercayaan kepada aparat kecamatan.

Camat selaku pemimpin harus mampu mempertanggung jawabkan kepada masyarakat dan atasannya dengan

cara meningkatkan kualitas kerja aparat Kecamatan, karena seorang pemimpin harus mampu mengatur dan memberikan motivasi kepada pegawainya agar kinerja aparat kecamatan dapat lebih optimal. Penyelenggaraan PATEN keliling harus dapat berjalan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan jumlah sumber daya yang minimal, tetapi tingkat pencapaian dari pelaksanaan Pelayanan PATEN keliling harus memberikan kepuasan yang maksimal kepada masyarakat.

PATEN keliling yang diselenggarakan oleh aparat Kecamatan adalah untuk mempermudah dan melayani masyarakat, bukan sebaliknya untuk menyulitkan masyarakat. Prosedur pelayanan perizinan maupun non perizinan harus sederhana dan mudah dimengerti serta dijalani oleh masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan harus mencantumkan batas waktu yang diperlukan hingga selesainya dokumen oleh pejabat yang membuat. Kepastian waktu merupakan hak yang harus diperoleh oleh masyarakat dalam pelayanan. Sering terjadi ketidaksesuaian antara apa yang tertulis dalam SOP dengan implementasinya.

Pelayanan PATEN bidang perizinan harus dilakukan oleh aparaturnya yang memiliki kompetensi dan kemampuan dalam bidangnya serta dedikasi yang tinggi dan dilakukan dengan cara profesional. Untuk menjangkau aparaturnya yang berkompeten, berdedikasi, dan profesional, perlu adanya langkah-langkah dan proses rekrutmen, pelatihan, pemberian intensif, dan sanksi, serta promosi bagi aparat kecamatan yang akan terlibat dalam pemberian pelayanan PATEN Keliling dalam bidang perizinan.

4.PENUTUP

Kesimpulan

1. Efektivitas kinerja aparaturnya Kecamatan dalam pelaksanaan PATEN Keliling di Kantor Kecamatan Talamau berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan terhadap informan, kinerja aparat

tergolong cukup baik, hal ini dapat dilihat dari data yang ada. Peningkatan pelayanan yang diperoleh dari data pelayanan PATEN keliling meningkat sangat pesat.

2. Pelaksanaan pelayanan PATEN keliling terdapat beberapa hambatan atau kendala. Hambatan atau kendala yaitu :
 - a. Sumber Daya Manusia (SDM) masih minim, dikarenakan tingkat pendidikan dan tingkat keahlian yang rendah, serta keterampilan dan penguasaan terhadap alat pendukung aplikasi masih minim.
 - b. Adanya masalah dalam hal mengakses lokasi pelayanan di Kecamatan Talamau
 - c. Kurangnya respon dari Kepala kejurongkan terhadap pelayanan PATEN keliling
3. Upaya yang dilakukan Camat selaku pemimpin Kecamatan untuk meningkatkan kinerja aparat Kecamatan Talamau anatar lain:
 - a. Memberi uang saku kepada pegawai yang mengikuti pelayanan PATEN keliling
 - b. Meningkatkan kinerja aparat dikaitkan dengan pemberian sanksi sesuai dengan peraturan yang ada dan mendekatkan diri kepada aparat Kecamatan
 - c. Menjaring aspirasi masyarakat untuk mendapatkan informasi terkait pelayanan untuk kemudian dievaluasi
 - d. Melakukan koordinasi secara intensif untuk mendapatkan informasi terkait pelayanan PATEN Keliling
 - e. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan memberikan pendidikan dan pelatihan terkait PATEN keliling
 - f.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah penulis kemukakan diatas, dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja aparatur dalam pelaksanaan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) kelilingdi Kantor Kecamatan Talamau :

1. Berdasarkan kesimpulan hasil dari pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa informan serta dokumentasi yang berupa data-data dimana pelaksanaan PATEN Keliling di Kantor Kecamatan Talamausudah cukup baik. Untuk meningkatkan kinerja aparatur kecamatan yang lebih maksimal, maka diperlukan adanya pembinaan terhadap aparatur kecamatan sehingga lebih mengetahui dengan jelas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sehingga dalam pelaksanaan PATENkeliling dapat terlaksana dengan baik dengan memberikan pelatihan-pelatihan.
2. Penguasaan terhadap penggunaan teknologi informasi khususnya pemahaman tentang komputer sebagai elemen pendukung utama terhadap aparatur Kecamatan Talamau, serta menyediakan kotak saran dan kritik di ruangan pelayanan dalam rangka penanganan pengaduan atas keluhan masyarakat. Kemudian melakukan koordinasi secara intensif terhadap SKPD terkait serta memberikan brosur dan sejenisnya kepada masyarakat mengenai mekanisme pelayanan perizinan dan biaya pengurusan perizinan dan non perizinan.
3. Komitmen yang tegas dari Camat Talamau terhadap pemberian sanksi kepada aparat Kecamatan Talamau yang melanggar ketentuan atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku dan pemberian

reward dan *punishment* secara objektif dari Camat juga merupakan sebuah cara perbaikan kinerja aparatur dengan meningkatkan pengawasan terhadap pelaksanaan kinerja aparatur baik didalam maupun diluar ruangan dengan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan PATEN keliling secara rutin dan berkelanjutan.

5.DAFTAR PUSTAKA

Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik Konsep, Dimensi Indikator dan Implementasinya*. Yogyakarta : Gava Media

Pamudji, S. 1994. *Profesionalisme Aparatur Negara Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik*. Jakarta : IIP

Ratmintodan Winarsih, AtikSepti. 2013. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Wasistiono, sadu. 2003. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Bandung ; Fokus Media

Wasistiono, sadu, dkk. 2009. *Perkembangan Organisasi Kecamatan Dari Masa ke Masa*. Bandung : Fokus Media

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Selemba Empat

Widodo, Joko. 2008. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang : Bayumedia Publishing

Undang – undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang *Pemerintah Daerah*

Undang – undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang *Pemerintah Daerah*

Undang – undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang *Petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas dalam penyelenggaraan Pelayanan Publik*

Undang – undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*

Undang – undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang *Pemerintah Daerah*

Undang – undang Nomor 4 Tahun 2010 tentang *PATEN*

Undang – undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintah Daerah*

Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 tentang *Pelayanan Umum Penyelenggaraan Pedoman Pelayanan*

Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2008 tentang *Kecamatan*

Peraturan Bupati Pasaman Nomor 29 Tahun 2015 tentang *Mekanisme Penanganan Pengaduan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)*

Keputusan Bupati Pasaman Barat Nomor : 188.45/580/BUP-PASBAR/2015 tentang *Pelayanan Standar Biaya Khusus Honorarium Tim Pelaksana Teknis Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)*

Keputusan Bupati Pasaman Barat Nomor : 188.45/675/BUP-PASBAR/2014 tentang *Pembentukan Tim Pelaksana Teknis Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) di*

Kecamatan Se-Kabupaten Pasaman Barat

Peraturan Bupati pasaman Barat Nomor 30 Tahun 2008 tentang *Tugas Pokok dan Fungsi Eselon III dan Uraian Tugas Eselon IV pada Kecamatan Kabupaten Pasaman Barat*

Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 16 Tahun 2011 tentang *Standar Operasional Prosedur Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan*

Keputusan Bupati Pasaman Barat Nomor : 100/23/TAL/2015 tentang *Pembentukan Tim Pelaksanaan Teknis Pelayanan Administrasi*

Terpadu Kecamatan di Kecamatan Talamau Tahun 2015

Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 29 Tahun 2015 tentang *Mekanisme Penanganan Pengaduan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan*

Peraturan Bupati Pasaman Barat Nomor 28 Tahun 2015 tentang *Petunjuk Pelaksanaan Teknis pelayanan Administrasi Terpadu (PATEN) Keliling di Kabupaten Pasaman Barat*

PELAKSANAAN PELAYANAN KESEHATAN MASYARAKAT PADA PUSKESMAS PAUH KOTA PADANG

Putri Martisiska Rusdi,
Email : putrimartisiska@yahoo.co.id

Abstrak

Puskesmas merupakan suatu unit pelayanan kesehatan terdepan yang terdapat didalam masyarakat. Dimana Puskesmas bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat, agar kesehatan masyarakat selalu terjaga. Untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik para tenaga medis hendaknya mampu memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat. Berdasarkan hal tersebut peneliti berkeinginan untuk mengadakan penelitian deskriptif mengenai pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh sudah maksimal. Hasil penelitian ini mengacu pada pelaksanaan pelayanan kesehatan menurut Barata (2003), yaitu kecepatan, ketepatan, transparan, dan emphati dan faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kesehatan. Adapun saran pada penelitian ini adalah agar pelaksanaan pelayanan kesehatan pada Puskesmas Pauh dapat lebih meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, selain itu agar Puskesmas Pauh lebih meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana agar pelaksanaan pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik

Kata kunci: *Cepat, Tepat, Empati dan Transparan dan Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang.*

1. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan Nasional pada hakekatnya diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup dan sumber daya manusia. Sebagaimana yang tertuang dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 1992, menyatakan bahwa pembangunan kesehatan sebagai salah satu upaya pembangunan nasional di arahkan guna tercapainya kesadaran, kemauan dan kemampuan untuk hidup sehat bagi setiap penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan yang optimal.

Peningkatan derajat kesehatan masyarakat ditentukan oleh peningkatan

kualitas kehidupan masyarakat, tingginya usia harapan hidup serta menurunnya angka kesakitan dan kematian. Pembangunan dibidang kesehatan di Indonesia saat ini mempunyai beban ganda (*double burden*), dimana penyakit menular masih cukup tinggi dan menimbulkan berbagai masalah, sementara penyakit degeneratif juga muncul sebagai masalah.

Hal ini erat kaitannya dengan pola hidup/perilaku, lingkungan, pelayanan kesehatan dan sosial budaya masyarakat. Keadaan ini dapat dicapai dengan penerapan teknologi kesehatan secara tepat oleh petugas-petugas kesehatan yang didukung oleh peran aktif dari semua unsur dan masyarakat. Untuk mengukur

keberhasilan pembangunan kesehatan diperlukan indikator antara lain Indikator Indonesia Sehat 2010 dan indikator kinerja dari Standar Pelayanan Minimal (SPM) bidang kesehatan yang diselenggarakan oleh Kabupaten/Kota, serta indikator kinerja lainnya di bidang kesehatan.

Mengacu kepada tujuan pembangunan kesehatan maka Dinas Kesehatan Kota Padang berusaha melaksanakan Program-Program kesehatan yang diimplementasikan dalam bentuk kegiatan-kegiatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dituangkan dalam berbagai program kesehatan melalui siklus perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta pertanggungjawaban secara sistematis, berjenjang dan berkelanjutan, sebagaimana yang terdapat dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN).

Pembangunan di bidang kesehatan 3 tahun terakhir ini mengalami peningkatan yang sangat pesat, seperti tersedianya sarana kesehatan yang memadai. Jenis pelayanan yang disediakan juga bertambah, serta akses sarana kesehatan dasar sudah dijamin Pemerintah Kota melalui program pengobatan gratis bagi masyarakat pada Puskesmas. Oleh karena itu Puskesmas merupakan salah satu sarana pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat terutama bagi masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah.

Pemerintah Kota Padang telah menetapkan visi Kota Padang adalah “Terwujudnya warga kota yang berbudaya tinggi dengan adat dan kebudayaan minangkabau sebagai nilai dasar utama dengan keimanan dan ketaqwaan yang berkualitas serta penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang tinggi”. Visi pembangunan Kota Padang mewakili harapan penduduk Kota Padang untuk hidup dalam lingkungan dan perilaku hidup sehat.

Memenuhi kemampuan untuk menjangkau pelayanan kesehatan yang

bermutu secara adil dan merata, serta memiliki derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sejajar dengan kawasan maju dan berbudaya di sekitarnya. Untuk membantu kelancaran pelayanan kesehatan kepada masyarakat tersebut selain rumah sakit dibentuklah Puskesmas yang tersebar di beberapa kecamatan di Kota Padang yang salah satunya adalah Puskesmas Pauh merupakan salah satu unit kesehatan yang ada di Kecamatan Pauh yang mendukung untuk tercapainya kecamatan dan masyarakat yang sehat.

Untuk mencapai itu semua Puskesmas Pauh memiliki 6 program pokok dan 3 program pengembangan yang dilaksanakan secara bersama-sama dan berkesinambungan.

Adapun 6 program pokok tersebut yaitu :

1. Promosi Kesehatan

Promosi kesehatan merupakan suatu kegiatan kepada masyarakat yang bertujuan untuk menimbulkan pengertian yang sebaik-baiknya tentang masalah kesehatan sehingga dapat menggerakkan masyarakat untuk turut serta aktif atas masalah kesehatan sehingga tercapai tujuan dan usaha-usaha kesehatan.

2. Kesehatan lingkungan

Tujuannya kesehatan lingkungan yaitu untuk menjaga kesehatan lingkungan disekitar tempat tinggal masyarakat, agar masyarakat dapat membudayakan hidup bersih ditingkat tatanan rumah tangga sendiri.

3. Kesehatan Ibu dan anak/KB

KIA bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada ibu-ibu secara teratur dan terus menerus dalam waktu sakit dan sehat. Tujuan umum dari program KB adalah untuk meningkatkan derajat kesehatan ibu dan anak serta keluarga untuk mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera. Selain itu tujuan khusus KB untuk penjarangan kehamilan, alat untuk menurunkan angka kelahiran bayi, untuk menumbuhkan kesadaran

masyarakat akan pentingnya menggunakan alat kontrasepsi.

4. Perbaikan Gizi

Tujuan umum dari perbaikan gizi untuk memperbaiki gizi masyarakat terutama gizi ibu dan anak

Tujuan khusus antarlain :

- a. Perbaikan gizi balita
- b. Menimbulkan partisipasi masyarakat terhadap kegiatan peningkatan gizi

5. Pembrantasan Penyakit Menular

Tujuannya antara lain :

- a. Mencegah terjadinya penularan penyakit
- b. Mengurangi angka kesakitan
- c. Mengurangi angka kematian

6. Pengobatan

Tujuan umum untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat pada umumnya. Tujuan khususnya :

- a. Memberikan pengobatan secara tepat dan secepatnya dari setiap jenis penyakit sehingga tercapai penyembuhan yang sempurna dan segera
- b. Pencegahan penularan kepada orang lain jika penyakitnya menular.
- c. Mencegah kecacatan yang ditimbulkan oleh penyakit

Adapun 3 program pelayanan kesehatan pengembangan :

1. Kesehatan Lansia

Tujuan dari program ini adalah untuk meningkatkan kesehatan Lansia di Kecamatan Pauh sehingga meningkatnya umur harapan hidup, dimana kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari program tersebut adalah melakukan pelayanan dalam pemeliharaan kesehatan Lansia melalui Posyandu Lansia

2. Kesehatan Jiwa

Tujuan program ini untuk meningkatkan kesehatan jiwa masyarakat Kecamatan Pauh. Selain itu juga untuk :

- a. Menyadarkan masyarakat terhadap masalah kesehatan jiwa yang ada di masyarakat
- b. Mencegah timbulnya berbagai gangguan jiwa
- c. Menanggulangi masalah kesehatan jiwa
- d. Meminimalkan dampak masalah psikososial dan gangguan jiwa terhadap individu, keluarga dan masyarakat.

3. Perawatan Kesehatan Masyarakat

Program ini bertujuan untuk meningkatkan mutu dan jangkauan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan program adalah :

- a. Peningkatan kesehatan masyarakat
- b. Peningkatan pelayanan kesehatan dasar dan rujukan
- c. Peningkatan manajemen kesehatan

Pelayanan kesehatan merupakan suatu upaya yang diselenggarakan secara dini atau bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit memulihkan kesehatan individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

Pelayanan kesehatan tidak terlepas dari peran serta tenaga kesehatan sebagai pelaksana pelayanan. Adapun jumlah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Pauh adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Daftar Jumlah Pegawai pada Puskesmas Pauh

No.	Bagian	Jumlah
1	Dokter Gigi	1
2	Dokter Umum	2
3	D3 Kebidanan	7
4	D3 Keperawatan	6
5	D1 Kebidanan	4
6	Perawat SPK	8
7	Pegawai	7
	Jumlah	35

Sumber : Laporan Tahunan Tahun 2009 Puskesmas Pauh. Laporan Puskesmas Pauh Kota Padang

Pada tabel I.1 diatas dapat jelaslah bahwa jumlah pegawai dan tenaga kesehatan pada Puskesmas Pauh berjumlah 35 orang dengan jumlah ini diharapkan memiliki profesionalisme di dalam melaksanakan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Pelayanan kesehatan, masyarakat harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan agar pasien yang berobat ke Puskesmas Pauh tidak mengalami hambatan administrasi. Adapun syarat-syarat untuk mendapatkan pelayanan dipuskesmas Pauh adalah sebagai berikut :

Syarat-syarat mendapatkan pelayanan di Puskesmas Pauh

A. Pasien Baru

- Pasien yang berobat harus datang sendiri
- Membawa kartu keluarga
- Memebawa jamkesda/jamkesmas/askes

B. Pasien Lama

- Membawa kartu berobat jamkesda/jamkesmas/askes
- Pasien yang ingin berobat datang sendiri atau di antar.

Perbandingan jumlah kunjungan masyarakat ke Puskesmas Pauh dan Puskesmas Lubuk Kilangan Tahun 2009 :

Tabel I.2
Perbandingan Jumlah Pengunjung ke Puskesmas Pauh dan Puskesmas Lubuk Begalung

No.	Nama Puskesmas	Jumlah
1.	Puskesmas Pauh	115.700 orang
2.	Puskesmas Lubuk Begalung	100.172 orang

Sumber : Laporan Tahun 2009 Puskesmas Pauh dan Puskesmas Lubuk Begalung

Pada tabel I.2 di atas dapat dilihat bahwa kunjungan masyarakat ke Puskesmas Pauh pada tahun 2009 sebanyak 115.700 orang dan Puskesmas Lubuk Begalung sebanyak 100.172 orang.

Tabel I.3
Jumlah Kunjungan Masyarakat ke Puskesmas Pauh Perbulan pada Tahun 2009

No.	Bulan	Jumlah
1.	Januari	4.700 orang
2.	Februari	4.700 orang
3.	Maret	4.400 orang
4.	April	4.750 orang
5.	Mai	5.600 orang
6.	Juni	6.900 orang

7.	Juli	6.200 orang
8.	Agustus	8.700 orang
9.	September	5.050 orang
10.	Oktober	5.200 orang
11.	November	5.500 orang
12.	Desember	5.400 orang
Jumlah		115.700 orang

Sumber : Laporan Tahunan 2009 Puskesmas Pauh. Laporan Puskesmas Pauh Kota Padang.

Pada tabel I.3 di atas dapat dilihat bahwa jumlah kunjungan masyarakat ke Puskesmas Pauh mengalami peningkatan dan penurunan, seperti peningkatan pada bulan Juli yaitu 6.200 orang ke bulan agustus dengan jumlah 8.700 orang dan kembali mengalami penurunan pada bulan-bulan berikutnya dan tidak mengalami peningkatan lagi.

Dalam berbagai kegiatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh baik teknis maupun administrasi selalu diperlukan visi dan misi serta strategi untuk pencapaian suatu tujuan dari pukesmas Pauh. Adapun yang menjadi strategi dari Puskesmas Pauh dalam meningkatkan kesehatan masyarakat Pauh adalah :

- a. Mendorong kemandirian untuk hidup sehat bagi seluruh keluarga dan masyarakat
- b. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan bermutu dan terjangkau
- c. Meningkatkan derajat kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat

Dalam pelaksanaannya, pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan ada beberapa rincian program kegiatan Puskesmas Pauh :

1. Promosi Kesehatan

- Penyuluhan/sosialisasi kesehatan baik yang dilakukan diluar atau didalam gedung

- Memberikan pelatihan untuk para kader
- Pertemuan antar lintas sekor mengenai promosi kesehatan

2. Kesehatan Lingkungan

- Melakukan penyuluhan baik diluar maupun didalam lingkungan puskesmas
- Pengawasan dan pendataan tempat-tempat umum seperti restoran, atau tempat penjualan makanan dan minuman

3. Kesehatan Ibu dan Anak/KB

- Melakukan kegiatan posyandu disetiap RT
- Pemeriksaan kesehatan ibu dan anak
- Pelayanan pada Ibu dan anak
- Pendataan kasus kematian Ibu, bayi dan balita

4. Perbaikan Gizi

- Pemberian pemberian makanan tambahan (PMT) maupun dengan kalori protein tinggi
- Pendataan anak dan balita yang kurang gizi
- Meningkatkan kemandirian masyarakat dalam bentuk perbaikan gizi serta peningkatan pelayanan gizi masyarakat

5. Pemberantasan Penyakit Menular

- Memberikan penyuluhan tentang penyakit menular
- Pelatihan bagi petugas P2M
- Melakukan penyemprotan secara berkala

6. Pengobatan dan pemeriksaan

- Pengobatan kesehatan gigi dan mulut
- Pemeriksaan baik fisik maupun secara laboratorium terhadap pasien

Sumber : Tata usaha Puskesmas Pauh Tahun 2009

Semakin meningkatnya jumlah masyarakat yang berobat ke Puskesmas Pauh dan dengan adanya pengobatan

gratis di Puskesmas Pauh bagi masyarakat golongan ekonomi lemah, maka pelayanan yang optimal sangat diperlukan untuk menciptakan masyarakat yang sehat. Dari pra survey yang dilakukan peneliti dapat dilihat beberapa fenomena – fenomena yang terjadi dilapangan :

- a. Prosedur administrasi diloket pendaftaran sering mengalami hambatan yang disebabkan banyak masyarakat yang kehilangan kartu berobat sehingga loket harus mencari data, menyebabkan lambatnya pelaksanaan pelayanan kesehatan.
- b. Masih kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat. Hal ini dapat dilihat pada pengaduan masyarakat pada Wakil Walikota Padang (Selasa 6/7 2010),

“Masyarakat mengatakan bahwa buruknya, pelayanan kesehatan yang diberikan para tenaga medis tidak maksimal di Puskesmas Pauh antara lain, petugas pelayanan kesehatan sering terlambat datang, sementara pasien telah ramai menunggu petugas untuk berobat, malah ada diantara pasien sudah bosan menunggu petugas, akhirnya pulang saja kerumah .” Pelayanan kesehatan yang prima dijanjikan pemerintah itu tak pernah kami rasakan demikian laporan warga“.

(<http://www.padang.go.id/v2/content/view/3879/142/>)

- c. Masih kurang ramahnya pelayanan yang diberikan tenaga medis pada Puskesmas Pauh, sehingga masih ada pasien yang mengeluh bahkan ada yang memutuskan untuk pulang dan tidak melanjutkan pengobatan pada puskesmas.

Untuk itu penulis tertarik untuk membuat penelitian ini dengan judul :
“Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan

Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang “

2. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Pauh Kota Padang. Adapun alasan dipilihnya Puskesmas Pauh sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan bahwa menurut pra survey yang dilakukan peneliti, ditemukan fenomena permasalahan seperti yang diuraikan pada latar belakang.

2. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas semua subjek dan objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi populasi ini adalah jumlah pegawai dan para pengunjung yang berobat ke Puskesmas Pauh.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk unsur puskesmas sample di ambil berdasarkan Teknik Sensus dimana semua unsur puskesmas dijadikan responden. Sedangkan sample untuk pengunjung puskesmas mengingat keterbatasan dana dan waktu menggunakan *Incidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan/insidental bertemu dengan penelitian dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang ditemui itu cocok sebagai sumber data, **Sugiyono (2007:96)**. Untuk lebih jelasnya jumlah sampel pada penelitian ini diambil dan ditentukan berdasarkan rumus Slovin yang dikutip dalam **Savilla dalam Hidayat (2002 : 84)** sebagai berikut :

Sampel untuk masyarakat,

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

ket : n = Ukuran Sampel
N = Ukuran Populasi
e = Tingkat kekeliruan

$$n = \frac{115700}{1 + (115700 \times 15\%^2)}$$

$$n = \frac{115700}{1 + (115700 \times 0,0225)}$$

$$n = \frac{115700}{1 + 2603,25}$$

$$n = \frac{115700}{2604,25}$$

n = 44,42 (dibulatkan menjadi 44), jadi total sampel untuk masyarakat adalah 44 orang.

Tabel I.6
Populasi dan Sampel Responden

No.	Sub Populasi	Populasi	Sampel
1.	Pegawai	35	35
2.	Masyarakat yang berobat	115700	44
Jumlah		115735	79

Sumber : Data olahan Mei 2011

3. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu tanggapan responden terhadap pengaruh pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh

2. Data Sekunder

sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yakni diperoleh dan dicatat oleh pihak lain melalui dokumentasi, baik dari buku, jurnal, dan

situs internet untuk mendukung penelitian yang dilakukan antara lain data :

- Struktur organisasi
- Program kerja puskesmas Pauh
- Jumlah pasien yang berobat ke Puskesmas Pauh

4. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan tujuan penelitian yang telah disebutkan diatas, maka data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Studi Lapangan, dengan maksud untuk mendapatkan data primer melalui :

a. Observasi

Yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung dalam rangka mengamati gejala-gejala yang terjadi pada lingkungan subjek penelitian, dalam hal ini yang di amati adalah lingkungan kerja dalam memberikan pelayanan pada Puskesmas Pauh.

b. Angket (*kuisisioner*)

Yaitu dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini penulis memberikan angket kepada pasien Puskesmas Pauh.

2. Studi Kepustakaan

Teknik pengumpulan data dengan cara membaca berbagai literatur seperti buku, jurnal dan pemberitaan media massa seputar masalah penelitian, atau dapat juga diambil dari beberapa dokumen mengenai gambaran umum lokasi penelitian atau hal-hal lain yang dapat mendukung hasil penelitian.

5. Analisis Data

Setelah memperoleh data melalui teknik pengumpulan data selanjutnya dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif. Analisa kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi kesatuan yang dapat dikelola. Melalui data terkumpul dianalisa dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu berupa

penyataan-pernyataan jawaban responden. Namun untuk memudahkan *statistical* dapat diperhitungkan. Selanjutnya hasil analisa tersebut di interpretasikan secara jelas

- a. Penetapan skor penilaian sebagai berikut :

Skor Sangat Baik (SB) :
 Bobot x 5 x Jumlah Sampel
 Skor Baik (B) :
 Bobot x 5 x Jumlah Sampel
 Skor Kurang Baik (KB) :
 Bobot x 5 x Jumlah Sampel
 Skor Tidak Baik (TB) :
 Bobot x 5 x Jumlah Sampel
 Skor Sangat Tidak Baik (STB):
 Bobot x 5 x Jumlah Sampel

- b. Perhitungan skala penilaian range (R) adalah sebagai berikut :

$$R = \frac{\text{Jumlah Skor Tertinggi} - \text{Jumlah Skor Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria}}$$

Penilaian

- c. Kemudian dibuat interval berdasarkan sesuai operasi hitungan diatas

- d. Kemudian dianalisa kategori

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang

Pelayanan kesehatan merupakan suatu upaya yang diselenggarakan secara dini bersama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit memulihkan kesehatan individu, kelompok dan masyarakat, dimana kesehatan itu bagi masyarakat sangatlah penting.

Pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas dalam penelitian ini dianalisis berdasarkan indikator, pertama: cepat yang terdiri dari cepat dalam memberikan pelayanan

kepada masyarakat, tanggap terhadap keluhan masyarakat dengan cepat serta adanya sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan kebutuhan kesehatan dalam memberikan pelayanan. Kedua: tepat yang terdiri dari tenaga kesehatan dapat menjelaskan prosedur untuk mendapatkan pelayanan, adanya penyelesaian secara tepat terhadap keluhan masyarakat yang berobat serta tanggap terhadap keluhan masyarakat yang berobat dengan tepat . Ketiga: empati yang terdiri dari tenaga kesehatan memberikan perhatian terhadap keluhan masyarakat, tenaga kesehatan mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat serta pelaksanaan pelayanan yang samadan merata kepada masyarakat yang berobat tanpa memandang status. Keempat: transparan yang terdiri dari prosedur pelayanan yang tidak berbelit-belit, informasi yang diberikan kepada masyarakat jelas dan mudah dimengerti serta adanya kemudahan saat pendaftaran dan prosedur yang mudah. Untuk lebih jelasnya mengenai pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang.

Untuk dapat memahami tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan, maka pada bab ini penulis melakukan pendeskripsian skor jawaban responden masing-masing penjelasan tanggapan responden terhadap pelayanan kesehatan masyarakat pada puskesmas pauh Kota Padang. Dapat dilihat dari masing – masing indikator yang dijelaskan dibawah ini.

1. Cepat

Cepat merupakan salah satu indikator penilaian pelaksanaan pelayanan merupakan salah satu langkah menuju sebuah pelaksanaan pelayanan yang baik agar dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan keinginan bersama. Untuk mengutamakan pemberian pelayanan yang baik terhadap

masyarakat. Respon tenaga medis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dikatakan baik apabila :

- cepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
- Tanggap terhadap keluhan masyarakat dengan cepat
- Adanya sarana dan prasarana yang memadai sesuai dengan kebutuhan kesehatan ddalam memberikan pelayanan.

Untuk lebih jelas memahami bagaimana tenaga medis dan pegawai di Puskesmas Pauh memberikan respon kepada masyarakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.1 Jawaban Responden Tentang Cepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

Pelayanan Kepada Masyarakat (n = 75)				
N o	Pernyataan	Kate gori Jaw aban	Respon den	Jumla h Skor
1.	Para pegawai cepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat	SB	13 (16,46)	65 (16,46)
		B	40 (50,63)	160 (40,50)
		KB	18 (22,78)	54 (13,67)
		TB	6 (7,60%)	12 (3,04%)
		STB	2 (2,53%)	2 (0,51%)
Total			79 (100,00)	293 (74,18)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan 1 mengenai kecepatan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat, mayoritas masyarakat memberikan kategori BAIK yakni sebanyak 40 orang (50,63%) yang memberikan tanggapan dari 79 orang responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan masyarakat yang berobat berpendapat bahwa para pegawai dengan cepat memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat dan perlu ditingkatkan lagi.

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebesar 13 orang (16,48 %). Hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa para pegawai sanga cepat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 18 orang (22,78%). Hal ini dikarenakan para pegawai kurang cepat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK 6 orang (7,60%). Hal ini dikarenakan para pegawai tidak cepat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berobat. Tanggapan responden untuk kategori SANGAT TIDAK BAIK sebesar 2 orang (2,53%). Hal ini di karenakan masi ada masyarakat yang merasakan para pegawai masi sangat tidak cepat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada msyarakat yang berobat.

Tabel III.2 Jawaban Responden Tentang Cepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
2.	Tenaga medis cepat dalam memeriksa masyarakat yang berobat	SB	7 (8,86%)	80 (8,86%)
		B	54 (68,35%)	216 (54,68%)
		KB	16 (20,25%)	48 (12,15%)
		TB	1 (1,27%)	2 (0,51%)
		STB	1 (1,27%)	1 (0,26%)
Total			79 (100,00%)	302 (76,45%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan 2 yang menyatakan mengenai kecepatan tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat mayoritas responden memberikan kategori BAIK sebesar 54 orang (68,35%) yang memberikan tanggapan dari 79 orang responden. Hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat sudah baik.

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebesar 7 orang (8,86%) yang memberikan tanggapan dari 79 orang responden, dimana masyarakat menilai bahwa tenaga medis dalam

memeriksa masyarakat yang berobat sudah sangat baik.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 16 orang (20,25%). Hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat masih lamban dan kurang cepat dalam memeriksa masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK sebesar 1 orang (1,27%), hal ini dikarenakan masyarakat masi merasakan tidak cepatnya tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat. Tanggapan responden untuk kategori SANGAT TIDAK BAIK 1 orang (1,27 %), hal ini dikarenakan masi sangat lambannya pemeriksaan yang dilakukan tenaga medis kepada masyarakat yang berobat.

Tabel III.3 Jawaban Responden Tentang Cepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
3.	Tenaga medis cepat dan tepat dalam memberikan informasi kepada masyarakat yang berobat	SB	6 (7,59%)	30 (7,59%)
		B	36 (45,57%)	144 (36,46%)
		KB	32 (40,51%)	96 (24,30%)
		TB	3 (3,80%)	6 (1,52%)
		STB	2 (2,53%)	2 (0,51%)

				)
Total			79 (100,00 %)	278 (70,38 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan 3 yang menyatakan mengenai kecepatan dan ketepatan dalam memberikan informasi kepada masyarakat yang berobat, mayoritas responden menyatakan kategori BAIK sebesar 36 orang (45,57%) yang memberikan tanggapan sebanyak 79 orang jumlah responden dari keseluruhannya. Hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa informasi yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat yang berobat sudah cepat dan tepat.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 32 orang (40,51%), hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa kurang cepat dan tepatnya pemberian informasi yang di berikan tenaga medis kepada masyarakat yang berobat. Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebanyak 6 orang (7,59%), dimana masyarakat menilai bahwa tenaga medis dalam memberikan informasi kepada masyarakat yang berobat sudah sangat baik. Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK sebesar 3 orang (3,80%), hal ini dikarenakan masi lamban pemberian informasi oleh tenaga medis kepada masyarakat. Tanggapan responden untuk kategori SANGAT TIDAK BAIK sebesar 2 orang (2,53%), hal ni dikarenakan masi sangat lambannya pemberian informasi oleh tenaga medis kepada masyarakat.

Tabel III.4 Jawaban Responden Tentang Cepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
4.	Pegawai tanggap keluhan masyarakat yang berobat dengan cepat	SB	11 (13,92%)	55 (13,92%)
		B	42 (53,16%)	168 (42,53%)
		KB	23 (29,12%)	69 (17,47%)
		TB	2 (2,53%)	4 (1,01%)
		STB	1 (1,27%)	1 (0,25%)
Total			79 (100,00%)	295 (75,18%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil pernyataan responden untuk pernyataan 4 yang menyatakan mengenai ketanggapan pegawai terhadap keluhan masyarakat yang berobat, mayoritas responden memberikan kategori BAIK sebanyak 42 orang (53,16%) yang memberi tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa pegawai tanggap terhadap kluhan masyarakat yang berobat dengan cepat.

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK responden memberikan tanggapan sebanyak 11 orang (13,92%), dimana masyarakat menilai bahwa tenaga medis sudah sangat tanggap terhadap keluhan masyarakat yang berobat dengan cepat.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebanyak 23 orang (29,12%), hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat kurang cepat tanggapnya tenaga medis terhadap keluhan masyarakat. Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK sebanyak 2 orang (2,53%), hal ini dikarenakan bahwa masyarakat masih merasakan tidak tanggap dengan cepatnya tenaga medis terhadap keluhan masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT TIDAK BAIK sebanyak 1 orang (1,27%), hal ini dikarenakan tenaga medis sangat tidak tanggap terhadap keluhan masyarakat yang berobat dengan cepat.

Tabel III.5 Jawaban Responden Tentang Cepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

Penyusunan Rencana Madyarakat (n=75)				
N o	Pernyataan	Kate gori Jawaban	Respon den	Jumla h Skor
5.	Fasilitas yang ada di Puskesmas memadai sesuai dengan kebutuhan kesehatan dalam memberikan pelayanan	SB	6 (7,59%)	30 (7,59%)
		B	21 (26,58 %)	84 (21,27 %)
		KB	49 (62,03 %)	147 (37,21 %)
		TB	2 (2,53%)	4 (1,01%)
		STB	1 (1,26%)	1 (0,25%)
Total			79 (100,00 %)	266 (67,33 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil tanggapan responden mengenai pernyataan 5 mengenai fasilitas yang ada di Puskesmas Pauh memadai sesuai dengan kebutuhan kesehatan dalam memberikan pelayanan, mayoritas responden memberikan kategori KURANG BAIK sebesar 49 orang (62,03%) yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan masyarakat menilai bahwa fasilitas yang ada di Puskesmas Pauh masih kurang baiknya fasilitas yang ada yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan pada Puskesmas Pauh.

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebesar 6 orang (7,59%), hal ini dikarenakan sebagian masyarakat berpendapat bahwa fasilitas yang ada pada Puskesmas Pauh sudah sangat baik. Tanggapan responden untuk kategori BAIK sebesar 21 orang 26,58%, hal ini dikarenakan sebagian masyarakat yang menyatakan fasilitas yang ada pada Puskesmas Pauh sudah baik.

Untuk tanggapan responden ada kategori TIDAK BAIK sebesar 2 orang 2,53%, masyarakat menilai tidak baiknya fasilitas pelayanan yang tersedia pada puskesmas Pauh. Untuk tanggapan responden SANGAT TIDAK BAIK sebesar 1 orang (1,26%). Hal ini dikarenakan masih ada masyarakat yang menilai sangat tidak baiknya fasilitas yang tersedia yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada puskesmas Pauh Kota Padang.

2. Tepat

Indikator ini dimaksudkan untuk memberikan pelayanan yang tepat, dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Responden tenaga medis dikatakan baik apabila :

1. Tenaga kesehatan dapat menjelaskan prosedur untuk mendapatkan pelayanan
2. Adanya penyelesaian secara tepat terhadap keluhan masyarakat yang berobat
3. Tanggap terhadap keluhan masyarakat yang berobat dengan tepat

Untuk lebih jelas memahami bagaimana tenaga medis dan pegawai di Puskesmas Pauh memberikan respon kepada masyarakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.6 Jawaban Responden Tentang Tepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kate gori Jaw aban	Respon den	Jumla h Skor
6.	Para pegawai tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat	SB	16 (20,25 %)	80 (20,25 %)
		B	48 (60,76 %)	192 (48,61 %)
		KB	8 (10,13 %)	24 (6,08%)
		TB	5 (6,33%)	10 (2,05%)
		STB	2 (2,53%)	2 (0,51%)
Total			79 (100,00 %)	308 (77,98 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dilihat dari pernyataan 6 mengenai ketepatan waktu pegawai dalam

memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat. Dimana ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan sangat dibutuhkan oleh masyarakat agar masyarakat yang berobat tidak terlalu lama menunggu untuk mendapatkan pelayanan untuk berobat di Puskesmas Pauh. Masing-masing mayoritas responden memberi jawaban sebanyak 48 orang (60,76%) responden memberikan kategori BAIK yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Dimana sebagian masyarakat yang membutuhkan pelayanan di puskesmas para pegawai tepat waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden menyatakan SANGAT BAIK 16 orang (20,25%) dimana masyarakat menilai ketepatan waktu para tenaga medis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sudah sangat baik. Tanggapan responden menyatakan SANGAT TIDAK BAIK 2 orang (2,53%), masyarakat menilai bahwa dalam ketepatan waktu tenaga medis memberikan pelayanan sangat kurang tepat waktu karena mereka sering mengundur-undur waktu untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK 8 orang (10,13%), hal ini dikarenakan sebagian masyarakat yang sedang melakukan pelayanan kesehatan di puskesmas merasakan bahwa tenaga medis kurang tepat waktu dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat kepada masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK 5 orang (6,33%), masyarakat menilai bahwa dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh tenaga medis tidak tepat waktu dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Tabel III.7 Jawaban Responden Tentang Tepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
7.	Tenaga medis tepat waktu dalam memeriksa masyarakat yang berobat	SB	11 (13,92 %)	55 (13,92 %)
		B	51 (64,56 %)	204 (51,65 %)
		KB	12 (15,19 %)	36 (9,11%)
		TB	4 (5,06%)	8 (2,02%)
		STB	1 (1,27%)	1 (0,25%)
Total			79 (100,00 %)	304 (76,95 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dilihat dari pernyataan 7 yang menyatakan tenaga medis tepat waktu dalam memeriksa masyarakat yang berobat mayoritas responden menyatakan BAIK yaitu sebesar 51 orang (64,57%) yang memberikan 79 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan masyarakat berpendapat bahwa tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat sudah tepat waktu.

Tanggapan responden pada kategori SANGAT BAIK mempunyai responden sebanyak 11 orang (13,92%) sebagian masyarakat menilai bahwa tenaga medis sudah tepat waktu dalam memeriksa masyarakat yang berobat

sudah sangat baik karena adamerekat dalam memeriksa tepat waktu.dan tidak terlambat.

Tanggapan responden pada kategori KURANG BAIK sebanyak 12 orang (15,19%) hal ini dikarenakan masyarakat menilai kurang tepat waktunya tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat karena masi ada masyarakat yang terlambat mendapat pemeriksaan dari tenaga medis.

Tanggapan responden pada kategori TIDAK BAIK sebanyak 4 orang (5,06%) dari sebagian masyarakat masi ada yang menilai tidak tepat waktunya tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat karena sebagian masyarakat ada yang mendapatkan pemeriksaan yang terlambat di periksa tenaga medis.

Namn ada juga tanggapan responden pada kategori SANGAT TIDAK BAIK sebanyak 1 orang (1,27%), dari sebagian masyarakat masih menilai sangat buruknya ketepatan waktu tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat karena masih adanya tenaga medis dalam memeriksa masyarakat yang berobat sangat tidak tepat waktu sehingga masyarakat menunggu lama untuk mendapatkan pemeriksaan unuk pengobatan.

Tabel III.8 Jawaban Responden Tentang Tepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
8.	Para pegawai tanggap terhadap keluhan masyarakat	SB	7 (8,86%)	35 (8,86%)
		B	59 (74,68 %)	236 (59,75 %)

	yang berobat dengan tepat	KB	10 (12,66 %)	30 (7,59%)
		TB	2 (2,53%)	4 (1,01%)
		STB	1 (1,27%)	1 (0,26%)
Total			79 (100,00 %)	306 (77,47 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 8 yang menyatakan mengenai ketanggapan tenaga medis dalam menanggapi keluhan masyarakat yang berobat dengan tepat, mayoritas responden memberikan jawaban BAIK sebesar 59 orang (74,68%), yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan masyarakat menilai sudah baiknya tanggapan para pegawai teradap keluhan masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk tanggapan SANGAT BAIK sebanyak 7 orang (8,86%), hal ini dikarenakan sebagian masyarakat menilai sudah sangat baiknya tanggapan para pegawai terhadap keluhan masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden pada kategori KURANG BAIK sebesar 10 orang (12,66%), sebagian masyarakat menilai bahwa para pegawai masih kurang tanggap terhadap keluhan masyarakat dengan tepat sehingga masyarakat menilai masih kurang baiknya pelayanan yang diberikan.

Tanggapan responden sedangkan pada kategori TIDAK BAIK 2 orang (2,53%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan masih tidak

tanggapnya tenaga medis teradap keluhan masyarakat yang berobat sehingga masyarakat menilai tidak baik. Tanggapan responden pada kategori SANGAT TIDAK BAIK 1 orang (1,27%), di sebabkan karena masih ada masyarakat yang merasakan sangat tidak baiknya tanggapan tenaga medis terhadap keluhan masyarakat.

Tabel III.9 Jawaban Responden Tentang Tepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
9.	Tenaga medis secara tepat menyelesaikan keluhan masyarakat yang berobat	SB	4 (5,06%)	20 (5,06%)
		B	53 (67,08 %)	212 (53,67 %)
		KB	20 (25,32 %)	60 (15,19 %)
		TB	1 (1,27%)	2 (0,51%)
		STB	1 (1,27%)	1 (0,26%)
Total			79 (100,00%)	295 (74,69 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 9 yang menyatakan mengenai ketepatan tenaga medis dalam menyelesaikan keluhan masyarakat yang berobat, mayoritas

responden memberikan jawaban BAIK sebanyak 53 orang (67,08%), yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhannya dimana sebagian dari masyarakat yang sedang membutuhkan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh merasakan bahwa tenaga medis tanggap terhadap keluhan masyarakat dengan tepat.

sedangkan tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebanyak 4 orang (5,06%), hal ini dikarenakan masyarakat yang berobat ke Puskesmas Pauh menilai bahwa tenaga medis sangat cepat menangani keluhan masyarakat.

Sedangkan tanggapan KURANG BAIK sebanyak 20 orang (25,32%), karena masih ada masyarakat yang berobat ke Puskesmas Pauh dimana tenaga medisnya kurang tanggap terhadap keluhan masyarakat yang berobat sehingga masyarakat lambat mendapatkan pelayanan. Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK 1 orang (1,27%) hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan tidak tepat waktunya tenaga medis dalam menangani keluhan masyarakat yang berobat sehingga mengakibatkan adanya masyarakat yang berobat memilih untuk pulang karena terlalu lama menunggu.

SANGAT TIDAK BAIK sebesar 1 orang (1,27%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan sangat tidak cepatnya penanganan keluhan-keluhan yang dihadapi oleh masyarakat sehingga masih ada masyarakat yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Tabel III.10 Jawaban Responden Tentang Tepat dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
10.	Tenaga medis dapat menjelaskan prosedur untuk mendapatkan pelayanan di Puskesmas	SB	17 (21,52%)	85 (21,52%)
		B	56 (70,89%)	224 (56,71%)
		KB	6 (7,59%)	18 (4,56%)
		TB	-	-
		STB	-	-
Total			79 (100,00%)	327 (82,79%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 10 yang menyatakan mengenai tenaga medis dapat menjelaskan prosedur untuk mendapatkan pelayanan di Puskesmas Pauh, mayoritas responden menyatakan BAIK sebesar 56 orang (70,89%), yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan tenaga medis dapat menjelaskan prosedur untuk mendapatkan pelayanan dan masyarakat pun mengerti. Sedangkan untuk tanggapan responden SANGAT BAIK sebesar 17 orang (21,52%), hal ini dikarenakan masyarakat sudah sangat mengerti terhadap penjelasan yang diberikan tenaga medis untuk mendapatkan pelayanan di Puskesmas Pauh.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 6 orang (7,59%) hal ini dikarenakan masih

adanya masyarakat yang kurang mengerti atau mungkin tidak mengerti prosedur pelayanan untuk mendapatkan pelayanan di Puskesmas Pauh.

3. Empati

Empati merupakan salah satu indikator penilaian pelaksanaan pelayanan merupakan salah satu langkah menuju sebuah pelaksanaan pelayanan yang baik agar dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan keinginan bersama. Untuk mengutamakan pemberian pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Respon tenaga medis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dikatakan baik apabila :

1. Tenaga kesehatan memberikan perhatian terhadap keluhan masyarakat
2. Tenaga kesehatan mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat, serta sopan dan rama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat
3. Pelaksanaan pelayanan yang sama dan merata kepada masyarakat yang berobat tanpa memandang status

Untuk lebih jelas memahami bagaimana tenaga medis dan pegawai di Puskesmas Pauh memberikan respon kepada masyarakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.11 Jawaban Responden Tentang empati dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
1	Tenaga medis dengan sopan memberikan pelayanan kepada masyarakat	SB	14 (17,72 %)	70 (17,72 %)
		B	32 (40,51 %)	128 (32,40 %)
		KB	31	93

		(39,24 %)	(23,54 %)
	TB	2 (2,53%)	4 (1,01%)
	STB	-	-
Total		79 (100,00 %)	295 (74,67 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 11 yang menyatakan mengenai tenaga medis dengan sopan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, mayoritas responden menyatakan BAIK sebesar 32 orang (40,51%), yang memberikan tanggapan sebanyak 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sebagian masyarakat menyatakan tenaga medis sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat.

Sedangkan untuk jawaban SANGAT BAIK sebesar 14 orang (17,72%), dimana sebagian masyarakat memberikan tanggapan sangat baik karena tenaga medis sangat sopan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat saat masyarakat berobat.

Tanggapan untuk kategori KURANG BAIK sebanyak 31 orang (39,24%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan kurang sopannya tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Tanggapan untuk kategori TIDAK BAIK sebanyak 2 orang (2,53%), hal ni dikarenakan masih adanya tanggapan masyarakat yang menyatakan tidak sopannya tenaga medis dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat.

Tabel III.12 Jawaban Responden Tentang empati dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
12.	Tenaga medis dengan ramah memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat	SB	12 (15,19%)	60 (15,19%)
		B	37 (46,84%)	148 (37,47%)
		KB	25 (31,64%)	75 (18,98%)
		TB	3 (3,80%)	6 (1,52%)
		STB	2 (2,53%)	2 (0,51%)
Total			79 (100,00%)	291 (73,67%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 12 menyatakan tenaga medis dengan ramah memberikan pelayanan kepada masyarakat, mayoritas responden menyatakan BAIK sebanyak 37 orang (46,84%) yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan masyarakat menilai sudah ramahnya tenaga medis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berobat.

Sedangkan untuk tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebesar 12 orang (15,19%), hal ini dikarenakan sebagian masyarakat menyatakan pelayanan yang diberikan tenaga medis sangat ramah dan baik

kepada masyarakat. Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 25 orang 31,64%, dimana masih adanya masyarakat yang merasakan kurang ramahnya pelayanan yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat.

Untuk tanggapan responden pada kategori TIDAK BAIK 3 orang (3,80%), masih adanya masyarakat yang merasakan tidak ramahnya pelayanan yang diberikan tenaga medis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dimana masih adanya tenaga medis yang cemberut saat melayani masyarakat dan tidak ikhlas untuk melayani.

Untuk kategori responden SANGAT TIDAK BAIK responden menjawab sebesar 2 orang (2,53%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan sangat tidak baiknya pelayanan yang diberikan tenaga medis saat melayani masyarakat yang berobat, dimana masih adanya tenaga medis yang betutur kata yang kurang ramah kepada masyarakat dan sedikit kasar.

Tabel III.13 Jawaban Responden Tentang empati dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
13.	Pelaksanaan pelayanan yang sama dan merata tanpa memandang status dan kedudukan.	SB	28 (35,44%)	140 (35,44%)
		B	44 (55,70%)	176 (44,56%)
		KB	5 (4,51%)	15 (3,80%)
		TB	2 (2,53%)	4 (1,01%)

				)
		STB	-	-
Total			79 (100,00 %)	335 (84,81 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 13 yang menyatakan mengenai pelaksanaan pelayanan yang sama dan merata tanpa memandang status dan kedudukan, mayoritas responden menyatakan BAIK sebanyak 44 orang (55,70%) yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan masyarakat menilai dimana tenaga medis sudah memberikan pelayanan yang sama dan merata kepada semua masyarakat tanpa memandang status ataupun kedudukan sehingga pelayanan kesehatan pada Puskesmas Pauh berjalan dengan lancar

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebanyak 28 orang (35,44%), hal ini dikarenakan masyarakat menilai sudah sangat baik pelaksanaan pelayanan yang diberikan tenaga medis di Puskesmas Pauh karena tenaga medis memberikan pelayanan yang sama dan merata serta tanpa memandang status dan kedudukan

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 5 orang (4,51%), hal ini disebabkan masih adanya masyarakat yang merasakan kurang adilnya pelayanan yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat karena masih adanya masyarakat yang merasakan pelayanan yang sama, merata dan tanpa memandang status belum mereka dapatkan.

Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK sebesar 2 orang (2,53%), hal ini dikarenakan masih adanya beberapa masyarakat yang merasakan tidak adanya pelayanan yang sama dan

merata serta tanpa memandang status yang mereka dapatkan bahkan tenaga medis lebih mendahulukan masyarakat yang mereka kenal serta sanak familimereka yang berobat.

Tabel III.14 Jawaban Responden Tentang Empati dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
14.	Tenaga medis memberikan perhatian terhadap keluhan-keluhan masyarakat.	SB	10 (12,66%)	50 (12,66%)
		B	61 (77,26%)	224 (56,71%)
		KB	6 (7,59%)	18 (4,56%)
		TB	2 (2,53%)	4 (1,01%)
		STB	-	-
Total			79 (100,00%)	295 (74,94%)

Sumber : Data olahan juni 2011

Untuk pernyataan 14 yang menyatakan mengenai perhatian tenaga medis memberikan perhatian terhadap keluhan masyarakat yang berobat, mayoritas responden memberikan jawaban BAIK sebesar 61 orang (77,26%), yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhannya. Hal ini dikarenakan masyarakat menilai sudah baiknya perhatian tenaga medis terhadap keluhan masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk tanggapan SANGAT BAIK sebanyak 10 orang (12,66%), hal ini dikarenakan sebagian masyarakat menilai sudah sangat baiknya perhatian tenaga medis dalam memberikan perhatian terhadap keluhan masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden pada kategori KURANG BAIK sebesar 6 orang (7,59%), sebagian masyarakat menilai bahwa para masih kurangnya perhatian tenaga medis terhadap keluhan masyarakat yang berobat sehingga masyarakat menilai masih kurang baiknya pelayanan yang diberikan.

Tanggapan responden sedangkan pada kategori TIDAK BAIK 2 orang (2,53%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan tidak adanya perhatian tenaga medis terhadap keluhan masyarakat yang berobat sehingga masyarakat menilai tidak baik.

Tabel III.15 Jawaban Responden Tentang Empati dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
15.	Tenaga medis mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat.	SB	14 (17,72%)	70 (8,86%)
		B	57 (72,15%)	228 (57,72%)
		KB	4 (5,06%)	12 (3,04%)
		TB	4 (5,06%)	8 (2,03%)
		STB	-	-
Total			79	318

	(100,00%)	(71,65%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan 15 mengenai tenaga medis mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat, mayoritas responden memberikan jawaban BAIK sebesar 57 orang (72,15%) yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Dimana sebagian masyarakat menyatakan tenaga medis mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat sehingga masyarakat merasa lebih nyaman.

Sedangkan untuk responden untuk kategori SANGAT Baik sebesar 14 orang (17,72%), hal ini dikarenakan ada beberapa masyarakat yang menyatakan tenaga medis sangat mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat sehingga masyarakat lebih merasakan kenyamanan saat berobat.

Sedangkan responden untuk kategori KURANG BAIK 4 orang (5,06%), dimana hal ini dikarenakan masih ada tenaga medis yang kurang mampu memberikan rasa nyaman kepada masyarakat yang berobat sehingga masih ada masyarakat yang mengeluh.

Namun ada juga tanggapan masyarakat TIDAK BAIK sebesar 4 orang (5,06%) karena masih ada masyarakat yang merasakan tidak ada rasa nyaman yang diberikan tenaga medis saat masyarakat melakukan pengobatan karena masih ada tenaga medis yang bersikap kurang bersahabat sehingga kurang nya rasa nyaman.

Tabel III.16 Jawaban Responden Tentang Empati dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor

		an		
1 6.	Tenaga kesehatan sangat rapi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat	SB	6 (7,59%)	30 (7,59%)
		B	55 (69,62%)	220 (55,70%)
		KB	17 (21,52%)	51 (12,91%)
		TB	1 (1,26%)	2 (0,51%)
		STB	-	-
Total			79 (100,00%)	303 (76,71%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Dari hasil tanggapan responden untuk pernyataan 16 mengenai kerapian tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, mayoritas responden memberikan jawaban BAIK sebesar 55 orang (69,62%) yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Dimana sebahagian masyarakat yang sedang berobat di Puskesmas Pauh para tenaga medis berpakaian rapi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban SANGAT BAIK sebesar 6 orang (7,59%). Hal ini dikarenakan ada beberapa masyarakat yang sedang berobat ke Puskesmas Pauh dan mereka mengatakan tenaga medis di Puskesmas Pauh saat melayani masyarakat yang berobat sangat rapi.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban KURANG BAIK 17 orang (21,52%). Hal ini dikarenakan ada sebagian masyarakat yang sedang berobat ke Puskesmas Pauh, mereka mengatakan

tenaga medis saat melayani masyarakat yang berobat kurang rapi karena ada sebagian tenaga medis yang berpakaian tidak rapi.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban TIDAK BAIK sebesar 1 orang (1,26%). Hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang melihat saat mendapatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh para tenaga medis tidak berpakaian rapi.

4. Transparan

Transparan merupakan salah satu indikator penilaian pelaksanaan pelayanan merupakan salah satu langkah menuju sebuah pelaksanaan pelayanan yang baik agar dapat terlaksana sesuai dengan tujuan dan keinginan bersama. Untuk mengutamakan pemberian pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Respon tenaga medis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dikatakan baik apabila :

1. Prosedur pelayanan yang tidak berbelit-belit
2. Informasi yang diberikan kepada masyarakat jelas dan mudah dimengerti
3. Adanya kemudahan saat pendaftaran dan prosedur yang mudah.

Untuk lebih jelas memahami bagaimana tenaga medis dan pegawai di Puskesmas Pauh memberikan respon kepada masyarakat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel III.17 Jawaban Responden Tentang transparan dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Respon den	Jumlah Skor
1 7.	Prosedur pelayanan yang	SB	20 (25,31%)	100 (25,31%)

	tidak berbelit -belit.	B	53 (67,09 %)	212 (53,67 %)
		KB	4 (5,06%)	12 (3,04%)
		TB	1 (1,27%)	1 (0,51%)
		STB	1 (2,27%)	1 (0,51%)
Total			79 (100,00 %)	327 (82,78 %)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 17 yang menyatakan mengenai prosedur pelayanan yang tidak berbelit-belit, dimana mayoritas responden menyatakan BAIK sebanyak 53 orang (67,09%) yang memberikan tanggapa sebanyak 79 orang responden secara keseluruhan. Dimana sebagian masyarakat yang sedang membutuhkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh mengatakan prosedur pelayanan yang ada di Puskesmas PAuh tidak berbelit-belit tapi lebih memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban SANGAT BAIK sebanyak 20 orang (25,31%). Hal ini dikarenakan beberapa masyarakat yang membutuhkan pelayanan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan prosedur pelayanan di Puskesmas Pauh tidak berbelit-belit, malah lebih memidahkan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban KURANG BAIK sebanyak 4 orang (5,06%), hal ini dkarenakan masi adanya masyarakat yang

merasakan prosedur pelayanan untuk mendapatkan pelayanan di Puskesmas Pauh sedikit berbelit-belit.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban TIDAK BAIK 1 orang (2,27), dimana masi ada masyaraka yang mengatakan prosedur pelayanan di Puskesmas Pauh masi berbelit-belit sehingga untuk mendapatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh sedikit lama.

Tanggapan responden untuk kategori jawaban SANGAT TIDAK BAIK sebanyak 1 orang (2,27%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan sangat sulitnya prosedur pelayanan di Puskesmas Pauh sehingga untuk mendapatkan pelayanan kesehatan agak sulit dan lama.

Tabel III.18 Jawaban Responden Tentang transparan dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pernyataan	Kategori Jawaban	Respon den	Jumlah Skor
18.	Informasi yang diberikan tenaga medis dengan jelas dan mudah dimengerti oleh masyarakat	SB	11 (13,92%)	55 (13,92%)
		B	60 (75,95%)	240 (60,76%)
		KB	7 (8,86%)	21 (5,32%)
		TB	1 (1,27%)	1 (0,51%)
		STB	-	-
Total			79 (100,00)	318 (80,51%)

	%)	

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 18 yang menyatakan bahwa informasi yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat dengan jelas dan mudah dimengerti oleh masyarakat, mayoritas responden menyatakan BAIK sebanyak 60 orang (75,95%) yang memberikan tanggapan 79 orang jumlah responden secara keseluruhan, hal ini dikarenakan karena tenaga medis dalam memberikan informasi dengan jelas dan mudah dimengerti oleh masyarakat.

Kemudian tanggapan masyarakat untuk kategori SANGAT BAIK sebanyak 11 orang (13,92%), hal ini dikarenakan ada beberapa masyarakat yang menyatakan bahwa mereka sangat mengerti informasi yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat yang berobat.

Tanggapan responden untuk kategori TIDAK BAIK sebanyak 1 orang (1,27%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat tidak mengerti terhadap informasi yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat.

Tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK 7 orang (5,32%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang kurang mengerti terhadap informasi yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat.

Tabel III.19 Jawaban Responden Tentang transparan dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat (n=79)

N o	Pertanyaan	Kategori Jawaban	Responden	Jumlah Skor
19.	Adanya kemudahan saat pendaftaran	SB	30 (37,98%)	35 (8,86%)

ran dan tidak berbelit – belit.	B	43 (54,43%)	128 (32,41%)
	KB	6 (7,59%)	108 (27,34%)
	TB	-	-
	STB	-	-
Total		79 (100,00%)	340 (86,07%)

Sumber : Data olahan Juni 2011

Untuk pernyataan 19 mengenai adanya kemudahan masyarakat saat pendaftaran dan tidak berbelit-belit, mayoritas responden memberikan jawaban BAIK sebesar 43 orang (54,43%) yang memberikan tanggapan sebanyak 79 orang jumlah responden secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan dimana sebagian masyarakat yang saat akan mendaftar tidak berbelit-belit dan mudah sehingga masyarakat lebih mudah mendapatkan pelayanan di Puskesmas Pauh.

Tanggapan responden untuk kategori SANGAT BAIK sebesar 30 orang (37,98%), hal ini dikarenakan masyarakat saat mendaftar untuk mendapatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh sangat mudah sehingga lebih mudah untuk mendapatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh.

tanggapan responden untuk kategori KURANG BAIK sebesar 6 orang (7,59%), hal ini dikarenakan masih adanya masyarakat yang merasakan masih berbelit-belitnya untuk mendapatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Pauh.

Secara keseluruhan data tentang sub indikator Pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang, selanjutnya data-data

tersebut di rekapitulasikan kedalam tabel III.20 berikut :

Tabel III.20
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Indikator Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang

No.	Indikator Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang	Kategori					Jumlah skor	Kategori
		SB	B	KB	TB	STB		
1.	Cepat	43 (10,87%)	193 (48,86%)	138 (34,94%)	14 (3,54%)	7 (1,77%)	1434 (72,60%)	Baik
2.	Tepat	55 (13,93%)	267 (67,59%)	56 (14,18%)	12 (3,04%)	5 (1,27%)	1540 (77,97%)	
3.	Empati	84 (17,72%)	286 (60,34%)	88 (18,57%)	14 (2,95%)	2 (0,42%)	1837 (77,51%)	
4.	Transparan	61 (25,73%)	156 (65,82%)	17 (7,17%)	2 (0,84%)	-	985 (83,12%)	

Sumber : Data Olahan Juni 2011

Dengan melihat tanggapan responden untuk kelima indikator dari pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada puskesmas pauh Kota Padang adalah Baik sebesar 77,22%. Untuk dilihat dari Cepat, Tepat, Empati dan Transparan masih dalam kategori adalah *Baik*.

Disamping berdasarkan data penelitian dari masing-masing indikator, dapat diketahui pula mengenai hasil dari keseluruhan pengujian dimensi pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang, maka berikut dari keseluruhan indikator pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada puskesmas pauh Kota Padang sebagai berikut :

Tabel III.21
Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat Pada Puskesmas Pauh Kota Padang

No	Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan	Total Skor	Presentase	Kategori
1.	Cepat	1434	(72,60%)	Baik
2.	Tepat	1540	(77,97%)	Baik
3.	Empati	1837	(77,51%)	Baik
4.	Transparan	985	(83,12%)	Baik
Jumlah skor		5796	(77,22%)	Baik

Sumber : data olahan Juni 2011

Tabel III.22 Daftar Kondisi Pegawai pada Puskesmas Pauh

No.	Bagian	Jumlah
1	Dokter Gigi	1
2	Dokter Umum	2
3	D3 Kebidanan	7
4	D3 Keperawatan	6
5	D1 Kebidanan	4
6	Perawat SPK	8
7	Pegawai	7
Jumlah		35

Dari tabel III.23 diatas dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang, dilihat dari Cepat, Tepat, Empati dan Transparan. Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang sudah optimal berada pada kategori Baik atau sebesar 77,22%.

B. Faktor-faktor Mempengaruhi Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh kota Padang

Dari kosep-konseps diatas telah dijelaskan pada Bab Pembahasan, ternyata terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kesehatan pada Puskesmas Pauh Kota Padang, disebabkan beberapa hal :

1. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang maksudnya adalah dilihat dari segi tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara prosedur, sistem, proses, dan teknis di dalam organisasi. Dalam hal ini tenaga medis dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaan, bukan hanya pengalaman SDM yang diperlukan, namun kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki SDM juga modal awal dalam membantu pelaksanaan tugasnya.

Dari hasil data yang diperoleh melalui wawancara yang dilakukan pada Puskesmas Pauh Kota Padang bahwa peningkatan SDM yang dilakukan melalui jalur pendidikan dan pelatihan masih dilakukan. SDM petugas pemberi pelayanan pada Puskesmas Pauh Kota Padang dapat dilihat dibawah ini:

Sumber : Laporan Tahunan Tahun 2009 Puskesmas Pauh. Laporan Puskesmas Pauh Kota Padang

Berdasarkan tabel diatas tingkat pendidikan telah memadai untuk memberikan pelayanan yang baik karena pada umumnya tenaga kesehatan di Puskesmas Pauh Kota Padang terdiri dari sarjana dan D3. Latar belakang pendidikan juga akan mempengaruhi pemahaman seseorang akan tugas yang diemban dan tanggung jawab dalam bekerja

Selanjutnya berdasarkan tabel Tabel II.6. Jumlah tenaga medis Berdasarkan Masa Kerja pada Pukesmas Pauh Kota Padang pada Bab II dapat dilihat bahwa jumlah dan komposisi tenaga medis berdasarkan masa kerja yang paling banyak adalah antara 0 - 4 (nol sampai dengan empat) tahun masa kerja dengan jumlah 12 (enam) orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga medis pada Puskesmas Pauh Kota Padang perlu lebih banyak belajar lagi atau diberikan pelatihan bagaimana memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, karena masa kerja tenaga medis ini memberikan kontribusi terhadap kualitas pelayanan pada Puskesmas Pauh. Kemudian kepada tenaga medis dengan masa kerja diatas 10 tahun agar mampu memberikan pengarahan untuk tenaga medis dan bekerja sama dengan efektif memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat..

Kutipan hasil wawancara mengenai sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang:

“Untuk masalah Sumber Daya Manusia (SDM) di Puskesmas ini sudah memadai dilihat dari jumlah tenaga medis yang 35 orang sudah mencukupi untuk memberi pelayanan kepada masyarakat yang datang Puskesmas Pauh. Selanjutnya untuk latar belakang pendidikan saya rasa juga sudah baik karena 50% tenaga medis disini Sarjana S1 dan D3. Dan dalam pemahaman tenaga medis dalam menjalankan tugas, setiap tenaga medis ditanamkan nilai-nilai pelayanan yang baik. Namun, masih ada ditemukan keluhan masyarakat disebabkan kelalaian petugas karena merasa jenuh dengan rutinitas setiap harinya. Prosedur pelayanan kami berusaha sesederhana mungkin dan akan memberikan informasi pada masyarakat. Untuk memperoleh informasi masyarakat bisa langsung bertanya pada petugas pelayanan” **(Wawancara dengan Kepala Puskesmas Pauh Kota Padang).**

“Selama saya berurusan di Puskesmas Pauh ini pelayanan yang saya terima beragam. Mungkin karena tenaga medis yang melayani saya juga berbeda-beda. Ada yang sikapnya ramah, ada juga yang kurang ramah. Kalo untuk jumlah tenaga medis khususnya yang melayani masyarakat sebenarnya sudah cukup kalau dilihat berdasarkan masyarakat yang datang berobat ke Puskesmas Pauh. Tapi kadang-kadang tenaga medis lalai dalam memberikan pelayanan” **(Wawancara dengan masyarakat yang berobat ke Puskesmas Pauh).**

Berdasarkan observasi dan wawancara dalam faktor sumber daya manusia berdasarkan tingkat pendidikan

sudah baik, dan mekanisme pelayanan yang ada pada Puskesmas Pauh Kota Padang ini sudah baik, karena untuk memperoleh pelayanan dan informasi pelayanan masyarakat harus langsung bertanya pada petugas pelayanan, dan petugas pelayanan masih dirasa kurang cakap dalam memberikan pelayanan karena masih ditemukan kelalaian dalam proses pelayanan. Misalnya petugas yang mengulur-ulur waktu dalam pelayanan dengan alasan yang kurang jelas seperti petugas merasa jenuh.

2. Kepemimpinan

Dalam hal ini kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Dimana keberhasilan kepemimpinan dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh kecerdasan, kedewasaan dalam kekeluargaan hubungan sosial, motivasi diri, dan dorongan berprestasi serta sikap yang berhubungan dengan kemanusiaan. Kepemimpinan yang arif dan bijaksana juga dapat memberikan motivasi dan dorongan kepada setiap bawahan agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk itu hendaknya pimpinan harus mampu membimbing dan mengarahkan bawahannya serta memberikan sanksi kepada petugas yang melakukan kesalahan.

“Agar kinerja kami baik pimpinan memberikan motivasi dan melakukan pertemuan untuk mengevaluasi dan kinerja, minimal sekali 3 bulan. Tapi ini sudah cukup terlaksana untuk mengevaluasi dan membermotivasi. Bagi tenaga medis yang ketahuan melakukan kesalahan maka akan dikenakan sanksi berupa teguran secara lisan dan tulisan. Pengawasan yang dilakukan dengan melakukan evaluasi kinerja agar kami tetap menjalankan tugas dengan baik” **(Wawancara tenaga medis).**

“Bagi tenaga medis yang melakukan kesalahan akan mendapat teguran secara lisan maupun tertulis dari pimpinan. Misalnya pimpinan menemukan tenaga medis yang terlambat datang dan yang tidak datang sehingga lalai dalam memberikan pelayanan pada masyarakat maka akan di tegur oleh pimpinan agar tidak terlambat datang dan tidak hadir tanpa berita. Namun ada juga tenaga medis yang nakal kalau ada pimpinan akan memberikan pelayanan dengan baik, tapi kalau pimpinan sedang tidak ada di tempat maka pelayanan yang diberikan tidak sebaik pimpinan dikantor” (Wawancara dengan tenaga medis dan masyarakat dengan).

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap kepemimpinan yang ditunjukan masih kurang baik karena pimpinan hanya melakukan pertemuan dan pemberian motivasi. Namun, tidak ada sanksi yang jelas terhadap petugas yang melakukan kesalahan. Masih ditemui oknum tenaga medis yang memberikan proses pelayanan tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pada Puskesmas Pauh Kota Padang. Tetapi tidak ada tindakan tegas terhadap oknum tersebut bahkan pimpinan tidak mengetahui hal tersebut.

Dalam pengawasan yang baik hendaknya pimpinan dapat melakukannya setiap waktu. Sehingga dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan setiap tenaga medis dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan maksimal. Untuk melaksanakan pengawasan harusnya pimpinan memiliki standar pengawasan yang telah ditetapkan. Sehingga petugas pelayanan memiliki pedoman dan target kerja setiap harinya. Dengan adanya penilaian kerja ini juga pimpinan dapat mengetahui kemampuan yang dimiliki tenaga medis. Setelah penilaian kerja yang dilakukan,

langkah terakhir yang harus dilakukan adalah evaluasi. Dengan adanya evaluasi diharapkan pimpinan dapat mengatasi segala permasalahan dan hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan proses pelayanan pada Puskesmas Pauh Kota Padang.

Dalam proses pelayanan faktor kepemimpinan juga berperan penting dalam pencapaian tujuan yaitu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, dalam faktor kepemimpinan, seorang pemimpin tidak hanya mengerti tentang proses pelayanan namun pemimpin hendaknya juga mengerti dengan apa yang diinginkan oleh petugas pelayanan, misalnya dengan memperlakukan bawahan seperti rekan bukan seperti atasan dan bawahan sehingga terbentuk hubungan emosional antar individu dengan tanpa disadari akan tercipta suasana kerja yang nyaman dan akan memotivasi petugas pemberi pelayanan dalam memberikan pelayanan yang baik.

Selain motivasi, sanksi juga harus tegas dalam artian pemimpin memiliki peraturan yang jelas dalam pemberian pelayanan misalnya peraturan dibuat untuk meningkatkan kedisiplinan, dan dengan adanya peraturan yang tegas maka kecurangan akan lebih sedikit. Dalam hal ini sanksi yang ada pada Puskesmas Pauh belum jelas sehingga pengawasan terhadap kinerja petugas pelayanan sulit untuk dilaksanakan yang berakibat masih adanya oknum petugas pemberi pelayanan yang tidak memberikan pelayanan dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah peralatan dan perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh organisasi dalam mendukung pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu. Karena fasilitas kerja yang berhubungan dengan teknologi juga merupakan salah satu unsur yang penting dalam rangkaian meningkatkan

semangat kerja yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Sebab dengan dimilikinya fasilitas kerja yang berteknologi juga dapat merangsang dan menyenangkan serta menghapus kebosanan dalam diri individu organisasi dalam kegiatan sehari-harinya. Selain itu kelengkapan fasilitas yang berupa sarana dan prasarana misalnya parkir yang memadai, ruang tunggu yang nyaman dan fasilitas lainnya akan membantu dan dapat memberikan pelayanan yang maksimal pada masyarakat sebagai pengguna pelayanan.

“Sarana dan prasarana yang digunakan dalam pelayanan di Perum pegadaian ini kami akui masih ada kekurangan misalnya kursi di ruang tunggu yang kurang. Tapi kami mencoba memberikan pelayanan yang cepat. Untuk sarana seperti komputer, printer dan lainnya untuk memperlancar proses pelayanansudah cukup” (Wawancara dengan pimpinan Puskesmas Pauh).

“Kami bekerja menggunakan manual seperti pengisian formulir, pengisian data-data. Sedangkan computer di butuhkan untuk ruang tata usaha unu keperluan puskesmas.Untuk kecukupan sarana dan prasarana sudah memadai untuk memberikan pelayanan. Sejauh ini menurut Saya hanya itu kendala yang dihadapi” (Wawancara dengan tenaga medis Puskesmas Pauh).

“Saya sebagai pengguna jasa pelayanan di sini hanya mengeluhkan kurangnya kursi tunggu,. Hal ini juga mengganggu kenyamanan masyarakat yang berobat. (Wawancara dengan masyarakat yang berobat ke Puskesmas Pauh).

Faktor SDM berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga medis. Dilihat dari segi pendidikan tenaga medis

khususnya petugas pelayanan maka tingkat pendidikan sudah memadai untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat, namun di puskesmas jarang sekali dilaksanakan pelatihan hendaknya tenaga medis pemberi pelayanan diberikan pelatihan agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan.

Faktor kepemimpinan ini berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Apabila dilihat dari segi kepemimpinan yang diterapkan pada Puskesmas Pauh pola yang diterapkan kurang baik, karena pimpinan kurang tegas misalnya tidak adanya sanksi yang tegas.

Fasilitas kerja yang mendukung akan mempermudah proses pelayanan. Selain membantu proses pelayanan fasilitas juga mampu mengatasi kejenuhan yang dialami tenaga medis. Sejauh ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi jumlah fasilitas yang ada sudah mendukung proses pelayanan, namun untuk fasilitas umum kursi ruang tunggu masih kurang.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dinyatakan baik hal ini dapat dilihat dari observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis berdasarkan indikator yang telah ditentukan. Berdasarkan indikator cepat petugas berusaha memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun masih ditemukan kendala dilapangan misalnya petugas yang kurang disiplin, dan apabila tidak ada kontrol dari atasan maka pelayanan yang diberikan akan kurang responsif pada masyarakat, mengenai sarana dan prasarana yang ada di Puskesmas Pauh sudah disesuaikan dengan kebutuhan proses pelayanan.

Pada indikator tepat dinyatakan baik karena walau pun masih ada kendala-kendala misalnya tenaga medis

menanyakan persyaratan secara berulang-ulang dan. Selanjutnya tenaga medis akan sangat disiplin ketika atasan mengawasi pekerjaan mereka namun ketika pimpinan tidak mengawasi kinerja mereka maka mereka akan bekerja santai dan seolah-olah mengulur-ulur waktu.

Pada indikator transparansi itu meliputi unsur prosedur pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dalam penelitian ini untuk prosedur pelayanan sudah baik walaupun masih ada masyarakat yang merasakan masih berbelit-belinya prosedur pelayanan. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini maka dalam indikator transparan dinyatakan baik.

Pada indikator *emphaty* dinyatakan baik, karena dalam proses pelayanan yang diberikan pada masyarakat maka tenaga medis mencoba memberikan pelayanan yang baik namun masih ditemukan kekurangan dalam memberikan pelayanan terkadang ditemukan sikap yang tidak adil kepada setiap masyarakat. Apabila melayani masyarakat yang mereka kenal maka sikap mereka akan lebih ramah, dan berusaha untuk cepat. Tetapi pada dasarnya pelayanan yang diberikan pada masyarakat telah ramah, dan sopan.

Dalam penelitian ini ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan yaitu; sumberdaya manusia, kepemimpinan, dan sarana dan prasarana. Dalam penelitian ini ditemukan faktor yang paling berpengaruh dalam pelayanan adalah faktor kepemimpinan dimana dalam kepemimpinan mengandung unsur-unsur motivasi, sanksi, dan pengawasan kinerja. Peran pemimpin dalam mengawasi pelayanan sangat mempengaruhi pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Dimana pengawasan dari pimpinan akan mengontrol kinerja dari tenaga medis Puskesmas Pauh dalam memberikan pelayanan pada masyarakat.

4. PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya mengenai pelaksanaan pelayanan kesehatan masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang. Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari penelitian ini serta memberikan saran kepada pihak yang terkait, sebagai berikut :

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang yang ditinjau dari segi kecepatan, ketepatan, transparansi dan dari segi *emphaty* dapat ditarik kesimpulan dan hasil penelitian ini dinyatakan “ Baik”, hal ini dapat dilihat dari observasi, angket dan wawancara. Berdasarkan indikator cepat petugas berusaha memberikan pelayanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku namun masih ditemukan kendala dilapangan seperti petugas yang kurang disiplin, dan apa bila tidak ada kontrol dari atasan maka pelayanan yang diberikan akan kurang responsif pada masyarakat.

Pada indikator tepat dinyatakan baik karena tenaga medis Puskesmas Pauh sudah berusaha memberikan pelayanan yang tepat waktu kepada masyarakat tapi masi ada juga masyarakat yang merasakan masi kurang tepat waktunya pelayanan yang diberikan tenaga medis kepada masyarakat. Serta pimpinan tidak mengawasi kinerja mereka maka mereka akan bekerja santai dan seolah-olah mengulur-ulur waktu. Sedangkan masyarakat menginginkan pelayanan yang cepat, tidak berbelit-belit dan responsif akan kebutuhannya.

Pada indikator transparansi itu meliputi unsur pelayanan yang tidak

berbelit-belit dan mudah, informasi yang diberikan mudah dimengerti dalam penelitian ini ditemukan masih ada masyarakat yang kurang mengerti dengan informasi yang diampaikan tenaga medis

Pada indikator *emphaty* dinyatakan baik, karena dalam proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tenaga medis mencoba memberikan pelayanan yang baik namun masih ditemukan kekurangan dalam memberikan pelayanan terkadang ditemukan sikap yang tidak adil kepada setiap msyarakat

2. Faktor - faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Pelayanan Kesehatan Masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang

Faktor SDM berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga medis. Dilihat dari segi pendidikan tenaga medis Puskesmas Pauh Kota Padang. Selain itu juga lebih meningkatkan pemberian pelatihan kepada tenaga medis khususnya yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Faktor kepemimpinan berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan Puskesmas Pauh memiliki pola penerapan yang kurang baik, karena pimpinan kurang dalam penegakkan sanksi, evaluasi yang tidak terjadwal dalam mengontrol kinerja.

Fasilitas kerja yang mendukung akan mempermudah proses pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi jumlah fasilitas yang ada sudah mendukung proses pelayanan, namun untuk fasilitas umum tempat duduk ruang tunggu masih kurang.

B. Saran

Dari penelitian yang dilakukan dalam rangka melihat sejauh mana pelaksanaan pelayanan kesehatan

masyarakat pada Puskesmas Pauh Kota Padang, dapat dikemukakan beberapa saran dengan tujuan perbaikan pada masa-masa yang akan datang. Saran-saran tersebut antara lain :

1. Agar pelaksanaan pelayanan kesehatan pada Puskesmas Pauh dapat ditingkatkan lagi karena pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sudah baik.
1. Agar tenaga medis atau pegawai lebih tanggap, sigap dan teliti dalam menjalankan tugas sehingga masyarakat mendapat pelayanan lebih cepat.
2. Pimpinan harus memiliki konsep yang jelas dalam mengevaluasi kinerja pelayanan, serta menegakkan sanksi yang tegas kepada tenaga medis yang melakukan kesalahan, agar tenaga medis lebih disiplin dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.
3. Agar puskesmas pauh lebih meningkatkan penyediaan sarana dan prasarana seperti tempat duduk ruang tunggu agar pelaksanaan pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik. Namun selain itu perlu ditingkatkan pengetahuan dan kesopanan serta keramahan tenaga medis, kemampuan dalam memberikan kepercayaan kepada masyarakat akan pelayanan yang diberikan serta dapat menjelaskan mekanisme/prosedur untuk mendapatkan pelayanan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Azrul. 1996. *Pengantar Administarsi Kesehatan*. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Basuki, J, Dr., M.Si. 2002. *Pelayanan Prima*. Jakarta; LAN
- Barata, Atep Adya. 2003. *Dasar-Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Gramedia
- Bungin, S. Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (

- Komunikasi, Ekonomis, dan Kebijakan Publik, serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya*). Jakarta: Prenada Media
- Effendi, N. 1998. *Dasar-Dasar Keperawatan Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Hasibuan, H. Malayu. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hidayat, Syarifudin, dkk. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Ismail, Muhammad. 2002. *Kualitas Pelayanan Aparatur Pemerintah*, makalah (tidak diterbitkan). Jakarta: STAI LAN
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Unit Penerbit Dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan YKPN
- Moenir, H.A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Napitupulu, Paimin. 2007. *Pelayanan Publik dan Customer Satisfaction*. Bandung: PT. Alumnus
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy: Teori Kebijakan, Analisis Kebijakan, Proses Kebijakan perumusan, Implementasi, Evaluasi, Revisi Risk Management dalam Kebijakan Publik Kebijakan sebagai The Fifth Estate Metode Penelitian Kebijakan*. Jakarta: PT. Elex Media Koputindo
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: ALFABETA
- Ridwan, Juniarso.dkk. 2009. *Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Publik*. Bandung: Penerbit Nuansa
- Rosadi, Ruslan. 2003. *Kinerja Pelayanan Sektor Publik*. Yogyakarta: AMP YKPN
- Sinambela Poltak, Lijan. 2010. *Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sitorus, Monang. 2009. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung : UNPAD Press
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kulitatif Dan Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Vincent, Gorpez. 1998. *Manajemen Kualitas dalam Industri*. Jakarta: PT. Gramedia
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Peraturan, Keputusan Menteri dan Dokumen**
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/2003 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan.
- Laporan Tahunan Puskesmas Pauh tahun 2008 dan 2009

ANALISIS KEPUASAN MASYARAKAT TERHADAP PELAYANAN PUBLIK DI KANTOR CAMAT AIR HANGAT KABUPATEN KERINCI

Iswan Prayoga, 16208008/2016

***) Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik, Universitas Negeri Padang,
email: iswan.prayoga@yahoo.com**

****) Staf Pengajar Ilmu Administrasi Publik Universitas Negeri Padang**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan tentang Analisis Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci yang mana berdasarkan hasil observasi awal yaitu terdapat beberapa fenomena-fenomena bahwa peran kantor camat dalam meningkatkan pelayanan di kantor camat belum memuaskan masyarakat. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penelitian lapangan dan penelitian perpustakaan. Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Prosedur Pelayanan, Indikator Persyaratan Pelayanan, Indikator Kejelasan Petugas Pelayanan, Indikator Kedisiplinan Petugas Pelayanan, Indikator Tanggung Jawab Petugas Pelayanan, Indikator Kemampuan Petugas Pelayanan, Indikator Kecepatan Pelayanan, Indikator Keadilan Mendapatkan Pelayanan, Indikator Kesopanan dan Keramahan Petugas, Indikator Kewajaran Biaya Pelayanan, Indikator Kepastian Biaya Pelayanan, Indikator Kepastian Jadwal Pelayanan, Indikator Kenyamanan Lingkungan, Indikator Keamanan Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Jadi analisis semua Indikator berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 5922 sampai dengan 7896 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa seluruh Indikator jawaban Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dikategorikan puas.

Kata Kunci: Analisis, Kepuasan masyarakat, Pelayanan publik

1. PENDAHULUAN

Dalam Era globalisasi saat ini banyak kita temui berbagai bentuk organisasi baik yang berada dilingkungan pemerintahan maupun organisasi yang bergerak di bidang keniagaan, bidang politik, bidang sosial, bidang pendidikan dan lain sebagainya. Untuk mengelola berbagai jenis organisasi tersebut diperlukan pemimpin yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, agar menghasilkan pemimpin yang terampil dalam segala hal berbagai usaha dilakukan secara intensif untuk mempersiapkan calon pemimpin yang mampu bekerja keras sehingga para pemimpin nantinya dilapangan akan semakin mampu menjalani tingkat efesiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam meningkatkan kinerja pegawai yang semakin tinggi. Dengan meningkatnya kinerja para pegawai atau birokrat, maka masyarakat akan mendapatkan dampak dari hasil kinerja pemerintah baik dari segi kepuasan mendapatkan pelayanannya. Pelayanan publik merupakan segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima kebutuhan pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Jadi secara konseptual, transparansi dalam penyelenggaraan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang bersifat terbuka, mudah, dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan serta disediakan secara memadai dan mudah dimengerti oleh semua penerima kebutuhan pelayanan.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh

kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai Pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Kecamatan yang merupakan wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 126 bahwa status Kecamatan bukan lagi sebagai wilayah administrasi tetapi sebagai wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Dengan demikian, Camat sebagai perangkat daerah. Pembentukan Kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah. Berdasarkan perda No.8 Tahun 2006 tanggal 10 agustus 2006 sebagai pelaksanaan UU RI No.58 Tahun 1958 pembentukan kecamatan Air Hangat, Camat diangkat oleh Bupati atau Walikota atas usul Sekretaris Daerah. Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Untuk menengani urusan Otonomi Daerah, Camat sebagai pemimpin tertinggi di wilayah Kecamatan, mempunyai tugas dan fungsi sebagai mana diatur oleh peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008 tentang peraturan Kecamatan. Menurut pasal 15, dikemukakan bahwa untuk Camat menyelenggarakan pelayanan publik meliputi:

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasi upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.

3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundangan.
4. Mengkoordinasi pemeliharaan sarana dan prasarana dan fasilitas pelayanan umum
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan Desa/Kelurahan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dilaksanakan pemerintahan desa dan kelurahan.

Berdasarkan pengamatan penulis tentang peranan camat dalam meningkatkan pelayanan publik di wilayah kecamatan Air Hangat berpedoman pada peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2008, penulis mengungkapkan Fenomene-fenomena yang terjadi di wilayah Kecamatan Air Hangat bahwa peranan camat (kantor camat) dalam meningkatkan pelayanan di kantor Camat Air Hangat belum memuaskan masyarakat. dapat dilihat pada pemberdayaan masyarakat, kantor camat Air Hangat belum optimal dalam memeberikan pelayanan terhadap pembinaan dan pelatihan kepada organisasi-organisasi yang ada di desa, Salah satunya adalah karang taruna. Dengan kurang diperhatikannya organisasi-organisasi di Desa sehingga tidak berkembangnya sumber daya manusia yang dapat diandalkan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna". Penelitian menjelaskan bagaimana analisis kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di kantor Camat Air Hangat. Lokasi penelitian dilaksanakan di kantor camat Kecamatan Air Hangat Kecamatan Kerinci Provinsi Jambi.

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini terdiri dari data primer dan

data sekunder. Adapun sumber data pada penelitian ini adalah Bapak Camat kecamatan Air Hangat dan masyarakat Kecamatan Air Hangat. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik panarikan sampel *Nonprobabilita* dengan menggunakan teknik penarikan Sampel *Aksidental* yaitu didasarkan pada kemudahan (convenience). Sampel dapat terpilih karena berada pada waktu, situasi, dan tempat yang tepat. Dan menurut pendapat Arikunto (1996: 107) yang menyatakan bahwa apabila subjek kurang dari 100 lebih baik diambil semua.

Metode Analisis yaitu Diskriptif Kuantitatif merupakan alat untuk meneliti dengan melakukan perhitungan-perhitungan yang berkaitan dengan analisis kepuasan Masyarakat terhadap pelayanan kendor Kecamatan Air Hangat.

Alat Analisis dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert yaitu Mengolah data merupakan tindak lanjut dari pelaksanaan penelitian untuk dijadikan informasi sebagai bahan dasar dalam menganalisis dan membahas masalah yang akan diteliti. Dalam penilitian ini digunakan Skala Likert menurut Sugiyono (2003:107) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert dengan kategori :

Sangat Puas	5
Puas	4
Cukup Puas	3
Kurang Puas	2
Sangat Tidak Puas	1

Dengan menggunakan rumus Skala Likert diatas maka dapat menghasilkan data kuantitatif yang akurat sehingga bisa

dianalisis dengan statistik, dalam penelitian ini digunakan Statistik Deskriptif dan Statistik parametris.

Menurut Kirk dan Miller (terjemahan Sarimanis, (1990:31), analisis kuantitatif diperlukan guna memberikan guna memberikan gambaran hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu faktor. Maka memerlukan pembuktian analisis dilakukan terhadap jawaban hasil angket/kuisisioner yang disebar kepada responden.

Selanjutnya Kirk dan Miller menyatakan bahwa jumlah skor ideal akan didapatkan jika semua hasil responden mempunyai nilai 5 (lima) dan jumlah skor terendah apabila semua jawaban responden mempunyai nilai satu 1 (satu). Hasil perhitungan didapat dengan cara mengalikan skor bersangkutan, dan membaginya dengan angka ideal yang secara sistimatis dapat dirumuskan sebagai berikut :

Skor ($\sum$ jawaban responden

X 100 %

Angka Ideal

Dari hasil diatas, kemudian diinterpretasikan sesuai klarifikasikan sebagai berikut :

1. Nilai antara 81% : Sangat Puas
sampai dengan 100% : Puas
2. Nilai antara 61% : Cukup Puas
sampai dengan 80% : Kurang Puas
3. Nilai antara 41% : Sangat Tidak
sampai dengan 60% Puas
4. Nilai antara 21%
sampai dengan 40%
5. Nilai 0% atau kurang
20 %

3. HASIL PENELITIAN

Kecamatan Air Hangat dengan luas wilayah 168,48 Km, dengan ditempati oleh 16 Desa. Batas-batas Kecamatan Air Hangat Sebagai Berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Air Hangat Barat

- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Depati VII dan Air Hangat Timur

- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Depati VII

- d. Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Air Hangat Timur

Kecamatan Air Hangat terbentang di sepanjang Bukit Barisan Tepatnya antara $101^{\circ}08^{40}$ - $101^{\circ}50^{40}$ BT dan $1^{\circ}40^1$ – $2^{\circ}26^1$ LS. Kecamatan Air Hangat berada pada ketinggian antara 500 meter s/d 1500 meter dari permukaan laut. Karakter wilayah bergelombang dan berbukit-bukit.

Kecamatan Air Hangat dibentuk berdasarkan perda No. 8 Tahun 2006 tanggal 10 Agustus 2006 sebagai pengganti UU RI NO.58 Tahun 1958. Dengan luas wilayah 168,48 K, terdiri dari 16 desa dengan penduduk 15.110 Jiwa, dan sekitar 3.733 KK. Dengan Ibu Kota Semurup berjarak $\pm$ 10 Km Dari Sungai Penuh.

Kecamatan Air Hangat dipimpin oleh seorang Kepala Kecamatan yang disebut Camat, dengan Ibu Kota Kecamatan Air Hangat adalah Semurup, berjarak $\pm$ 10 Km dari Ibu Kota Kabupaten dan 448 Km dari Ibu Kota Provinsi Jambi.

Sesuai dengan Keputusan Bupati Kerinci Nomor : 233 Tahun 2008 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi dan tata Kerja Kecamatan, dimana disebutkan bahwa dalam usaha meningkatkan penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunnn dan pelayanan masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna maka organisasi Kecamatan ditata sesuai dengan keputusan tersebut.

Adapun jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 47 (empat puluh tujuh) orang responden dengan penyebaran Kuesioner yang memiliki 3 (tiga) item pertanyaan.

1. Indikator Prosedur Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Prosedur Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada

pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Prosedur Pelayanan dikategorikan Puas.

2. Indikator Persyaratan Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Persyaratan Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 % sampai dengan 564 % yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Persyaratan Pelayanan dikategorikan Puas.

3. Kejelasan Petugas Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kejelasan Petugas Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kejelasan Petugas Pelayanan dikategorikan Puas.

4. Indikator Kedisiplinan Petugas Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kedisiplinan Petugas Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kedisiplinan Petugas Pelayanan dikategorikan Puas.

5. Indikator Tanggung Jawab Petugas Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran

Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Tanggung Jawab Petugas Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Tanggung Jawab Petugas Pelayanan dikategorikan Puas.

6. Indikator Kemampuan Petugas Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kemampuan Petugas Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kemampuan Petugas Pelayanan dikategorikan Puas.

7. Indikator Kecepatan Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kecepatan Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kecepatan Pelayanan dikategorikan Puas.

8. Indikator Keadilan Mendapatkan Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Keadilan Mendapatkan Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Keadilan Mendapatkan Pelayanan dikategorikan Puas.

9. Indikator Kesopanan dan Keramahan Petugas

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kesopanan dan Keramahan Petugas, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kesopanan dan Keramahan Petugas dikategorikan Puas.

10. Indikator Kewajaran Biaya Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kewajaran Biaya Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kewajaran Biaya Pelayanan dikategorikan Puas.

11. Indikator Kepastian Biaya Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kepastian Biaya Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kepastian Biaya Pelayanan dikategorikan Puas.

12. Indikator Kepastian Jadwal Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kepastian Jadwal Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai

dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kepastian Jadwal Pelayanan dikategorikan Puas.

13. Indikator Kenyamanan Lingkungan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Kenyamanan Lingkungan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Kenyamanan Lingkungan dikategorikan Puas.

14. Indikator Keamanan Pelayanan

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Keamanan Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 80% sampai dengan 100%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa Indikator Keamanan Pelayanan dikategorikan Puas.

15. Analisis Indikator-indikator

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 5922 sampai dengan 7896 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa seluruh Indikator jawaban, Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dikategorikan Puas.

4. PENUTUP

Kesimpulan, Implikasi Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dikategorikan Puas. Hal ini terlihat dari hasil tanggapan 47 Responden.

Analisis yang dilakukan dari hasil penelitian melalui penyebaran Kuesioner menunjukkan bahwa Indikator Prosedur Pelayanan, Indikator Persyaratan Pelayanan, Indikator Kejelasan Petugas Pelayanan, Indikator Kedisiplinan Petugas Pelayanan, Indikator Tanggung Jawab Petugas Pelayanan, Indikator Kemampuan Petugas Pelayanan, Indikator Kecepatan Pelayanan, Indikator Keadilan Mendapatkan Pelayanan, Indikator Kesopanan dan Keramahan Petugas, Indikator Kewajaran Biaya Pelayanan, Indikator Kepastian Biaya Pelayanan, Indikator Kepastian Jadwal Pelayanan, Indikator Kenyamanan Lingkungan, Indikator Keamanan Pelayanan, berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 428 sampai dengan 564 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa dikategorikan Puas.

Jadi analisis semua Indikator berdasarkan skor yang diperoleh berada pada interval 5922 sampai dengan 7896 yang artinya berada pada daerah 60% sampai dengan 80%. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa seluruh Indikator jawaban Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Di Kantor Camat Air Hangat Kabupaten Kerinci dikategorikan Puas.

Saran

Setelah menarik beberapa kesimpulan, penulis juga ingin memberikan saran-saran yang kiranya dapat meningkatkan mutu

pelayanan publik Kantor Camat Air Hangat pada Masyarakat sebagai berikut :

1. Di harapkan para pegawai Kantor Camat Air Hangat dapat mempertahankan mutu pelayanan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.
2. Di harapkan pegawai Kantor Camat Air Hangat dapat di tingkatkan lagi mutu pelayanan kepada masyarakat, meskipun pelayanan yang telah diberikan sudah sesuai dengan harapan.
3. Agar senantiasa melakukan evaluasi terhadap kinerja para pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat demi meningkatkan lagi pelayanan untuk akan datang.
4. Di harapkan untuk akan datang pelayanan yang dilakukan selalu mementingkan masyarakat dan sungguh dalam melakukan pelayanan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Ucapan Terima Kasih

Kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang telah meluangkan waktu memberikan bimbingan, sumbangan pemikiran dan memberikan pesan-pesan positif kepada penulis dengan penuh ketulusan dan kesabaran sehingga penelitian ini dapat diselesaikan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nurmandi, 2010, Manajemen Pelayanan Publik, PT Sinergi, Yogyakarta
- Ajeng K. Ningrum, 2012, Filosofi Pelayanan Publik, PT Citra Intrans Selaras, Malang
- Aro.
- Bambang Prasetyo, Lina Miftahul Jannah, 2012, Metode Penelitian Kuantitatif, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Bibendri, 2010, Analisis Peranan Camat Dalam Meningkatkan Pembangunan Dan Pembinaan Kehidupan Masyarakat Kecamatan Air Hangat.

Budi Winarno, 2012, Kebijakan Publik, PT. Buku Seru, Jakarta
 Frederik Mote, 2008, Analisis Kepuasan Masyarakat Terhadap Pelayanan Publik Di Puskesmas, Semarang
 H.A.S. Moenir, 2010, Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia, PT Bumi Aksara, Jakarta
 Hesti Puspitosari, Khalikussabir, Luthfi J. Kurniawan, 2012, Filosofi Pelayanan Publik, Setara Perss wisma kalimetro. MP3, Malang
 Inu Kencana Syafiie, 2003, Sistem Administrasi Negara, Bumi Aksara
 Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia, 2004, tentang

Pedoman Umum Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat Unit Pelayanan Instansi Pemerintah.
 Lijan Poltak Sinambela, dkk. 2011, Reformasi Pelayanan Publik, Bumi Aksara, Jakarta
 Poerwadarmita, WJS Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta
 Sarimanis, 2008, Analisis Tingkat Kepuasan Majelis Guru Terhadap Pelayanan Administrasi Staf Tata Usaha Pada Sekolah Menengah Atas Negeri I Kayu
 Wibowo, 2012, Manajemen Kinerja, PT RajaGrafindo Persada Jakarta.

ANALISIS PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR CAMAT AIR HANGAT TIMUR

Joni agus putra
Megister ilmu administrasi publik Universitas negeri padang
Joniagus058@gmail.com

ABSTRACT

Joni Agus Putra, This study aims to determine the effect of communication on public service at the Office of the Sub-district of Air Hangat Timur, to know the magnitude of the influence of communication on public service at the Office of the East Warm Water Sub-district.

This type of research is quantitative research to see the influence between independent variables (independent) with dependent variable (dependent). In this study, the researcher wanted to see the effect of communication on public service at East Warm Water Head Office.

The results of this study are: obtained H_a value received on the significance and $\alpha (0.05) > 0.05$ (significacy) means there is a significant effect of communication on public service at the Office of the Sub-district of Air Hangat Timur. Then the t-count is 3.351, while the t-table is 2.048, so it can be concluded $t_{hitung} > t_{tabel}$ or $3.351 > 2.048$ then the null hypothesis is rejected and the accepted alternative hypothesis means there is a significant influence of communication on public service, the better komunikasi maka the better the public service. The amount of influence communications to public service at the Office of East Warm Water Sub-district can be seen in the value of R Square is 0.286, this means that communications affects service 28.6%. While the rest of 71.4% influenced by factors other than communication.

Keywords: Communication, Public service

ABSTRAK

Joni Agus Putra, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komunikasi terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur, untuk mengetahui besarnya Pengaruh komunikasi terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk melihat pengaruh antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini peneliti ingin melihat pengaruh komunikasi terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

Hasil penelitian ini adalah : diperoleh nilai H_a diterima pada signifikansi dan $\alpha (0,05) > 0,05$ (*signifikacy*) artinya ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur. Kemudian t_{hitung} sebesar 3.351, sedangkan t_{tabel} bernilai 2,048, Jadi dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3.351 > 2,048$ maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap pelayanan publik, semakin baik komunikasi maka semakin baik pula pelayanan publik. Besarnya pengaruh komunikasi terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur dapat dilihat pada nilai R Square adalah 0,286, ini artinya bahwa komunikasi mempengaruhi pelayanan sebesar 28.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 71,4 % dipengaruhi oleh faktor lain selain dari komunikasi.

Kata Kunci : Komunikasi, Pelayanan publik

1. PENDAHULUAN

Komunikasi dalam reformasi pelayanan sipil dan publik merupakan kajian yang patut dilakukan dalam rangka menciptakan para aparatur negara yang memiliki etika komunikasi dalam menyelenggarakan reformasi pelayanan sipil dan publik. Sejauh ini aparat birokrasi belum menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal dalam melayani hak-hak sipil masyarakat umum terutama dalam hal berkomunikasi dengan masyarakat umum tersebut selama proses penyelenggaraan pelayanan berlangsung.

Pelayanan sipil dan publik yang dilakukan oleh para aparat birokrat pemerintah masih kurang maksimal dan masih jauh dari harapan para warga negara dan masyarakat umum. Selama ini aparat birokrat cenderung melakukan pelayanan sesuai dengan jalan pemikirannya sendiri bukan mengutamakan kepentingan dan kepuasan warga negara dan masyarakat. Masalah birokrasi yang sangat berbelit serta rendahnya tingkat etika para aparat dalam melakukan komunikasi yang komunikatif, sugestif dan persuasif selama menyelenggarakan pelayanan membuat permasalahan ini semakin meluas dan kompleks.

Banyak keluhan yang muncul terkait pelayanan yang dilakukan para aparat birokrat misalnya mereka suka memperlambat proses penyelesaian pemberian izin tanpa ada alasan yang jelas seperti pengurusan KTP, dan lain-lain dengan penyampaian informasi yang sangat tidak komunikatif, tidak sugestif dan tidak persuasif. Hal ini berakibat dengan kekecewaan dari para warga negara dan masyarakat karena mereka sengaja ditarik ulur tanpa kejelasan yang pasti. Para aparat birokrat tersebut cenderung melakukan komunikasi dengan para warga negara dan masyarakat tersebut secara tidak jelas sehingga komunikasi yang timbul

cenderung dinilai masyarakat sangat berbelit, tidak komunikatif, tidak sugestif dan tidak persuasif. Jelas hal ini sangat tidak sesuai dengan konsep *human relation*, dimana sangat memperhatikan pentingnya hubungan manusiawi dilakukan melalui praktek untuk memberikan kepuasan atau kebahagiaan hati bagi kedua belah pihak yang sedang berkomunikasi (Spradly, 2005: 31).

Pemahaman konsepsi pengelolaan penyelenggaraan pelayanan sipil dan publik yang sedang berusaha mengarah pada reformasi diharapkan mampu menciptakan pengelolaan yang amanah melalui keterbukaan (*openess*) yaitu pemberian informasi secara terbuka, terhadap saran dan kritik yang dianggap perlu sebagai partisipasi masyarakat untuk perbaikan.

Permasalahan yang masih terjadi hingga saat ini adalah sulitnya menentukan bagaimana bentuk keterbukaan (*openess*) yang tepat terkait proses penyelenggaraan pelayanan melalui etika komunikasi yang tepat sehingga penyampain informasi dapat dilakukan secara terbuka, benar, akurat dan tidak berbelit-belit. Seringkali kita menjumpai *miscommunication* antara sipil dan publik dengan aparat birokrat selama proses penyelenggaraan pelayanan hanya karena persoalan kecil yang sebenarnya dapat dikomunikasi secara benar dan bertanggung jawab dengan memperhatikan etika berkomunikasi.

Komunikasi dalam reformasi pelayanan sipil dan publik dirasakan penting untuk diketahui dan dilakukan agar tujuan dari reformasi dapat terwujud karena proses komunikasi senantiasa menjadi kegiatan yang dilakukan antara sipil dan publik dengan aparat birokrat selama penyelenggaraan pelayanan. Proses komunikasi ini merupakan salah satu bagian penting yang selama ini masih dianggap kurang berpengaruh terhadap keberhasilan dalam pelaksanaan pelayanan.

Kantor Camat Air Hangat Timur merupakan salah satu institusi di Pemerintahan Daerah Kabupaten Kerinci yang mempekerjakan pegawai dalam Jumlah yang banyak sehingga sering terjadi kesalahan komunikasi dan ditemukan juga bermacam-macam karakter dan etika dari setiap individu. Kantor Camat Air Hangat Timur memiliki tenaga kerja yang memiliki berbagai kemampuan dan bidang keahlian dengan tingkat pendidikan yang beragam. Sehingga lingkungan kerja yang muncul merupakan lingkungan kerja yang dinamis, dan memiliki interaksi tinggi di mana seringkali terjadi kesalahan paham karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan kerja yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada konflik.

Seperti halnya sebuah institusi Pemerintahan, Kantor Camat Air Hangat Timur sebagai sebuah organisasi juga membutuhkan Komunikasi yang baik sehingga tercapainya suatu pelayanan yang prima untuk masyarakat. Komunikasi yang baik bagi para pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur juga mendorong kemajuan organisasi, mendorong organisasi pada pertumbuhan yang stagnan.

Fenomena yang terjadi Kantor Camat Air Hangat Timur adalah seringkali ditemui masalah berkomunikasi para pegawai seperti:

1. Sering ditemukan Pegawai yang berbohong dalam memberikan pelayanan publik.
2. Kurang optimalnya pelaksanaan tugas akibat buruknya proses komunikasi interpersonal yang terjadi antara pegawai dan masyarakat.
3. Komunikasi pegawai yang kurang efektif dan efisien, dan juga pernah di jumpai pegawai yang mudah emosi dalam menghadapi masyarakat.

4. Pegawai juga kurang ramah dalam melayani masyarakat.

Dengan Komunikasi yang kurang baik pada Kantor Camat Air Hangat Timur Memicu berkurangnya kualitas Pelayanan Publik seperti transparan atau keterbukaan petugas dalam mendapatkan pelayanan. akuntabilitas atau kurangnya tanggung jawab petugas dalam memberikan pelayanan. kondisional yang mana petugas tidak sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi pelayanan sehingga pelayanan tidak efisien dan efektifitas. partisipatif yang mana petugas kurang memperhatikan aspirasi, kebutuhan, dan harapan masyarakat. kesamaan hak yang mana petugas sering diskriminatif dalam membedakan golongan, dan status ekonomi. keseimbangan hak dan kewajiban yang mana petugas pemberi pelayanan public sering tidak memenuhi hak dan kewajiban dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat pada Kantor Camat Air Hangat Timur pada saat ini.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk proposal penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap Pelayanan Publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur ”

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif . sebagai mana yang dikemukakan oleh Sugiono (2003: 214) bahwa penelitian kuantitatif merupakan alat untuk meneliti dengan menggunakan perhitungan. Selanjutnya yang memperkuat adanya korelasi variabel itu, maka diperlukan pembuktian analisis dilakukan terhadap jawaban hasil angket yang disebarkan kepada responden, yang menjadi responden penelitian adalah pegawai kantor camat air hangat timur berjumlah 30 orang.

3. HASIL TEMUAN

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Koefisien regresi komunikasi terhadap pelayanan pada Kantor Camat Air Hangat Timur adalah positif, maksudnya semakin baik tingkat komunikasi, maka ada kecenderungan semakin tinggi pelayanan. Jika skor komunikasi di tingkatkan satu-satuan, maka secara rata-rata skor kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.406 satuan.

Konstanta sebesar 35.851 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel komunikasi maka pelayanan adalah 35.851 satuan.

a. Koefisien Determinan

Dari hasil pengolahan data komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 17. Berdasarkan analisis tabel 3.2 terdapat R^2 (Determinasi) adalah 0,286 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,535) R^2 dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 28.6 % kontribusi variabel komunikasi terhadap pelayanan, sedangkan sisanya sebesar 71.4 % dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Artinya komunikasi mempengaruhi pelayanan sebesar 28.6 % sedangkan sisanya sebesar 71.4 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain selain komunikasi.

b. Uji Hipotesis

dari uji *Coefficients* atau uji T tes ternyata diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.351 sedangkan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$. $dk = n - 2 = 30 - 2 = 28$ adalah 2,048 sehingga $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $3.351 \geq 2,048$. Dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

4. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh komunikasi terhadap pelayanan publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

3. Konstanta sebesar 35.851 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel komunikasi (X), maka nilai pelayanan publik (Y) adalah 0.406, koefisien regresi sebesar 0.406 menyatakan bahwa setiap penambahan satu skor adalah nilai komunikasi akan memberikan peningkatan skor sebesar 0.406.
4. Dari SPSS versi 17 dapat dilihat bahwa nilai R^2 adalah 0,286, ini artinya bahwa komunikasi mempengaruhi pelayanan sebesar 28.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 71.4 % dipengaruhi oleh faktor lain selain dari komunikasi.
5. Dari hasil penelitian maka diperoleh nilai H_a diterima pada signifikansi dan $\alpha (0,05) > 0,05$ (*signifikancy*) artinya ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap pelayanan. Kemudian $t - hitung$ sebesar 3.351, sedangkan $t - tabel$ bernilai 2,048, Jadi dapat disimpulkan $t - hitung > t - tabel$ atau $3.351 > 2,048$. Maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap pelayanan publik, semakin baik komunikasi maka semakin baik pula pelayanan publik di Kantor Camat Air Hangat Timur.

b. Saran

Berdasarkan hasil penilaian di lapangan mengenai Pengaruh Komunikasi Terhadap Pelayanan Publik pada Kantor Camat Air Hangat Timur, berikut beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi alternatif dalam membantu memecahkan masalah ataupun

menyempurnakan Reformasi Pelayanan Publik di masa yang akan datang. Pengaruh Komunikasi sangat penting dalam mewujudkan Pelayanan Publik yang baik di Kantor Camat Air Hangat Timur, maka cara-cara yang dapat ditempuh untuk meningkatkan Pelayanan Publik antara lain :

1. Dilihat dari hasil penelitian bahwa masih terdapat komunikasi antara pegawai dengan penerima layanan yang kurang bisa dipahami oleh masyarakat, sehingga mempengaruhi pelayanan publik. Maka dari itu diharapkan agar pegawai pemberi layanan agar lebih meningkatkan lagi pemahaman berkomunikasi.
2. Dalam komunikasi pegawai, pegawai juga harus memperhatikan indikator-indikator yang membuat masyarakat termotivasi baik keinginan, kebutuhan, maupun harapan dari masing-masing masyarakat. Dengan terpenuhinya keinginan masyarakat maka otomatis masyarakat akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.
3. Dari hasil penelitian hubungan yang kurang harmonis antara pegawai dengan masyarakat penerima layanan sangat mempengaruhi kepuasan masyarakat, maka dari itu perlu ditingkatkan lagi hubungan dengan kedekatan emosional agar komunikasi dalam bekerja bisa terjalin dengan baik dan bisa mencapai pelayanan yang baik.
4. Selain meningkatkan Komunikasi, kerjasama Pegawai dengan masyarakat pun harus diperhatikan guna meningkatkan Pelayanan Publik.
5. Selain memperhatikan komunikasi terhadap publik sebaiknya pegawai pada kantor camat terlebih dahulu harus memperhatikan komunikasi internal dalam Kantor Camat Air Hangat Timur seperti Komunikasi antar pribadi, Komunikasi kelompok dan Komunikasi massa.

6. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis menemukan bahwa komunikasi pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan masyarakat oleh karena itu perlu perhatian yang lebih besar dalam hal pengembangan komunikasi pegawai pada Kantor Camat Air Hangat Timur.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2004. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta
- Boediono, 2003. *Manajemen Pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Dwiyanto, 2005. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, UGM, Yogyakarta,
- Haryanto, 2002. *Etika administrasi Negara*, Rajawali Pers, Jakarta,
- Keputusan Menpan No. 63/Kep./M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.
- Komisi Hukum Nasional (KHN) Hasil Kajian Tentang Pelayanan Publik, Jakarta, tth.
- Michael Dugget, 2005. *Public Administration : Chalenges, Choices, Consequences*, Illions: Scott Foreman,
- Oentarto, 2004. *Memangkas Birokrasi : Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, Pustaka Publik : Jakarta
- Onong, 2001. *Dimensi-Dimensi Komunikasi* : Jakarta

- <http://fathulwahid.wordpress.com/2012/04/13/apa-kabar-e-government-indonesia/> jurnal Komunikasi Massa Vol 3 No 1 Januari 2010
- [http://fathulwahid.wordpress.com/2012/04/13/apa-kabar-e-government-indonesia/Jurnal Komunikasi Massa Vol 3 No 1 Januari 2010](http://fathulwahid.wordpress.com/2012/04/13/apa-kabar-e-government-indonesia/Jurnal_Komunikasi_Massa_Vol_3_No_1_Januari_2010)
- Ridwan, 2004, 2002, 1997, *Penelitian kualitatif: untuk ilmu-ilmu kemanusiaan dan Budaya*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Taliziduhum, 2000. *Strategi Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik*, Jakarta.
- Sugiono, 2003, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Spradly, 2005 *Reformasi Politik dan Kekuatan Masyarakat Kendala dan Peluang Menuju Demokrasi*, LP3ES : Jakarta
- Syafhendri, 2008. *Reformasi Pelayanan Publik*, Bumi Aksara, Jakarta
- Wijaya, 2000. *Pelayanan Yang Akuntabel dan Bebas dari KKN*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,
- Pedomanan Penulisan Proposal Penelitian, Skripsi, dan Buku Konsultasi*. 2015. Sungai Penuh. STIA-NUSA
- Peraturan Pemerintah :**
No. 63/Kep./M.PAN/7/2003, *tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*
- Undang-undang :**
Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 2009, *Tentang Pelayanan Publik*

Website :