



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN) menerbitkan sebanyak 6 artikel pada bulan November tahun 2021 pada Volume 9 Nomor 2 Tahun 2021. Pada artikel pertama membahas tentang Optimalisasi Kebijakan dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan (Studi Kasus: Kota Batam, Kepulauan Riau) yang ditulis oleh Sri Rahayu dan Johan Jeques Junior. Selanjutnya tulisan yang berjudul Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau, dimana hasil tulisan tersebut ditulis Firman dan Chaereyranba Sholeh. Kemudian ada Aeroen Safis Kharisman dan Muhammad Eko Atmojo memuat artikelnya tentang Responsivitas Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul dalam Menangani UMKM yang Terdampak Pandemi Covid-19. Artikel selanjutnya dengan judul Transformasi Layanan Administrasi Kependudukan Oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi di Masa Pandemi Covid-19 oleh Anggi Nuraini. Artikel selanjutnya berjudul Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang ditulis oleh Raja Ariza. Pada artikel terakhir pada edisi ini ditulis oleh Artha Dini Akmal dan Pratiwi Nurhabibi yang berjudul *Participatory Approaches in the Formulation of Public Policy at Nagari Governance Level*.

Kami mengucapkan selamat dan Terima kasih atas partisipasi penulis yang telah berkontribusi pada memberikan gagasan serta ide dalam menjawab permasalahan dalam kehidupan sosial sehingga artikel tersebut dapat diterbitkan pada Volume 9 Nomor 2, November Tahun 2021. Kami menunggu tulisan terbaik bapak/ibu pada edisi berikutnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pimpinan Redaksi JUAN



JUAN

ISSN : 2354-5798 (Cetak) ISSN : 2654-5020 (Online)

JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI

Kampus FISIP Universitas Maritim Raja Ali Haji Jl. Raya Dompok, Telp. (0771) 4500089, Fax (0771) 4500091
PO. Box. 155 Tanjungpinang – Kepulauan Riau 29100
e-mail; juan@umrah.ac.id

KONTRIBUSI VOLUME 9 NOMOR 2 TAHUN 2021

Penanggung Jawab

Imam Yudhi Prastya, S.IP., MPA

Pimpinan Redaksi

H. Jamhur Poti, S.Sos., M.Si

Pengelola Editor

Edison, S.AP., MPA.

Tim Editor

Chaereyranba Sholeh, S.A.P., M.A.P

Firman, S.T., M.A.P

Mitra Bestari

Muhubudin Wijaya Laksana | UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Siti Alia | UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Muhammad Andi Septiadi | UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Adji Suradji Muhammad | Universitas Maritim Raja Ali Haji

Diterbitkan oleh

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Maritim Raja Ali Haji



DAFTAR ISI

Optimalisasi Kebijakan dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan (Studi Kasus: Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau) <i>Sri Rahayu, Johan Jeques Junior</i>	64-78
Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau <i>Firman, Chaereyranba Sholeh</i>	79-96
Responsivitas Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul dalam Menangani UMKM yang Terdampak Pandemi Covid-19 <i>Aeroen Safis Kharisman, Muhammad Eko Atmojo</i>	97-110
Transformasi Layanan Administrasi Kependudukan Oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi di Masa Pandemi Covid-19 <i>Anggi Nuraini</i>	111-124
Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau <i>Raja Ariza</i>	125-140
Participatory Approaches in the Formulation of Public Policy at Nagari Governance Level <i>Artha Dini Akmal, Pratiwi Nurhabibi</i>	141-149



PETUJUK PENULISAN ARTIKEL

1. Penulis menyerahkan naskah berdasarkan makalah aslinya. Naskah belum pernah dipublikasikan di media manapun dan saat ini tidak sedang dipertimbangkan untuk dipublikasikan di tempat lain.
2. Penulis adalah peneliti, profesional, atau sarjana yang menulis karya ilmiah asli berdasarkan 6 topik Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN) Universitas Maritim Raja Ali Haji.
3. Naskah ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris (4000-6000 kata), diketik pada kertas A-4, dengan batas tepi normal.
4. Judul harus mewakili isi naskah. Ini terdiri dari tidak lebih dari 14 kata dan ditulis dengan judul kasus.
5. Identitas penulis terdiri dari nama, afiliasi, dan email. Jika naskah ditulis oleh lebih dari satu penulis dengan afiliasi yang sama, alamat afiliasi tidak perlu dicantumkan secara terpisah. Hanya penulis yang sesuai yang dicantumkan berdasarkan alamat pos di baris paling bawah artikel.
6. Abstrak ditulis dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia dengan panjang 150-250 kata. Kata kunci ditulis dengan gaya *Italic* dan isi 5 kata.
7. Sistematika Penulisan terdiri dari Pendahuluan (menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian. Dan menggambarkan pendekatan, teori, atau konsep yang relevan sebagai dasar analisis), Metode (Bagian ini berisi uraian tentang penelitian desain, subjek atau objek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data, yang telah dilakukan oleh peneliti), Hasil dan Pembahasan (berisi deskripsi temuan dan pembahasan, Penulis menyajikan hasil temuan terbaru dengan temuan penelitian yang ada), Kesimpulan (berisi informasi singkat dan jelas tentang esensi hasil penelitian dan rekomendasi), Ucapan terima kasih ditujukan kepada semua orang atau pihak yang terlibat atau membantu dalam penyelesaian kegiatan penelitian (jika ada), Daftar Pustaka.
8. Naskah lebih menyukai kutipan tidak langsung (parafrase). Kutipan berasal dari sumber utama data yang diwawancarai mendalam, disebutkan dalam paragraf dan referensi.
9. Gaya referensi dan kutipan sesuai dengan American Psychological Association (APA) Edisi ke-6.
10. Tabel, gambar, grafik, dan bagan dalam naskah harus disebutkan dalam pembahasan paragraf.
11. Penulis menulis paragraf secara sistematis. Ini menghindari penggunaan titik titik, agregasi, atau penomoran berurutan ke bawah tetapi ditulis sebagai bagian dari paragraf.

Optimalisasi Kebijakan dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan (Studi Kasus: Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau)

Sri Rahayu¹, Johan Jeques Junior²

¹Program Studi Ilmu Administrasi Negara, ²Program Studi Teknik Elektro
Email : sriirahayuu19@gmail.com¹, johanjunior75@gmail.com²

Dikirim : 12 April 2021 | Direvisi : 29 Mei 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Wilayah perbatasan di Negara Kesatuan Republik Indonesia pada saat ini masih dalam kondisi yang memprihatinkan di berbagai sendi kehidupan, jika tidak adanya pengelolaan dengan baik dan efektif oleh Pemerintah tentunya akan mengancam kedaulatan negara. Melihat berbagai isu yang muncul terkait persoalan nasionalisme kependudukan karena kurangnya jaringan internet dalam mengakses informasi, penyelundupan barang, adanya penggalian tanah yang mengakibatkan kehilangan pulau yang berada pada wilayah perbatasan, dan lain-lainnya. Sebagai prioritas pembangunan sesuai dengan Nawa Cita Presiden, maka perlu adanya penguatan Pemerintahan daerah dalam pengelolaan Pembangunan di Kawasan Perbatasan Negara berwawasan lingkungan sebagai beranda depan negara yang berdaya saing tinggi, sehingga Pemerintah Indonesia menerapkan suatu paradigma baru dalam pengelolaan kawasan perbatasan barat dengan kombinasi pendekatan keamanan dan pendekatan kesejahteraan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan kebijakan di daerah kawasan perbatasan dalam menanggapi permasalahan yang ada. penelitian menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data sekunder melalui artikel jurnal nasional, menggunakan sumber lain seperti media-media sosial Seperti (youtube, instagram, dan twitter). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beberapa kebijakan yang telah ada dapat dioptimalkan lagi dan hal ini mampu menyelesaikan permasalahan di berbagai sektor seperti ancaman terhadap nasionalisme, koordinasi antar lembaga, keterikatan sektor perdagangan, dan lain-lain.

Kata Kunci: Optimalisasi, Kebijakan, Kawasan Perbatasan

ABSTRACT

Border areas in the Unitary State of the Republic of Indonesia are currently still in an alarming condition in various aspects of life, if there is no good and effective management by the Government, it will certainly threaten the sovereignty of the state. Seeing the various issues that have arisen related to the issue of population nationalism due to the lack of internet networks in accessing information, smuggling of goods, excavation of land resulting in the loss of islands located in border areas, etc. As a development priority in accordance with the President's Nawa Cita, it is necessary to strengthen the government regions in the management of development in the State Border Areas that are environmentally sound as the front porch of a highly competitive country, so that the Government of Indonesia applies a new paradigm in the management of the western border region with a combination of security and security approaches. welfare approach. The purpose of this study is to find out how the implementation of policies in border areas in responding to existing problems. This research uses qualitative method with descriptive research type. Secondary data sources are through national journal articles, using other sources such as social media such as (youtube,

instagram, and twitter). The results of this study indicate that several existing policies can be re-optimized and able to solve problems in various sectors such as the threat of nationalism, coordination between institutions, involvement of the trade sector, and others.

Keywords: *Optimization, Policy, Border Area*

PENDAHULUAN

Indonesia memiliki visi yaitu menjadikan Negara Maritim merupakan langkah strategis dalam mengedepankan kedaulatan negara yang kuat dan peningkatan perekonomian nasional. Ekonomi yang baik dan keamanan yang kuat sesuai konsep kemaritiman, diharapkan menjadikan masyarakat Indonesia yang sejahtera dan berdaulat. termasuk di kawasan 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) atau wilayah perbatasan Indonesia. Wilayah perbatasan di Negara Kesatuan Republik Indonesia pada saat ini masih dalam kondisi yang memprihatinkan di berbagai sendi kehidupan, jika tidak adanya pengelolaan dengan baik dan efektif oleh Pemerintah tentunya akan mengancam kedaulatan Negara.

Berdirinya suatu negara memiliki 4 (empat) syarat yang harus dipenuhi menurut pasal 1 *Montevideo Convention On The Right and Duty Of The States* tahun 1993, yaitu memiliki penduduk yang tetap, wilayah dengan batas-batas yang jelas, pemerintah yang berdaulat serta pengakuan dari negara lain (A. Masyhur Effendi, 2011). Wilayah merupakan salah satu unsur utama dalam suatu negara, selain rakyat dan pemerintah. Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai kedaulatan atas wilayahnya serta memiliki hak-hak berdaulat di luar wilayah kedaulatannya dan kewenangan tertentu lainnya untuk dikelola dan dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kesejahteraan dan kemakmuran rakyat Indonesia.

Pada hakikatnya kawasan perbatasan Republik Indonesia adalah batas berakhirnya kedaulatan penuh dari Pemerintah Indonesia terhadap wilayahnya berikut segala isi di atas, permukaan dan di bawahnya. Ini mengandung arti bahwa secara hukum (nasional dan internasional) kedaulatan penuh Pemerintah Indonesia hanya sampai pada kawasan-kawasan perbatasan negara kedaulatan Indonesia yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam menjalankan kedaulatan ini, pemerintah Indonesia berhak melakukan apa saja terhadap isi dan ruang kawasan perbatasannya sesuai dengan cita dan tujuan negara Indonesia serta arah pembangunan negara Indonesia sebagaimana telah digariskan dalam rencana-rencana pembangunan jangka pendek dan jangka panjang (Malik et al., 2019).

Pengelolaan perbatasan negara merupakan rangkaian akhir dari proses pembentukan perbatasan. Stephen B. Jhones, sebagai salah satu ahli di Bidang Kajian Perbatasan Negara

khususnya perbatasan darat menegaskan, bahwa aspek pengelolaan perbatasan negara merupakan pekerjaan yang bersifat kontinu. Sebab, di dalam kegiatan pengelolaan tersebut menyangkut banyak aspek yang terkait dengan pelaksanaan kedaulatan negara itu sendiri, seperti pemeliharaan patok batas negara, lalu lintas orang dan barang, serta persoalan pertahanan dan keamanan negara itu sendiri (Arifin, 2013).

Kota Batam tepatnya di Provinsi Kepulauan Riau yang merupakan salah satu daerah yang memiliki Pulau Terluar yang berbatasan dengan negara tetangga (Utara) yaitu Singapura. Luas Wilayah Kota Batam sebesar 426,563.28 Ha yang terdiri dari luas wilayah darat sebesar 108,265 Ha dan luas wilayah perairan/Laut sebesar 318,298.28 Ha. Melihat beberapa Pulau yang menjadi perbatasan dengan Negara tetangga. Terdapat dua Kecamatan yang memiliki wilayah dengan Pulau Terluar yaitu Kecamatan Belakang Padang dan Kecamatan Nongsa. Pulau yang berada di Kecamatan Belakang Padang meliputi: Pulau Nipah, Pulau Pelampong, dan Pulau Beranti. Sedangkan Kecamatan yang memiliki wilayah Pulau Putri (Pulau terluar) adalah Kecamatan Nongsa.

Permasalahan yang eksis di wilayah-wilayah perbatasan selain terkait dengan permasalahan keamanan, ketertiban, dan keutuhan NKRI, juga terkait erat dengan kesejahteraan masyarakat di daerah perbatasan (Handrian et al., 2020). Secara umum, permasalahan yang terjadi di kawasan perbatasan Kota Batam, seperti halnya pertama banyak pulau-pulau yang tidak berpenghuni, kedua terjadinya kegiatan ilegal dan penyelundupan barang di tahun 2019 dengan jumlah barang elektronik sebanyak 628, dan kasus penyelundupan lainnya yang terjadi di Kota Batam. Beberapa bagian kawasan perbatasan RI (Republik Indonesia)-Malaysia menjadi tempat terjadinya kejahatan lintas negara, terutama penyelundupan orang, sumber daya alam maupun barang, dan tingkat ekonomi masyarakat Indonesia di perbatasan yang relatif rendah. Itulah masalah-masalah yang terjadi di daerah perbatasan itu sendiri dan inilah yang menjadi ancaman nyata di kawasan perbatasan.

Hal ini merupakan masalah serius yang harus diberikan tindakan dengan melihat dari berbagai aspek yang terkait agar kawasan perbatasan ini. Dari permasalahan yang telah dijelaskan maka rumusan masalah yang dapat ditarik yaitu bagaimana penerapan kebijakan di daerah kawasan perbatasan dalam menanggapi permasalahan yang ada. Dari rumusan masalah yang dipaparkan dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penulisan ini pada dasarnya untuk mengetahui tentang kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah dengan baik.

Pengertian optimalisasi menurut kamus besar bahasa Indonesia, “Optimalisasi adalah proses, cara dan perbuatan untuk mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya)”. Sedangkan dalam Kamus Oxford (Fitriyanti, 2016), “*Optimization is the*

process of finding the best solution to some problem where "best" accords to prestated criteria". Jadi, optimalisasi adalah sebuah proses, cara dan perbuatan (aktivitas) untuk mencari solusi terbaik dalam beberapa masalah, di mana yang terbaik sesuai dengan kriteria tertentu. Menurut Depdikbud, optimalisasi berasal dari kata optimal berarti terbaik, tertinggi, sedangkan optimalisasi berarti suatu proses meninggikan atau meningkatkan ketercapaian dari tujuan yang diharapkan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Optimalisasi merupakan suatu proses untuk mengoptimalkan suatu solusi agar ditemukannya solusi terbaik dari sekumpulan alternatif solusi yang ada. Optimalisasi dilakukan dengan memaksimalkan suatu fungsi objektif dengan tidak melanggar batasan yang ada. Dengan adanya optimalisasi, suatu sistem dapat meningkatkan efektifitasnya, yaitu seperti meningkatkan keuntungan, meminimalisir waktu proses, dan sebagainya.

Menurut beberapa ahli mengenai pengertian optimalisasi, seperti menurut Winardi (Marwasta, 2016) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan jika dipandang dari sudut usaha, optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Menurut Singiresu S Rao, John Wiley dan Sons, optimalisasi juga dapat didefinisikan sebagai proses untuk mendapatkan keadaan yang memberikan nilai maksimum atau minimum dari suatu fungsi. Penjelasan di atas diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam pewujudannya secara efektif dan efisien. Senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

Secara umum kebijakan atau *policy* digunakan untuk menunjukkan perilaku seseorang aktor misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun lembaga tertentu untuk memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Pada dasarnya terdapat banyak penjelasan dengan batasan-batasan atau pengertian mengenai kebijakan. Menurut Noeng Muhadjir, kebijakan merupakan upaya memecahkan masalah sosial bagi kepentingan masyarakat atas dasar keadilan dan kesejahteraan masyarakat. Dalam kebijakan setidaknya harus memenuhi empat hal penting yakni tingkat hidup masyarakat meningkat; terjadi keadilan : *by the law*, *social justice*, dan peluang prestasi dan kreasi individual, diberikan peluang aktif partisipasi masyarakat (dalam membahas masalah, perencanaan, keputusan dan implementasi), terjaminnya pengembangan berkelanjutan.

Kemudian Monahan dan Hengst seperti yang dikutip oleh Syafaruddin bahwa kebijakan (*policy*) secara etimologi diturunkan dalam bahasa Yunani, yaitu "*Polis*" yang artinya Kota. Pendapat ini menjelaskan kebijakan mengacu kepada cara-cara dari semua

bagian pemerintahan mengarahkan untuk mengelola kegiatan mereka. Dalam hal ini, kebijakan berkenaan dengan gagasan pengaturan organisasi dan merupakan pola formal yang sama-sama diterima pemerintah atau lembaga sehingga dengan hal itu mereka berusaha mengejar tujuannya. Berdasarkan penjelasan di atas diketahui bahwa kebijakan merupakan petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan dan aturan yang harus diikuti oleh para pelaku dan pelaksana kebijakan karena sangat penting bagi pengolahan dalam sebuah organisasi serta mengambil keputusan atas perencanaan yang telah dibuat dan disepakati bersama. Dengan demikian kebijakan menjadi sarana pemecahan masalah atas tindakan yang terjadi.

Perbatasan, terutama perbatasan negara merupakan salah satu aspek penting dalam geopolitik. Sejarah mencatat bahwa banyak terjadi perang antar negara dan atau antar bangsa disebabkan oleh permasalahan perbatasan (Marwasta, 2016). Perbatasan merupakan salah satu manifestasi penting dalam suatu negara dan bukan hanya suatu garis *imajiner* di atas permukaan bumi, melainkan suatu garis yang memisahkan satu daerah dengan daerah lainnya. Wilayah dalam pengertian fungsional sering disebut sebagai kawasan, yakni suatu wilayah yang teritorial didasarkan pada pengertian, batasan dan perwatakan fungsional tertentu. UU No. 24/1992 mendefinisikannya sebagai ruang yang merupakan kesatuan geografis beserta segenap unsur terkait padanya yang batas dan sistemnya ditentukan berdasarkan aspek fungsional serta memiliki ciri tertentu, spesifik, dan khusus.

Menurut pendapat ahli geografi politik, pengertian perbatasan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu *boundaries* dan *frontier*. Kedua definisi ini mempunyai arti dan makna yang berbeda meskipun keduanya saling melengkapi dan mempunyai nilai yang strategis bagi kedaulatan wilayah negara. Perbatasan disebut *frontier* karena posisinya yang terletak di depan (*front*) atau di belakang (*hinterland*) dari suatu negara. Oleh karena itu, *frontier* dapat juga disebut dengan istilah *foreland*, *borderland* atau pun *march*. Sedangkan istilah *boundary* digunakan karena fungsinya yang mengikat atau membatasi (*bound or limit*) suatu unit politik, dalam hal ini adalah negara. Semua yang terdapat di dalamnya terikat menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh serta saling terintegrasi satu dengan yang lain. *Boundary* paling tepat dipakai apabila suatu negara dipandang sebagai unit spasial yang berdaulat. Maka pengembangan wilayah perbatasan Indonesia merupakan prioritas penting terhadap pembangunan nasional untuk menjamin keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Indonesia berbatasan langsung dengan beberapa negara tetangga. Perbatasan tersebut berupa batas laut dan batas darat. Indonesia adalah negara kepulauan (*archipelagic state*) yang

memiliki batas laut dengan sepuluh negara tetangga, yakni Australia, Malaysia, Singapura, India, Thailand, Vietnam, Filipina, Palau, Papua New Guinea (PNG), dan Republik Demokratik Timor Leste (RDTL). Di samping itu, Indonesia juga berbatasan langsung dengan tiga negara berupa batas darat dengan tiga negara tetangga, yakni Malaysia, Papua New Guinea, dan Republik Demokratik Timor Leste. Indonesia memiliki batas darat, salah satunya berbatasan dengan Malaysia, yang berada di pulau Kalimantan. Batas darat antara Indonesia dan Malaysia membentang sepanjang 2.019 km dari Tanjung Batu di Kalimantan Barat Laut, yang melewati dataran tinggi pedalaman Kalimantan, hingga ke Teluk Sebati dan Laut Sulawesi di sebelah timur Kalimantan. Perbatasan ini memisahkan Provinsi Kalimantan Utara dan Kalimantan Barat di Indonesia dengan negara bagian Sabah dan Sarawak di Malaysia. Hal ini termasuk juga pada perbatasan antara Kota Batam dan Singapura yang memiliki jarak kurang lebih 25 Kilometer (Mediana, 2020).

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif kualitatif karena penelitian ini akan menggambarkan atau memaparkan fakta-fakta atau keadaan atau gejala yang sesuai dengan Optimalisasi Kebijakan Dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan. Menurut Syaodih Nana metode penelitian kualitatif adalah cara untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap kepercayaan, persepsi, dan pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

Menurut Sugiyono bahwa penelitian kualitatif deskriptif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Penelitian ini terkait dengan objek yang akan dikaji yaitu Optimalisasi Kebijakan Dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan. Lokasi dalam penelitian ini berada di Kota Batam, sesuai dengan permasalahan dan tujuan dari penelitian. Fokus penelitian ini adalah pengelolaan kawasan perbatasan.

Data yang telah diperoleh dari pengumpulan data, selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan metode Analisis deskriptif kualitatif, yaitu penelitian non-hipotesis. Teknik ini dilaksanakan dengan cara mengklarifikasi data lalu menganalisis sesuai dengan gejala objek yang diteliti tanpa menggunakan perhitungan angka. Data yang digunakan yaitu berupa laporan, jurnal penelitian, buku, artikel, dan sebagainya.

Fenomena yang terjadi yaitu munculnya isu-isu yang sering kali dibicarakan oleh masyarakat ramai diantaranya masih adanya penyelundupan barang atau pun TKI (Tenaga Kerja Indonesia). Hal ini perlu menjadi perhatian khusus bagi pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah agar teratasi isu-isu yang telah ada atau muncul di permukaan bumi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Provinsi Kepulauan Riau sebagai Provinsi yang berbasis Kepulauan yang memiliki luas wilayah lautan seluas 241.215 km² atau 96% dan daratan seluas 10.595 km² atau 4% dengan total wilayah seluas 251.810 km² dengan topografi yang terdiri dari gugusan pulau yang dipisahkan oleh lautan.

Biro Pemerintahan dan Perbatasan sebagai pengganti BPP Provinsi Kepulauan Riau. Ketika BPP Provinsi Kepulauan Riau sedang berusaha terus berjalan dengan kendala dan hambatan yang ada, terjadi perubahan pada politik hukum pemerintah, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang salah satu implikasinya bagi Provinsi Kepulauan Riau adalah beralihnya kewenangan pengelolaan kawasan perbatasan dari BPPD kepada perangkat daerah baru yaitu Biro Pemerintahan dan Perbatasan (Razma & Sucipta, 2018).

Tabel 1. Daftar Daerah Tertinggal, Terluar dan Terdepan (3T) di Kepulauan Riau

Daftar Daerah Terdepan dan Terluar (Perbatasan)				
No	Provinsi	No	Kabupaten/Kota	Status
1	Kepulauan Riau	1	Kepulauan Anambas	Perbatasan, Tertinggal
		2	Karimun	Perbatasan
		3	Kota Batam	Perbatasan
		4	Natuna	Perbatasan, Tertinggal
		5	Kota Bintan	Perbatasan

Sumber: (LPDP, n.d.)

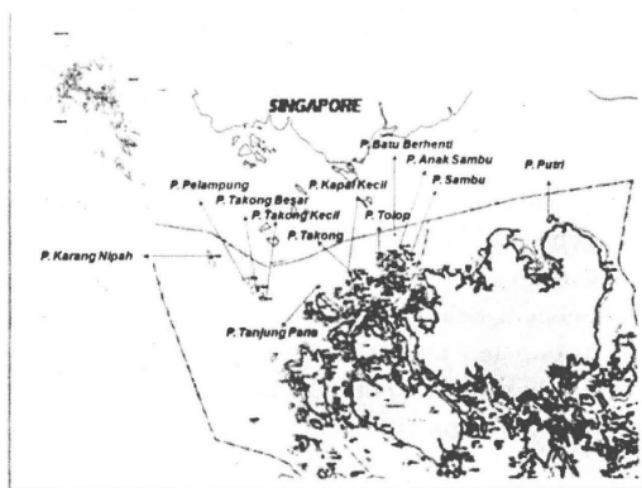
Wilayah Kepulauan yang berada dalam kawasan Kota Batam letaknya sangat strategis dan berbatasan dengan Negara Singapura sebagai pusat ekonomi Asia. Kota Batam merupakan daerah yang berada dalam wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Secara geografis Kota Batam mempunyai posisi yang strategis karena berada pada jalur pelayaran internasional

dan hanya berjarak 12,5 Mil laut dengan Negara Singapura. Hal ini menempatkan wilayah Batam sebagai salah satu pintu gerbang di kawasan barat Indonesia.

Potensi pulau-pulau terluar di perbatasan laut cukup besar dan bernilai ekonomi dan lingkungan yang tinggi. Beberapa pulau di Kepulauan Riau misalnya, dapat dikembangkan sebagai kawasan konservasi penyu dan kawasan wisata bahari karena kondisinya yang indah. Selain itu, cukup banyak pula pulau yang memiliki potensi perikanan sehingga dapat dikembangkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Namun demikian, tidak seluruh pulau dapat dikembangkan karena kondisi alam yang tidak memungkinkan. Dari keseluruhan pulau-pulau terluar yang ada, hanya 33 pulau yang dihuni oleh manusia. Pulau-pulau yang tidak dapat dihuni pada umumnya berupa Pulau Berbatu atau Pulau Karang dengan luasan yang kecil sehingga sulit untuk disinggahi oleh kapal.

Secara geografis Kota Batam Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2004 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Kota Batam tahun 2004-2014, Kota Batam terletak antara 0^o 25'29"- 1^o 15'00" LU dan 103^o 34'35"- 104^o 26'04" BT (Badan Pusat Statistik Kota Batam, 2021). Luas daerah ini secara keseluruhan adalah 3.900,00 km², Terdiri dari Luas wilayah darat 1.040 km² dan luas wilayah lautan 2.590 km². pulau-pulau yang termasuk dalam jajaran wilayah kota Batam cukup banyak, tidak kurang dari + 400 buah pulau, 373 Pulau diantaranya telah bernama, sisanya belum bernama. Pulau-pulau Terluar di Kota Batam antara lain Pulau Nipah, Pulau Pelampong, Pulau Batu Berhenti, dan Pulau Nongsa (Rahyudin, 2018). Pulau terbesar dalam jajaran pulau-pulau daerah ini adalah Pulau Batam, nama Pulau ini pula lah yang kemudian dijadikan nama administrasi daerah ini yaitu Kota Batam. Beberapa buah Pulau dalam wilayah ini termasuk dalam kategori Pulau Terluar di perbatasan Negara seperti halnya terlihat dalam peta di bawah ini.

Gambar 1. Peta Wilayah Perbatasan Pulau Batam



Sumber: Bappeko Batam

Setiap negara akan berusaha untuk meningkatkan pertahanan dan keamanan negaranya, hal ini disebabkan kondisi pertahanan dan keamanan yang stabil akan memengaruhi kemajuan dan perkembangan perekonomian di suatu negara. Pertahanan dan keamanan perbatasan merupakan salah satu aspek terpenting bagi Indonesia. Perbatasan memiliki arti penting tidak saja dalam konteks wilayah suatu negara dan kedaulatan wilayah, juga memiliki fungsi lain yang tidak kalah pentingnya dari aspek pertahanan dan keamanan. Wilayah perbatasan perlu dijaga eksistensinya bagi Indonesia, karena keindahan, kekayaan dan keuntungan menjadi batas negara, sehingga segala upaya untuk mewujudkan eksistensi suatu negara dalam pemanfaatan sumber daya, kekuatan pertahanan dan keamanan yang diperlukan, serta bagaimana sumber daya dan kekuatan itu di kelola untuk keperluan pengelolaan dan pertahanan wilayah perbatasan akan berdampak bagi terlindungnya kedaulatan, penduduk, dan wilayah dari berbagai jenis ancaman. Bahkan tidak mungkin, dengan tidak terjaganya eksistensi wilayah perbatasan itu justru akan menjadi ancaman tersendiri bagi negara Indonesia kita yang kaya akan sumber daya.

Terlebih lagi bagi Kota Batam itu sendiri yang merupakan salah satu daerah yang memiliki pulau terluar yang berbatasan dengan negara tetangga (utara) yaitu Singapura dan Malaysia. Luas wilayah daratan Kota Batam mencapai 1.038,84 km² dan luas wilayah perairannya yaitu 2.791,09 km². (Sumber: Statistik Sektoral Pemerintah Kota Batam)

Kawasan perbatasan adalah bagian dari wilayah negara yang terletak pada sisi dalam sepanjang batas wilayah negara yang berada di darat maka posisinya ada di Kecamatan. Terdapat dua Kecamatan yang memiliki wilayah dengan Pulau Terluar yaitu Kecamatan Belakang Padang dan Kecamatan Nongsa. Pulau yang berada di Kecamatan Belakang Padang meliputi: Pulau Nipah, Pulau Pelampong, dan Pulau Beranti. Sedangkan Kecamatan yang memiliki wilayah Pulau Putri (Pulau Terluar) adalah Kecamatan Nongsa.

Persoalan dan ancaman sebuah daerah perbatasan termasuk Pulau-pulau kecil (terluar), ini sangat memprihatinkan. Termasuk Pulau-pulau terluar yang berada di daerah Kota Batam itu sendiri. Beberapa persoalan dan ancaman yang terjadi di Pulau-pulau Terluar di Kota Batam diantaranya adalah kurangnya jaringan internet untuk mengakses informasi, konflik delimitasi perbatasan, kurangnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Pulau-pulau Terluar, konflik sengketa, pulau-pulau terluar berpotensi hilang, pulau-pulau di jadikan sarang perampokan, dan Nilai etika dan estetika budaya melayu memudar.

Namun, persoalan perbatasan seperti memunculkan beberapa isu diantaranya adalah belum adanya kepastian dan ketegasan garis batas, baik garis batas laut maupun garis batas

darat, serta administrasi dan pemeliharaannya, akibatnya perencanaan pembangunan wilayah perbatasan menjadi terkendala. Selain itu adanya permasalahan batas negara ini banyak menimbulkan dampak negatif dan berbagai insiden di perbatasan dan pelanggaran wilayah kedaulatan. Persoalan ketiga adalah kondisi masyarakat di kawasan perbatasan pada umumnya masih miskin, tertinggal, terbelakang, tingkat pendidikan dan kesehatan rendah, serta secara komunitas terisolir dan lemahnya penegakan hukum, menyebabkan maraknya pelanggaran hukum di kawasan perbatasan. Implementasi pos-pos perbatasan dan fasilitasi bea cukai, imigrasi, dan karantina (*Custom, Imigration, and Quarantina*) tidak optimal dan terkendala banyak hal, sehingga mengakibatkan terjadinya berbagai kegiatan ilegal lintas batas dan juga adanya kegiatan penyelundupan barang dan TKI (Tenaga Kerja Indonesia).

Dengan menyusun kerangka koneksitas antar wilayah dalam rangka pengembangan potensi maritim Kepulauan Riau, berikut beberapa bentuk strategi yang dilakukan oleh pemerintah yang pertama pada bidang pariwisata dengan meningkatkan sarana dan prasarana dan jenis ODTW (Objek Daerah Tujuan Wisata) yang ada di Kabupaten atau Kota dan merekrut tenaga pariwisata yang profesional dan memiliki nilai kompetensi yang tinggi, serta mengadakan pelatihan dan pendidikan. Juga perlu terus melakukan promosi objek wisata Kepulauan Riau. Kedua adalah pada bidang sumber daya energi yaitu dengan potensi migas terus diupayakan peningkatan penerimaan dan hasilnya sehingga kemampuan keuangan daerah terus meningkat. Ketiga pada bidang perikanan dan kelautan, dengan dilakukannya upaya menjaga daerah penangkapan ikan bagi nelayan kecil dan lebih memperhatikan sektor perikanan dan kelautan dengan penyediaan berbagai fasilitas. Pembangunan fasilitas penunjang dan penyederhanaan peraturan atau perijinan juga perlu dilakukan untuk menjadi daya tarik bagi investor. Dan yang terakhir pada bidang Kesehatan, dengan melakukan peningkatan status Rumah Sakit yang terdapat di wilayah perbatasan.

Beberapa strategi yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi permasalahan daerah perbatasan dengan negara tetangga, dengan program jangka pendek (2011-2012), yang pertama pada bidang Kelautan dan Perikanan. Mulai terdatanya potensi kelautan dan perikanan dan ini dilakukan sejalan dengan pendataan dan pembinaan nelayan tradisional (tangkap dan budidaya), pembangunan sarana pendukung perikanan, dan mulai mengoptimalkan pelabuhan perikanan yang terpadu, serta pemetaan dan pengembangan potensi unggulan daerah. Kedua adalah pada bidang angkutan antar pulau dengan mulai dibangunnya dermaga penyeberangan, sekaligus menyediakan sarana kapal penyeberangan, dan menyediakan fasilitas *embarkation* dan *debarkation* penumpang dan barang yang

representatif. Bidang keselamatan pelayaran perlu menyediakan Sarana Bantu Navigasi Pelayaran (SBNP). Bidang transportasi udara perlu mempertahankan dan meningkatkan status Bandara International Hang Nadim Batam sebagai pusat distribusi dan bandara penghubung nasional. Ketiga yaitu bidang infrastruktur, dengan membangun dan menyediakan infrastruktur dasar dengan cara menyediakan sarana dan prasarana pemerintahan dan aparat untuk memperlancar pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pada bidang pertanian dan perkebunan yang menjadi penyangga pemenuhan kebutuhan pangan dan sumber PDRB (Produk Domestik Regional Bruto) perlu untuk dikembangkan ke arah produktif dan konservatif. Dengan dukungan dari pembangunan sarana dan prasarana seperti jaringan irigasi, kios sarana produksi pertanian serta lembaga kemasyarakatan dalam bidang pertanian – perkebunan.

Meningkatnya kesejahteraan masyarakat Kepulauan Riau Ditandai dengan terpenuhinya kebutuhan dasar masyarakat dan menurunnya angka pengangguran. Ditandai juga dengan berkurangnya kesenjangan antar daerah termasuk meningkatnya aksesibilitas antar daerah; meningkatnya pengelolaan Pulau Terluar, Pulau kecil dan Pulau perbatasan. Keterlibatan perusahaan migas yang berada di kawasan perbatasan antara lain melalui partisipasi dalam percepatan peningkatan kesejahteraan melalui divisi pengembangan masyarakat yang sinergis dan yang terakhir adalah pada bidang pengembangan perbatasan.

Adapun Rencana Jangka Panjang (2013-2018) meliputi bidang Pariwisata dengan meningkatkan sarana dan prasarana dan jenis ODTW (Objek Daerah Tujuan Wisata) yang ada di kabupaten/kota dan merekrut tenaga pariwisata yang profesional dan memiliki nilai kompetensi yang tinggi, serta mengadakan pelatihan dan pendidikan. Juga perlu terus melakukan promosi objek wisata Kepulauan Riau. Kedua pada bidang sumber daya energi. Dengan potensi migas terus diupayakan peningkatan penerimaan dan hasilnya sehingga kemampuan keuangan daerah terus meningkat. Ketiga yaitu bidang perikanan dan kelautan. Dengan dilakukannya upaya menjaga daerah penangkapan ikan bagi nelayan kecil dan lebih memperhatikan sektor perikanan dan kelautan dengan penyediaan berbagai fasilitas. Pembangunan fasilitas penunjang dan penyederhanaan peraturan/perijinan juga perlu dilakukan untuk menjadi daya tarik bagi investor. Keempat bidang Kesehatan dengan melakukan peningkatan status Rumah Sakit yang terdapat di wilayah perbatasan. Selain itu ada, ada kebijakan yang sedang dijalankan atau yang sudah dijalankan oleh pemerintah untuk pengelolaan kawasan perbatasan yakni adanya perjanjian batasan Indonesia-Singapura.

Tiga pendekatan yang dilakukan oleh pemerintah melalui BNPP yang pertama adalah pendekatan keamanan, merupakan bentuk kerja sama militer Indonesia, dan Negara tetangga

untuk menjaga perbatasan, di mana TNI memiliki bentuk mengakomodasi pertahanan keamanan dengan dua dimensi, yaitu pertahanan tradisional dan nontradisional atau Militer dalam bentuk pertahanan nasional. Contohnya: Membangun Pos lintas Batas, Pembangunan pos lintas batas sangat penting mendapatkan prioritas berhubung Indonesia dengan wilayah yang sangat luas ini berbatasan langsung dengan beberapa negara baik perbatasan darat maupun perbatasan laut. Pembangunan pos lintas batas di area strategis bertujuan untuk menjadikan kawasan perbatasan semakin maju dan tidak terasing, serta dapat memberikan manfaat ekonomis yang semakin besar. Sehingga pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di perbatasan akan semakin meningkat. Kedua adalah pendekatan kesejahteraan. Peran pemerintah yang berdasarkan BNPP dengan cara mempercepat pengamanan dan pengembangan sarana dan prasarana di pos pemeriksaan lalu lintas perbatasan, mempercepat meningkatkan pertumbuhan ekonomi kawasan di kawasan perbatasan, mempercepat kualitas sumber daya manusia di kawasan perbatasan, mempercepat penguatan kapasitas kelembagaan pembangunan kawasan perbatasan. Ketiga adalah pendekatan Lingkungan merupakan pendekatan yang baru di perkenalkan untuk mendampingi pendekatan sebelumnya, terutama pendekatan kesejahteraan. Pendekatan ini bertujuan untuk menjaga keberlanjutan lingkungan dan meminimasi dampak yang akan ditimbulkan oleh kegiatan pembangunan di kawasan perbatasan yang menjadi pintu gerbang kegiatan ekonomi dan perdagangan dengan Negara tetangga.

Adapun kebijakan yang di buat oleh kementerian pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi yang di anggap gagal yaitu menempatkan transmigran di pulau-pulau terluar merupakan tindakan yang dianggap tepat untuk menjaga wilayah perbatasan Indonesia. Hal ini mengingat selama ini pulau-pulau terluar hanya diposisikan sebagai bagian “halaman belakang” wilayah NKRI karena dianggap tidak mempunyai potensi sumberdaya alam. Padahal Pulau-pulau tersebut berikut masyarakatnya merupakan garda terdepan dalam menghadapi setiap ancaman yang datangnya dari luar. Berhubung kurang mendapat perhatian, maka banyak di antara mereka yang hidupnya tergantung pada berbagai fasilitas dari negara-negara tetangga. Selain itu kebijakan yang dianggap gagal adalah membuat pos lalu lintas laut perbatasan, namun kenyataannya banyak kasus penyelundupan yang terjadi di Kota Batam. Seperti tabel di bawah ini yang menyajikan salah satu kasus penyelundupan barang elektronik untuk setiap tahunnya.

Tabel 2. Hasil Pengawasan Bea Cukai Batam tentang Penyelundupan Barang Elektronik Ilegal di Pelabuhan Bebas Kota Batam Tahun 2016-2019

Tahun Pengawasan	Jumlah Barang	Jumlah Kasus
2016	1453	146
2017	2005	165
2018	759	72
2019	628	48

Sumber: Kantor Pelayanan Utama Bea Cukai Tipe B Kota Batam, 2019.

Untuk itu, optimalisasi yang dapat dilakukan melihat kebijakan yang sudah dibuat yakni pemerintah memberikan perhatian lebih kepada wilayah perbatasan pulau-pulau terluar, mengembangkan SDM sebagai modal penggerak pembangunan wilayah perbatasan, menguatkan Sistem ketahanan Negara dan penegakan hukum, mengisi Pulau-pulau Terluar yang masih jarang atau tidak berpenghuni, baik secara kuantitas maupun kualitas karena dengan adanya penduduk tersebut menunjukkan bahwa Indonesia mempunyai kedaulatan di wilayah pulau-pulau Terluar, perlu diberikan insentif bagi masyarakat yang bersedia tinggal di Pulau-pulau Terluar Indonesia dan mengembangkan badan pengelola dengan prinsip-prinsip *good corporate governance* (Pengusahaan & Perdagangan, 2020).

PENUTUP

Indonesia sebagai negara Kepulauan terbesar, mempunyai posisi yang strategis dan memiliki sumber daya alam yang melimpah, sehingga wilayah perbatasan menjadi rawan terjadinya berbagai masalah. Provinsi Kepulauan Riau sebagai Provinsi yang berbasis kepulauan yang memiliki luas wilayah lautan seluas 241.215 km² atau 96% dan daratan seluas 10.595 km² atau 4% dengan total wilayah seluas 251.810 km² dengan topografi yang terdiri dari gugusan Pulau yang dipisahkan oleh lautan. Kota Batam sendiri Merupakan salah satu daerah yang memiliki Pulau Terluar yang berbatasan dengan negara tetangga (Utara) yaitu Singapura. Luas Wilayah Kota Batam sebesar 426,563.28 Ha yang terdiri dari luas wilayah darat sebesar 108,265 Ha dan luas wilayah perairan atau laut sebesar 318,298.28 Ha.

Kebijakan yang telah diterapkan dalam pengelolaan kawasan perbatasan di Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau masih perlu pembenahan agar dapat teroptimalisasi. Konflik delimitasi yang terjadi dalam perjanjian perbatasan Indonesia-Singapura menunjukkan hasil dari kurangnya pengelolaan kawasan perbatasan di Kota Batam sebagai salah satu pulau yang termasuk berbatasan dengan Negara Singapura. Pengelolaan yang perlu diperhatikan lebih

yaitu pada pulau-pulau terluar yang menjadi wilayah perbatasan antara negara-negara lain yang dapat menjadi ancaman bagi kedaulatan negara Indonesia. Kondisi masyarakat di pulau-pulau terluar kini masih kurang dalam hal-hal umum seperti akses informasi, sarana dan prasarana, dan pengelolaan daerah sehingga potensi maritim yang ada di pulau-pulau tersebut tidak dapat dikelola dengan baik oleh pemerintah yang diakibatkan oleh kurangnya kebijakan dalam pengelolaan kawasan perbatasan.

Penulis mengharapkan usaha lebih dari pemerintah dalam mengoptimalkan kebijakan ini. Perhatian lebih kepada pulau-pulau terluar yang menjadi perbatasan akan memiliki timbal balik yang baik untuk pemerintah sehingga pengelolaan wilayah dapat dieksekusi secara menyeluruh baik itu dari wilayah pusat yang sudah teroptimalkan hingga pulau-pulau terluar yang berkembang melalui optimalisasi wilayah perbatasannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam perampungan karya tulis ini, terkhususnya dosen pengampu penulis yang telah memberi saran dan opini yang membangun untuk memperbaiki tata cara penulisan yang masih banyak sekali kesalahan dari penulis. Penulis juga berterima kasih kepada Magister Administrasi Publik Universitas Maritim Raja Ali Haji (MAP-UMRAH) selaku penyelenggara kegiatan yang penulis ikuti sehingga penulis dapat memiliki semangat untuk menuangkan ide dan gagasan penulis ke dalam hasil karya tulis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Masyhur Effendi, A. (2011). Prinsip Pengakuan Dalam Pembentukan Negara Baru Ditinjau Dari Hukum Internasional. *Ejurnal.Esaunggul.ac.id*, 8 No. 3(Hukum Internasional),214–224.
- Arifin, S. (2013). Cross Border Approach Sebagai Alternatif Model Kebijakan Pembangunan Kawasan Perbatasan. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, 20(1), 37–58. <https://doi.org/10.20885/iustum.vol20.iss1.art3>
- Badan Pusat Statistik Kota Batam. (2021). Kota Batam dalam Angka 2021. *Badan Pusat Statistik Kota Batam*, 164–165. <http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/245180/245180.pdf%0Ahttps://hdl.handle.net/20.500.12380/245180%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jsames.2011.03.003%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.gr.2017.08.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.precamres.20>

14.12

- Fitriyanti, R. (2016). Optimalisasi Penerapan Penilaian Autentik dalam Mengukur Sikap dan Keterampilan Siswa pada Sub Konsep Daur Ulang Limbah. *Politika*, 11–56.
- Handrian, E., Andry, H., & Azmi. (2020). Penguatan Pemerintahan Daerah Dalam Pengelolaan Kawasan Perbatasan di Kabupaten Kepulauan Meranti. *Jurnal Kemunting*, 1(2), 183–203.
- LPDP. (n.d.). *Daftar Daerah 3T [Lembaga Pengelola Dana Pendidikan]*.
- Malik, F., Kotta, R. J., & Rada, A. M. (2019). Kebijakan Penataan Pulau-pulau Terluar di Provinsi Maluku Utara Dalam Rangka Mempertahankan Keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. *Ganesha Law Review*, 1(2), 106–175.
- Marwasta, D. (2016). Pendampingan Pengelolaan Wilayah Perbatasan di Indonesia: Lesson Learned dari KKN-PPM UGM di Kawasan Perbatasan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 1(2), 204–216. <https://doi.org/10.22146/jpkm.10607>
- Pengusahaan, B., & Perdagangan, K. (2020). *Rencana strategis badan perusahaan batam 2020-2024*.
- Rahyudin. (2018). *Kota Batam Dalam Angka* (A. Sangaji (ed.)). Badan Pusat Statistik Kota Batam. <https://doi.org/1102001.2171>
- Razma, O., & Sucipta, P. R. (2018). Politik Hukum Pengelolaan Kawasan Perbatasan (Studi Kasus Badan Pengelola Perbatasan Provinsi Kepulauan Riau). *Jurnal Selat*, 6(1), 37–60. <https://doi.org/10.31629/selat.v6i1.810>

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

Firman¹, Chaereyranba Sholeh²

^{1,2}Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Maritim Raja Ali Haji
Email: firmam@umrah.ac.id¹, reyrnba@umrah.ac.id²

Dikirim : 1 Oktober 2021 | Direvisi : 25 Oktober 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan etos kerja pegawai yang ada di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri berupaya meningkatkan kinerja kerja para pegawainya. Studi ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang menjelaskan hubungan kuualitas antar variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *representative* sampling. Sampling penelitian berjumlah 69 pegawai, sampel diambil dari keseluruhan populasi. Instrumen pengukuran variasi pertanyaan menggunakan skala likert dengan skor 1-5. Teknik analisis data menggunakan SPSS (*statistical package for social sciences*). Hasil studi menunjukkan secara parsial sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja, dan secara simultan sumber daya manusia, gaya kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja. Berdasarkan hasil studi ini, implikasi manajerial yang dapat direkomendasikan penilaian kinerja dikaitkan dengan etos kerja sehingga dapat digunakan sebagai alat untuk mengungkapkan seberapa baik karyawan berkinerja sesuai dengan etos kerja, karena jika etos kerja yang kuat dalam satu organisasi akan berkaitan dengan kinerja kerja yang semakin tinggi. Selain itu memperkuat efektifitas penerapan gaya kepemimpinan melalui penetapan sikap yang tegas dan percaya diri dalam mengambil keputusan oleh pimpinan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Gaya Kepemimpinan, Etos kerja. Kinerja

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze the influence of human resources, leadership style, and work ethic of employees performance in Cooperatives and SME offices in Kepulauan Riau Province. This research is explanatory research that explains the relationship between the variables through testing hypotheses. The sampling technique uses a representative sampling method. A sampling of the research amounted to 69 employees, samples taken from the entire population. The instrument for measuring the variation of questions is using the Likert Scale with a score of 1-5. Data analysis techniques using SPSS (Statistical package for social sciences). The results of the research show that partially human resources and leadership style have a significant effect on work performance except work ethic have no significant effect and all dependent variables simultaneously influence work performance. Based on the results of this research, some recommendations for practical implementation

are organizational work ethic will be associated with higher work performance and strengthen the effectiveness of leadership style through the determination of leader.

Keywords: *Human Resources, Leadership Style, Work ethic, Performance*

PENDAHULUAN

Koperasi, usaha kecil dan menengah (KUKM) memiliki peran besar dalam perekonomian di Provinsi Kepulauan Riau. Keberadaan koperasi dan UKM selama ini mampu menjadi sumber nafkah masyarakat dan menyerap banyak tenaga kerja, meskipun memiliki kontribusi nilai tambah yang relative lebih kecil dari pada usaha berskala besar. Usaha kecil dan menengah merupakan kegiatan usaha yang cukup dominan dan berkembang di Provinsi kepulauan Riau, meliputi berbagai pegelahan hasil laut dan pertanian serta berbagai usaha lainnya. Usaha kecil dan menengah merupakan usaha yang mampu memeperluas atau membuka lapangan kerja, memberikan pelayanan ekonomi kepada masyarakat dan dapat berperan dalam pemerataan serta peningkatan pendapatan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Selaras dengan itu, kebijakan yang berpihak terhadap koperasi dan UKM, telah menjadi harapan yang berkembang luas ditengah tumbuhnya kesadaran dan perhatian masyarakat terhadap nasib ekonomi rakyat. Oleh karena itu, selain pertumbuhan dan stabilitas ekonomi, aspek penting yang menjadi agenda besar dalam proses pembangunan ekonomi, adalah pemerataan pembangunan yang berkeadilan dan kebijakan yang dapat diterima oleh masyarakat. UKM memiliki peran yang strategis dalam menyerap tenaga kerja dan sumber pendapatan daerah maupun masyarakat-lokal. Keberadaan Dinas Koperasi dan UKM merupakan salah satu Dinas di Provinsi Kepulauan Riau yang menaungi Koperasi dan UKM yang ada di Provinsi. Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri, berikut identifikasi permasalahan terkaityang harus dibenahi baik internal maupun eksternal, dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Identifikasi Permasalahan, Berdasarkan Tugas dan Fungsi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	Rendahnya kualitas kelembagaan koperasi	Rendahnya kinerja koperasi	Kurangnya kompetensi pengurus koperasi
2	Rendahnya KUKM yang mendapat permodalan	Minimnya permodalan KUKM	Karena sebgaiian besar pelaku KUKM belum bankabel

3	Rendahnya daya saing KUKM	Masih rendahnya skala usaha UMKM	Rendahnya KUKM dalam pemanfaatan teknologi tepat guna dan informasi serta inovasi pengembangan kreasi dan produk
---	---------------------------	----------------------------------	--

Sumber: Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri (2021)

Dari tabel 1 dapat dilihat hambatan dan kendala dalam pengembangan organisasi berdampak pada penurunan kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Dapat dilihat pada tabel 2 data jumlah koperasi aktif dan tidak aktif setiap tahunnya.

Tabel 2. Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau Dari Tahun 2013 – 2016

No	Data Koperasi	Tahun			
		2013	2014	2015	2016
1	Koperasi Aktif	1427 Koperasi	1447 Koperasi	1467 Koperasi	1155 Koperasi
2	Koperasi Tidak Aktif	150 UKM	120 UKM	120 UKM	120 UKM
3	UKM Aktif	1600 orang	1600 orang	1600 orang	1200 orang
4	Anggota Koperasi Aktif	633 Koperasi	798 Koperasi	1183 Koperasi	1200 Koperasi

Sumber: Data Skunder Dinas Koperasi dan UKM Provinsi kepri (2021 (Han & Kim, 1998))

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah koperasi aktif dan meningkatnya koperasi yang tidak aktif di setiap tahunnya akan tetapi hal ini bertolak belakang dengan sasaran kinerja pegawai (SKP) yang ada. Pada sisi lain kinerja pegawai akan berdampak pada keberlangsungan organisasi terutama berkaitan dengan pengembangan produk. (Han & Kim, 1998) dalam (Rediyono & Ujiono, 2013) inovasi mengacu pada produk baru atau upaya untuk melakukan terobosan-terobosan baru.

Disamping itu kinerja dipengaruhi oleh pimpinan dan etos kerja yang dibangun. Hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepri yaitu:

1. Masih rendahnya kualitas sumber daya manusia koperasi dan pengelola koperasi mengakibatkan koperasi sulit berkembang atau lebih banyak tergantung pada bantuan-bantuan.
2. Pegawai masih harus dikontrol setiap saat, ketika pimpinan tidak ada maka ada beberapa pegawai yang tidak memberikan kontribusi bagi organisasi tidak bekerja.
3. Terbatasnya tenaga pembinaan pada UMKM
4. Belum terpadunya pembinaan koperasi dan UKM di Provinsi Kepulauan Riau.

Seorang pemimpin seharusnya memiliki kemampuan yang lebih dari pegawai lain seperti memiliki keahlian membimbing bawahan maupun keahlian dalam bidang pekerjaannya (*skill*). Kemampuan pemimpin dalam melihat, memberi perhatian serta evaluasi dalam berorganisasi merupakan faktor penentu kelangsungan hidup suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri. Selain itu kinerja pegawai juga tergantung pada tingkat pengetahuan pegawainya terhadap memahami cara yang tepat untuk melakukan pekerjaan (Robbins, 2015). Salah satu faktor yang dapat mendorong keinginan belajar pegawai adalah etos kerja, melalui *learning organizational*, Keterkaitan antara sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja adalah ketika etos kerja diperkenalkan pada organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang tinggi yang diikuti dengan kepemimpinan yang baik tentu dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Berdasarkan *contingency theories*, keefektifan dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional misalnya etos kerja. Etos kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Edy Rahardjo dalam analisis pengaruh etos kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* menyatakan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Kurniawan, 2013).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang diuji adalah sumber daya manusia, kepemimpinan, dan etos kerja sebagai variabel bebas (*independen*) dan kinerja kerja sebagai variabel terikat (*dependen*). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 69 orang. Berikut jumlah pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau dapat dilihat pada tabel 3:

Tabel 3. Jumlah Pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

No	Jabatan/Unit kerja Diskop Kepri	Jumlah (orang)
1	Bidang Sekertariat	24
2	Bidang perizinan dan bidang kelembagaan	12
3	Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan	13
4	Bidang pemberdayaan Koperasi	11
5	Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil	9
Jumlah		69

Sumber Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau (2021)

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 69 orang. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi yang ada, sebagaimana dijelaskan oleh Arikunto apabila subyek lebih dari 100, maka sampel dapat diambil 10% - 15% atau 20% -25%, apabila populasi kurang dari 100 maka sampel diambil dari keseluruhan populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 69 orang (Arikunto, 2010).

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (*independent variabel*) dan variabel dependen (*dependent variabel*). Variabel ini diukur dengan 9 pertanyaan. Penilaian menggunakan 5 poin skala *likert* (diantaranya 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, 5 sangat setuju). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja (Bolle, 2015).

Tabel 4. Dimensi Penelitian dan Skala Pengukuran

Variabel Penelitian	Indikator	Skala Pengukuran
Kiner Kerja (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada para pegawai.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kreatifitas Kerja Eoh dalam Bolle (2015)	Skala Likert
Sumber daya manusia (X1) proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja,	1. Kemampuan fisik 2. Kemampuan intelektual 3. Kemampuan psikologis Sedarmayanti (2009)	Skala Likert
Kepemimpinan (X2) Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan	1. Penetapan sasaran, 2. Pengambilan keputusan, 3. Komunikasi,interaksi,motivasi 4. Kontrol Eoh dalam Bolle (2015)	Skala Likert
Etos kerja (X3) Seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral	1. Kerja keras, 2. Disiplin, 3. Jujur, 4. Tanggungjawab, 5. Rajin 6. Tekun Robbins, (2015)	Skala Likert

Sumber: Data Primer (2021)

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian

sebaliknya bila r hitung $< r$ tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2009). Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah:

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sarana pengumpulan data dengan objek penelitiannya adalah aparatur sipil negara yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Proses pengumpulan dan pemilihan sampel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5. Ringkasan Proses Pengumpulan dan Pemilihan Sampel

Keterangan	Jumlah	
Kuisisioner yang disebar	69	Kuisisioner
Kuisisioner yang kembali dari penyebaran	69	Kuisisioner
Kuisisioner yang tidak lengkap	0	Kuisisioner
Kuisisioner yang sesuai criteria	69	Kuisisioner
Jumlah data yang diobservasi dalam penelitian	69	Data

Sumber : Data Primer diolah (2021)

Kuisisioner yang disebar pada penelitian ini berjumlah 69 kuesioner. Kuesioner yang kembali dari penyebaran berjumlah 69 sehingga jumlah kuesioner yang sesuai kriteria berjumlah 69. Deskripsi karakteristik umum responden dapat dilihat Tabel 6

Tabel 6. Karakteristik Umum Responden

Demografi Responden	Frekuensi	Persentase
Usia		
21 – 25	5	7.2
26 – 30	12	17.4
31 – 35	25	36.2
36 – 40	14	20.3
41 – 50	9	13.0
➤ 55	4	5.8
Status Pernikahan		
Belum Menikah	10	14.5
Menikah	59	85.5
Jangka Waktu Bekerja		
< 1 tahun	12	3.7
1 - 10 Tahun	24	13

11 – 20 Tahun		22	22.9
➤ 21 Tahun		11	4.3
Latar Belakang Pendidikan			
(SMU/SMK) Sekolah Menengah Atas		20	29.0
(D3) Ahli Madia		4	5.8
(S1) Sarjana		41	59.4
Demografi Responden		Frekuensi	Persentase
(S2) Magister		4	5.8
Posisi Pekerjaan			
Manajerial		22	31.9
Non-manajerial		47	68.1
Jenis Kelamin			
Pria		40	58.0
Wanita		29	42.0
N = 69 Data			
Sumber: Data Primer diolah (2021)			

Hasil karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengisi kuisisioner adalah yaitu pegawai yang bekerja di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau dengan masa kerja bervariasi dari 1 tahun sampai dengan diatas 20 tahun ke atas masa kerja. Rata –rata pegawai yang bekerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau sudah menikah dengan persentasi 85.5% atau sekitar 95 orang. Pegawai yang bekerja lebih didominasi jenis kelamin laki-laki sekitar 40 orang atau 58,0% dengan dengan umur 35 tahun sekitar 32.6%., dan pendidikan (S1) atau strata 1 yang paling banyak. Sekitar 41 oran atau sekitar 59.4.

Tabel 7. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minim	Max	Mean	Std. Dev
Sumber Daya Manusia	69	4	11	7.38	2.243
Kepemimpinan	69	3	5	4.22	.539
Etos kerja	69	3	5	3.96	.527
Kinerja kerja	69				

Sumber: Data Peimer diolah (2021)

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan nilai minimum, maksimum, rata-rata dan standart deviasi untuk masing-masing varaibel yang ditampilkan pada tabel 4.3 menggunakan pernyataan yang dinilai dengan 5 point skala likert (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) tidak pasti atau netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju (Indriantoro dan Supomo, 2011). Hasil deskriptif sumber daya manusia menunjukkan rata-rata responden belum memaksimalkan sumber daya manusia dalam bekerja, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja,

untuk kepentingan peningkatan kinerja. Standar deviasi menunjukkan 2.243 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), sehingga disimpulkan bahwa rata-rata dari responden terhadap sumber daya manusia tidak menunjukkan adanya variasi yang besar. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan menunjukan bahwa pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Kurniawan, 2013). Pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui integritas, pengembangan diri, orientasi berprestasi, komitmen organisasi dan kreatif dengan Setiap pegawai Kemenag diberi kesempatan yang sama dalam mengembangkan karir, kesempatan untuk melanjutkan studi dan diberi hak yang sama untuk mengikuti kegiatan pelatihan mampu mempengaruhi setiap pegawai kemenag menjalankan kebijakan dengan rasa tanggung jawab dan menerima hasil penilaian kinerja yang dilakukan oleh Kepemimpinan menunjukkan rata-rata responden masih kurang. Kepemimpinan dapat dilihat dengan mencerminkan pegawai dapat menerima arahan dan instuksi dari pimpinan. Deviasi menunjukkan 0,539 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), sehingga disimpulkan bahwa rata-rata dari kepemimpinan tidak menunjukkan adanya variasi yang besar.

Etos kerja merupakan gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan. Dengan kata lain etos adalah aspek evaluatif sebagai sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang direfleksikan dalam kehidupannya khususnya didunia kerja. Deviasi menunjukkan 0,527 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), sehingga disimpulkan bahwa rata-rata dari pengembangan karir tidak menunjukkan adanya variasi yang besar.

Hasil deskriptif kinerja kerja menunjukkan rata-rata responden belum memaksimalkan kinerja kerjanya dalam bekerja, dapat dilihat bahwa masih kurang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar deviasi menunjukkan 0,557 (lebih kecil dari 30% dari nilai rata-rata), dapat disimpulkan bahwa rata-rata dari responden terhadap kinerja kerja tidak menunjukkan adanya variasi yang besar. Dalam uji validitas, dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk signifikansi 5 % dari *degre of fredom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2007).

Dari hasil analisis didapat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian kita bandingkan dengan nilai r tabel, dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data (n) = 69 dengan rumus perhitungan mencari r tabel ($df = N-2$) ($df = (69-2=67)$), maka didapat r tabel sebesar 0.2369. Berdasarkan hasil analisis di dapat sedangkan pada item lainnya nilainya lebih dari 0.2369 dan dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid. Dalam uji Reliabilitas, digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisiner dinyatakan dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2009).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

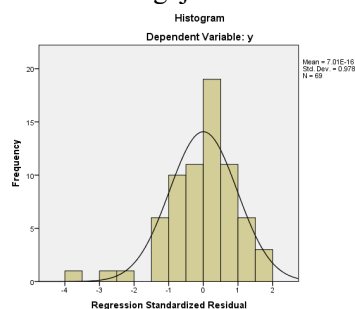
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Sumber daya manusia	0.698	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan	0.886	<i>Reliabel</i>
Etos kerja	0.835	<i>Reliabel</i>
Kinerja kerja	0.745	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah (2021)

Nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60, dapat disimpulkan seluruh variabel tersebut adalah *reliable* dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Dalam uji asumsi klasik, terdapat uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi normalitas dilakukan dengan melihat grafik histogram dan grafik P-P Plot dan nilai dari signifikansi dari *one-sample kolmogorov-smirnov*.

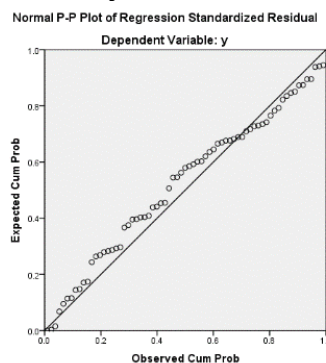
Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas Histogram



Sumber: Data primer diolah (2021)

Garis melengkung pada gambar 1 membentuk pola seperti lonceng dan tidak melenceng ke kiri dan ke kanan, maka disimpulkan data pada penelitian ini normal. Selain grafik histogram, penelitian ini menggunakan grafik P-P Plot untuk menguji normalitas data.

Gambar 2. Uji Normalitas PP P-lot



Sumber: Data primer diolah (2021)

Terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dapat diartikan data berdistribusi normal. Untuk memastikan data benar-benar berdistribusi normal, maka dilakukan uji statistik *kolmogorov smirnov* dengan melihat nilai signifikansinya, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

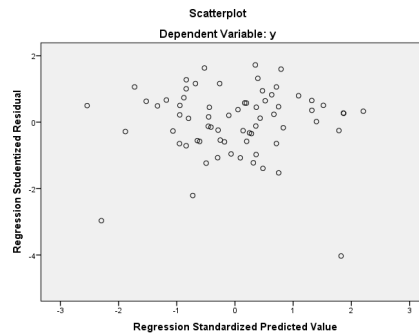
Tabel. 10 *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

	Unstandardized Residual	
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	0E-7	0E-7
	3.51152838	2.32130303
Most Extreme Differences	.096	.098
	.056	.076
	-.096	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.802
Asymp. Sig. (2-tailed)		.542

Sumber: Data primer diolah (2021)

Hasil analisis metode *one-sample kolmogorov-smirnov* pada tabel 10 terlihat menunjukkan nilai *kolmogorov-smirnov* 0.802 dan nilai signifikansinya sebesar 0.542 karena $p\text{-value} = 0.542 > 0.05$, berarti data residual terdistribusi secara normal. Dalam Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan analisis grafik *scaterplot* dan *glejser*.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas



Sumber: Data primer diolah (2021)

Titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu dan tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat juga digunakan uji *glejser*, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
<i>(Constant)</i>	0.459
Sumber Daya Manusia (X1)	0.823
Kepemimpinan (X2)	0.833
Etos kerja (X3)	0.877

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 11 terlihat nilai signifikansi untuk Sumber Daya Manusia $0.823 > 0,50$, variabel kepemimpinan $0.833 > 0,50$, variable etos kerja $0.877 > 0,50$ maka model ini tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas terjadi jika nilai *tolerance* dibawah 0.10 dan nilai VIF di atas 10 (Ghozali, 2007). Hasil pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel. 12. Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>(Constant)</i>		
Sumber daya manusia (X1)	0.676	1.479
Kepemimpinan (X2)	0.984	1.016
Etos kerja (X3)	0.685	1.459

Sumber: Data primer diolah (2021)

Tabel 12 nilai VIF dan *tolerance* dari variabel sumber daya manusia (X1) dengan nilai *tolerance* $0.676 > 0,1$ dengan VIF $1.479 < 10$. Variabel kepemimpinan (X2) mempunyai nilai *tolerance* $0.984 > 0,1$ dengan VIF $1.016 < 10$ serta variabel budaya organisasi mempunyai nilai *tolerance* $0.685 > 0,1$ dengan VIF $1.459 < 10$. Dapat disimpulkan model ini tidak ditemukan multikolonieritas. Dalam pengujian Hipotesis Secara Uji Parsial (Uji-t), Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- jika $t\text{-hitung} < t\text{ tabel}$, atau $-t\text{ hitung} > -t\text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak untuk $\alpha = 5\%$.
- jika $t\text{-hitung} > t\text{ tabel}$, atau $-t\text{ hitung} < -t\text{ tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

Tabel 13. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.160	7.121		1.427	.158
	Sumber daya manusia	.471	.193	.303	2.442	.017
	Kepemimpinan	.375	.071	.541	5.268	.000
	Etos kerja	-.186	.128	-.178	-1.446	.153

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dengan nilai $n: 69$, $\alpha: 5\% : 2 = 2,5\%$ $k= 2$, dengan *degree of freedom* (df) $(n-k-1)$ atau $(69-3-1= 65)$. Dengan pengujian 2 sisi hasil untuk nilai t-tabel = 1.99714. Analisis tabel 4.9 sebagai berikut :

- a. Variabel sumber daya manusia mempunyai nilai signifikan 0.017, nilai ini lebih kecil dari 0.05, sedangkan nilai t hitung $2.442 > 1.99714$ (t-tabel $\alpha = 0.05$, $df = 69-3-1= 65$). Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa secara parsial sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.
- b. Variabel kepemimpinan mempunyai nilai signifikan 0.000, nilai ini lebih kecil dari 0.05, sedangkan nilai t-hitung $5.268 > 1.99714$ t-tabel $\alpha = 0.05$, $df = 69-3-1= 65$. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

- c. Variabel etos kerja mempunyai nilai signifikan 0.153, nilai ini lebih besar dari 0.05, sedangkan nilai t-hitung $-1.446 < 1.99714$ t-tabel $\alpha = 0.05$, $df = 69-3-1 = 65$. Berdasarkan kedua nilai tersebut maka disimpulkan bahwa secara parsial etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja.

Sedangkan dalam Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F), Uji ini untuk menguku sumber daya manusia ,kepemimpinan, terhadap kinerja kerja yaitu dengan membandingkan antara F-hitung dengan F-tabel, dengan *level of confidence* 95% ($\alpha = 0.05$) dan *degree of freedom* (n-k), (k-1) dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel dengan ketentuan:

- Jika F-hitung < F- tabel, maka Ho diterima dan Ha ditolak untuk $\alpha = 5\%$,
- Jika F-hitung > F- tabel, maka Ha diterima dan Ho ditolak untuk $\alpha = 5\%$.

Tabel 14. Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.663	3	134.221	10.405	.000 ^b
	Residual	838.497	65	12.900		
	Total	1241.159	68			

Sumber: Data primer diolah (2021)

Berdasarkan tabel 14 nilai F-hitung sebesar 10.405 dengan tingkat signifikansi 0.000 Nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel. Nilai F- tabel pada tingkat kesalahan 5%, $df = (69-3)$, $(3-1)$ sehingga F tabel pada kinerja kerja 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 3.14. Jadi F hitung > F-tabel ($10.405 > 3.14$) dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja kerja.

Hubungan antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya variabel sumber daya manusia variabel kepemimpinan, variabel kinerja kerja dimana dari sampel yang diperoleh, digunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Analisis regresi berganda

	Model	Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
	(Constant)	10.160	7.121
1	Sumber daya manusia	0.471	0.193
	Kepemimpinan	0.375	0.071
	Etos kerja	-0,186	0.128

Sumber: Data primer diolah (2021)

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10.160 + 0.471 X1 + 0,375 X2 - 0,168 X3 + e$$

Y = Kinerja kerja

b1 = Koefisien regresi variabel X1 (Sumber daya manusia)

b2 = Koefisien regresi variabel X2 (Kepemimpinan)

b3 = Koefisien regresi variabel X3 (Etos kerja)

X1 = Sumber daya manusia

X2 = Kepemimpinan

X3 = Etos kerja

e = Error / variabel pengganggu

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) sebesar 10.160 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Sumber Daya Manusia ,kepemimpinan dan etos kerja konstan, maka nilai variabel kinerja kerja sebesar 10.160

b. Koefisien b1 untuk variabel sumber daya manusia

Besarnya nilai koefisien regresi (b1) sebesar 0.471 nilai b1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel sumber daya manusia dengan variabel kinerja kerja yang artinya jika nilai variabel sumber daya manusia naik 1 satuan maka nilai kinerja kerja akan naik sebesar 47.1%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

c. Koefisien b2 untuk variabel kepemimpinan

Besarnya nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0.375 nilai b2 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kepemimpinan dengan variabel kinerja kerja yang artinya jika nilai variabel kepemimpinan naik 1 satuan maka nilai kinerja kerja akan naik sebesar 37.5%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

d. Koefisien b3 untuk variabel etos kerja

Besarnya nilai koefisien regresi (b3) sebesar -0,186 nilai b3 yang negatif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etos kerja dengan variabel kinerja kerja yang artinya jika nilai variabel kepemimpinan turun 1 satuan maka nilai kinerja kerja akan turun sebesar 1.86%. Dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Dalam Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Tabel. 16. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.324	.293	3.592

Sumber: Data primer diolah (2021)

Besarnya nilai *Adjusted R Square* pada tabel 4.12 sebesar 0.293. besarnya pengaruh yang diberikan oleh variable sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja kerja berpengaruh sebesar 29.3%, sedangkan sisanya sebesar 70.7 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang tidak disebutkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sumber daya manusia, kepemimpinan dan etos kerja disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau

Sumber daya manusia

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau. Sasaran individu yang berkenaan dengan apa yang harus dilakukan dan dipelajari seseorang untuk meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan pengetahuan dan keahlian. Dengan demikian tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada akhirnya adalah untuk menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Kemampuan kerja pegawai dan akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja kerja.

Kepemimpinan

Selain itu dalam mempengaruhi tersebut seorang pimpinan menerapkan kepemimpinan yang berbeda-beda (Feriyanto & Shyta, 2015). Dalam penelitian ini membuktikan kepemimpinan berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja kerja pegawai, artinya aktifitas manajerial kepemimpinan sering melibatkan bawahan menyebabkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik dan juga membawa pengaruh positif dalam pembentukan kepribadian bawahan guna pencapaian tujuan organisasi.

Etos Kerja

Kemampuan pegawai dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras

dan komitmen yang tinggi setiap pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, hasil ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kusnan, 2004), bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan usaha tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia (Anoraga, 2001). Ini juga dapat dilihat dari kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi. Sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja (Luthans, 2006).

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari analisa statistik diketahui sumber daya manusia, dan kepemimpinan memiliki hubungan signifikan positif terhadap kinerja kerja. Sedangkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga perlu meningkatkan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi dan kinerja yang baik dari pegawai dengan mempertahankan gaya pimpinan yang bersikap tidak ambivalensi dalam penilaian kinerja bawahannya, serta berpartisipasi terhadap kinerja bawahan dengan memberikan arahan kepada bawahan dan memperhatikan secara pribadi dalam mempromosikan bawahan bagi yang bekerja keras.

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh penulis tentang gaya kepemimpinan pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau, maka pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan prosedur, meningkatkan kontrol ke arah yang lebih baik terhadap karyawan, dan memberikan kewenangan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan secara bersama. Dilihat dari hasil penelitian ini etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga diperlukan pengawasan yang serius oleh pimpinan untuk dapat merubahnya. Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya semakin

bagus etos kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri, begitu pula sebaliknya apabila etos kerja rendah, maka kinerja pegawai pada Dinas Koerasi dan UKM Prov Kepri juga akan rendah. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa, secara teoritis penelitian ini etos kerja tidak berhubungan terhadap kinerja kerja dan menunjukkan bahwa hanya variabel sumber daya manusia dan kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, diantaranya sampel yang dikumpulkan hanya terbatas pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Kepulauan Riau sehingga kurang dapat mencerminkan kondisi nasional Indonesia dan sebaiknya sampel yang diambil adalah seluruh SKP yang ada di Provinsi Kepulauan Riau, karena penilaian kinerja bagi PNS dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja ASN dan secara efektif. Beberapa rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian serupa yang akan datang sebaiknya mencoba menambahkan berbagai variabel independen karena hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini masih rendah. Beberapa variabel yang dapat dipertimbangkan seperti komitmen organisasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja, *self efficacy*.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambah beberapa konstruk (variabel) atau obyek penelitian yang memiliki perbedaan dalam hal karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan maupun karakteristik individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, p. (2001). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bolle. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kerja Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang)*.
- Feriyanto, A., & Shyta, E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Kebumen: Mediaterra.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Han, J. K., & Kim, N. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link? *Journal of Marketing*, 30-45.
- Kurniawan, F. (2013). *Manajemen Perawatan Industri : Teknik dan Aplikasi Implementasi Total Productive Maintenance (TPM), Preventive Maintenance dan Reability Centered Maintenance (RCM)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Kusnan, A. (2004). *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi Di Garnisun Tetap Iii Surabaya*. Retrieved from <http://lib.unair.ac.id/>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Rediyono, & Ujiono. (2013). Pengaruh Inovasi, Budaya Organisasi dan Teamwork terhadap Kinerja Manajerial serta Implikasinya pada Kinerja Bank Perkreditan Rakyat di Propinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 103-119.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Responsivitas Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul dalam Menangani UMKM yang Terdampak Pandemi Covid-19

Aeroen Safis Kharisman¹, Muhammad Eko Atmojo²

^{1,2}Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: aeroen.safis.2014@fisipol.umy.ac.id¹, muhammadekoatmojo05@gmail.com²

Dikirim : 15 Agustus 2021 | Direvisi : 31 Agustus 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat dampak pandemic terhadap UMKM yang ada di Kabupaten Bantul. Mengingat pandemi Covid-19 telah menyebar ke seluruh dunia, dan menjadi ancaman bagi semua negara termasuk Indonesia. DIY menjadi salah satu daerah yang menerima dampak dari adanya pandemi Covid-19 terutama pada sektor perekonomian, mengingat DIY merupakan objek pariwisata sekaligus sebagai kota pelajar. Penurunan jumlah UMKM ini disebabkan permintaan pasar akan barang jasa akibat pandemi Covid-19. Hal ini tentu akan berpengaruh pada pendapatan serta jumlah omset pada pemilik usaha. Pemerintah daerah yang menjalankan dan mengatur pemerintahan di daerah memegang peran yang juga penting dalam menangani dan mengurangi dampak akibat pandemi Covid-19. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Hasilnya menunjukkan bahwa Dinas KUKMP Kabupaten Bantul cukup responsif dalam menangani UMKM yang terdampak pandemi Covid-19, terutama pada aspek sikap dan pembuatan kebijakan yang mengacu pada permasalahan serta keluhan UMKM di Kabupaten Bantul. Namun ada satu aspek yang harus ditingkatkan yaitu terkait penempatan dan keikutsertaan UMKM pada sistem pelayanan dalam hal ini kebijakan dan kegiatan atau program yang dijalankan.

Kata Kunci: Responsivitas, UMKM, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

This study aims to see the impact of the pandemic on MSMEs in Bantul Regency. Considering the Covid-19 pandemic has spread throughout the world and is a threat to all countries including Indonesia. DIY is one of the areas that has received the impact of the Covid-19 pandemic, especially in the economic sector, considering that DIY is a tourism object as well as a student city. The decline in the number of MSMEs was due to market demand for goods and services due to the Covid-19 pandemic. This will certainly affect the income and turnover of the business owner. The regional government that runs and regulates regional government plays an important role in handling and reducing the impact of the Covid-19 pandemic. The research was conducted using qualitative research methods, with data obtained from interviews and documentation. The results show that the Bantul Regency KUKMP Office is quite responsive in handling MSMEs affected by the Covid-19 pandemic, especially in terms of attitude and policy making that refers to the problems and complaints of MSMEs in Bantul Regency. However, there is one aspect that must be improved, namely the placement and participation of MSMEs in the service system, in this case the policies and activities or programs that are carried out.

Keywords: Responsiveness, UMKM, Covid-19 Pandemic

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 telah menyebar ke seluruh dunia, dan menjadi ancaman bagi semua negara termasuk Indonesia (Ginanjar, 2020). Meski kesembuhan pasien Covid-19 terus mengalami peningkatan, dan sudah dijalankannya program vaksinasi dari pemerintah, namun ketidakpastian perekonomian menjadi dampak yang masih terus dirasakan, tidak hanya dunia tapi juga Indonesia. Menurut Laporan Kementerian Keuangan, dampak perekonomian akibat pandemi Covid-19 membuat *Internasional Monetary Fund* (IMF) memproyeksikan ekonomi global tumbuh minus 3% (kemenkeu.go.id, 2020). Pertumbuhan ekonomi Indonesia pada 2020 semula diperkirakan sebesar 5,3%, Namun angka ini terkoreksi sebagai dampak pandemi Corona, dan sebagian kalangan memprediksikan pertumbuhan di bawah 2% (Hadiwardoyo, 2020). Koreksi ekonomi di Indonesia ini dipengaruhi oleh menurunnya berbagai komponen ekonomi yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 (BPS, 2021). Berbagai sektor khususnya dalam dunia usaha menghadapi masalah keuangan yang beraneka ragam dengan tingkat kerugian tertentu. Laporan Badan Pusat Statistik pada September 2020 mengungkapkan bahwa seluruh sektor bisnis mengalami penurunan pendapatan, dimana untuk Usaha Menengah Besar (UMB) sekitar 82,29% dan untuk sektor Usaha Menengah Kecil (UMK) sebesar 84,20%. Kondisi ini tentu saja menyulitkan beberapa UMKM yang terdampak Covid-19, karena tidak ada permintaan baik produk atau jasa, yang akhirnya tidak dapat membiayai operasionalnya, bahkan yang memiliki kredit pada Bank tidak dapat membayar kreditnya (Prasetyo et al., 2020).

Penurunan pendapatan pada UMKM akibat pandemi Covid-19 dikarenakan adanya dampak berantai. Menurut (Rosita, 2020) dampak berantai terjadi karena adanya Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) serta kampanye *stay at home*, sehingga terjadi penurunan pada permintaan, gangguan rantai pasok, pembatalan pesanan, kekurangan bahan baku, gangguan transportasi, dan lainnya. Sedikitnya 39,9% UMKM memutuskan mengurangi stok barang selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB), serta 16,1% UMKM memilih mengurangi karyawan akibat toko fisik ditutup (BPS, 2020). Himbauan dari Pemerintah mengenai *social distancing* yang dicanangkan mulai tanggal 15 Maret 2020 juga diprediksi memberi dampak serius terhadap penyerapan produk UMKM. Maka dari itu, diperlukan perhatian lebih dari pemerintah kepada sektor UMKM sebagai penggerak utama perekonomian bangsa (Masruroh et al., 2021). Penanganan pandemi Covid-19 tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah pusat tetapi juga pemerintah daerah. Pemerintah daerah sebagai pihak yang menjalankan roda perekonomian, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat diharapkan dapat membantu

menangani permasalahan Covid-19 dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki daerah (Milzam et al., 2020). Merujuk pada Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah terdapat kewajiban daerah, jika dikaitkan dengan penanganan Covid-19 yaitu pada pasal 12 yang mengatur urusan wajib pemerintah daerah seperti kesehatan, ketenteraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, pangan, serta pemberdayaan masyarakat. Beberapa kewajiban itu menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki tanggung jawab untuk menangani dan membantu pemulihan dampak yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19.

Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjadi salah satu daerah yang merasakan dampak pandemi Covid-19 terutama pada sektor ekonomi. Sebagai kota pariwisata dan pelajar, pandemi Covid-19 membuat berkurangnya wisatawan yang berkunjung akibat adanya aturan PSBB, para pelajar dan mahasiswa juga memilih untuk pulang ke kampung halaman karena aktivitas pendidikan yang dihentikan sementara. Kondisi tersebut mengakibatkan UMKM di DIY mengalami penurunan pendapatan yang cukup signifikan bahkan menyebabkan kebangkrutan. Menurut data tahun 2019, UMKM yang ada di DIY mencapai 250 ribu, dimana 26% atau sekitar 62 ribu tersebar di Kabupaten Bantul.

UMKM di Bantul banyak bergerak pada sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, serta penyediaan akomodasi makanan dan minuman. Sektor-sektor tersebut merasakan dampak yang cukup besar karena berkurangnya permintaan dari konsumen. Berdasarkan pernyataan dari (Joewono, 2020) dalam (Suharsono, 2020) bahwa selama pandemic ada sekitar 72,6% UMKM yang mengalami penurunan omzet, kinerja dan permodalan. Dampak yang terjadi karena pandemi Covid-19 harus mendapat respon yang cepat dan tepat, mengingat pentingnya peran UMKM dalam perekonomian daerah. Oleh karena itu, sangat diperlukan responsivitas dari Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul sebagai instansi yang menangani UMKM. Responsivitas yang dimaksud yaitu bagaimana Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul memberikan tanggapan secara cepat dan nyata untuk menangani dampak ekonomi yang dialami UMKM karena pandemi Covid-19. Sedangkan menurut (Joewono, 2020) dalam (Suharsono, 2020) perlu adanya transformasi SDM dan transformasi digital bagi pelaku UMKM. Berdasarkan latar belakang di tersebut, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul “Responsivitas Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul dalam Menangani UMKM yang Terdampak Pandemi Covid-19”.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, masing-masing memberikan paparan

mengenai pandemi Covid-19 yang berdampak pada berbagai sektor kehidupan, termasuk sektor ekonomi, khususnya UMKM. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mufida et al., 2020) yang membahas mengenai Strategi Pemerintah dalam Menangani Pandemi Covid-19 dari Perspektif Ekonomi. Penelitian lain membahas secara khusus terkait dampak ekonomi pada UMKM di Indonesia, seperti penelitian oleh (Thaha, 2020) dan (Rwigema, 2020) yang membahas Dampak dan Pengaruh Covid-19 Terhadap UMKM di Indonesia, penelitian oleh (Pratiwi, 2020) dan (Bahtiar & Saragih, 2020) tentang Dampak Covid-19 Terhadap Perlambatan Ekonomi Sektor UMKM, serta penelitian yang dilakukan oleh (Ondang et al., 2020) tentang Peran Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan UMKM di Kabupaten Minahasa.

Dari beberapa penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan. Persamaannya terletak pada fokus penelitian, dimana sama-sama membahas mengenai peran pemerintah dalam menangani UMKM yang terdampak Covid-19, mengingat pandemi yang terjadi tidak hanya mempengaruhi bidang kesehatan, tetapi merambat kepada perekonomian yang mengakibatkan pelaku UMKM mengalami penurunan permintaan, penjualan dan profit. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu penelitian terdahulu banyak membahas dampak dan pengaruh pandemi Covid-19 pada tingkat nasional, sedangkan penelitian yang dilakukan berfokus pada pemerintah daerah, hal ini dikarenakan sistem pemerintahan desentralisasi membuat setiap daerah memiliki sumber daya berbeda dan kasus yang berbeda-beda. Hal ini tentu menarik untuk melihat peranan pemerintah daerah dalam menangani UMKM yang terdampak pandemi Covid-19. Penelitian dilakukan dengan menggunakan tiga indikator utama dari Rasyid (1998), yaitu:

1. Sikap Aparat Dinas Koperasi dalam Menangani UMKM yang Terdampak Pandemi Covid-19
2. Penggunaan Aspirasi UMKM di Kabupaten Bantul sebagai Referensi Membuat Kebijakan
3. Penempatan UMKM dalam Sistem Pelayanan yang Berlaku

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif sebagai dasar metode penelitiannya. Jenis penelitian kualitatif merupakan prosedur pada penelitian yang memberikan data dalam bentuk deskriptif, atau berupa kata-kata tertulis atau lisan dari pihak dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 2017). Data-data diperoleh dari hasil wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap beberapa narasumber diantaranya Kepala

Dinas Koperasi, UKM dan Perindustrian Kabupaten Bantul, Staf Bidang UKM, dan UMKM di Kabupaten Bantul. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diperoleh melalui percakapan dengan maksud tertentu yang dilakukan pewawancara sebagai pihak yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai untuk memberikan jawaban dari pertanyaan (Sugiyono, 2016). Sedangkan dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu dalam bentuk gambar, foto, sketsa, dokumen terkait dan lain-lain (Yusuf, 2014). Dokumentasi yang digunakan berupa foto dan laporan-laporan yang mendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responsivitas adalah kemampuan suatu birokrasi atau organisasi untuk lebih memahami dan mengetahui apa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang kemudian nantinya disusun sebagai agenda kegiatan dan menjadikan kegiatan tersebut sebagai prioritas utama dalam melaksanakan program atau kegiatan sesuai kebutuhan dan keinginan masyarakat (Sedarmayanti, 2004). Responsivitas menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat (Tangkilisan, 2005). Responsivitas juga menjadi salah satu dimensi untuk menentukan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Responsivitas dalam konteks penelitian ini yaitu berkaitan dengan daya tanggap dan tangkap Dinas Koperasi, UMK, dan Perindustrian (KUKMP) Kabupaten Bantul dalam memahami dan menanggapi keinginan serta kebutuhan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan penyelesaian dan penanganan dampak yang ditimbulkan akibat pandemi Covid-19. Berikut ini penjelasan terkait respon Dinas KUKMP dalam menangani UMKM yang terdampak Covid-19:

Sikap Aparat Dinas Koperasi dalam Menangani UMKM yang Terdampak Pandemi Covid-19

Responsivitas salah satunya dapat diukur menggunakan sikap, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan (Hardiyansyah, 2011) bahwa sikap dan komunikasi merupakan indikator dari responsivitas. Sikap menjadi titik sentra dimana hal ini terkait dengan peran pemerintah Kabupaten Bantul untuk menangani permasalahan dan membantu UMKM yang terdampak pandemi Covid-19 agar tidak menimbulkan kerugian yang lebih besar. Oleh Karen itu, terkait dengan bagaimana sikap Pemerintah Kabupaten Bantul dalam menangani UMKM yang terdampak pandemi Covid-19, telah dilakukan wawancara dengan Kepala Dinas KUKMP Kabupaten Bantul (Drs. Agus Sulistiyo, MM, 5 April 2021, Pukul 13:00 WIB), yaitu sebagai berikut:

“Kalau terkait responsivitas, kami tentu pertama harus melakukan pendataan terlebih dahulu, melihat kebutuhan UMKM, Koperasi dan industri yang tentu selanjutnya kita lihat perintah dari pemda, pemprov, atau pusat seperti apa, kita sebagai regulator membantu bupati dan membantu mengkoordinasikan kebijakan, jadi Covid-19 ini cakupannya luas, sehingga suatu kebijakan yang diambil tidak hanya program dari kita saja, melainkan dari pemprov, pusat, bupati.”

Hasil wawancara menjelaskan bahwa respon yang dilakukan oleh Dinas KUKMP ketika terjadi pandemi Covid-19 yaitu yang pertama melakukan pendataan. Pendataan dilakukan untuk melihat seberapa banyak dampak yang ditimbulkan, berapa jumlah UMKM yang juga terdampak, dan dampak apa saja yang ditimbulkan. Proses pendataan ini juga sebagai upaya Dinas KUKMP Kabupaten Bantul untuk melihat aspirasi dan tuntutan UMKM, yang selanjutnya dapat menjadi bahan pertimbangan baik bagi Dinas KUKMP atau untuk diteruskan ke pemerintah kabupaten dan provinsi, mengingat permasalahan tentang dampak Covid-19 menjadi pertimbangan banyak pihak. Tetapi, Dinas KUKMP sebagai yang terkait erat dengan UMKM adalah garda terdepan yang melakukan pendataan. Data terbaru yang dikeluarkan menunjukkan status UMKM yang ada di Kabupaten Bantul sebagai berikut:

Tabel 1. Data Status UMKM di Kabupaten Bantul Tahun 2021

No.	Jenis UMKM	Jumlah
1.	Usaha Mikro	46.626
2.	Usaha Kecil	1.428
3.	Usaha Menengah	60
4.	Status Kosong	1.784
Total UMKM yang Terdaftar		49.898

Sumber: Data Seksi UMK Dinas KUKMP Kab. Bantul 2021

Berdasarkan data tersebut diketahui bahwa terdapat 1.784 UMKM yang masuk kategori status kosong. Ini menunjukkan bahwa terdapat UMKM yang pada masa pandemi Covid-19 berhenti beroperasi dan bahkan gulung tikar akibat tidak mendapat pemasukan serta menurunnya penjualan. Data-data dan aspirasi seperti inilah yang kemudian digunakan oleh Dinas KUMKP dan OPD terkait, untuk membuat kebijakan dan mencari solusi terbaik bagi penanganan dampak ekonomi pada UMKM karena pandemi Covid-19.

Selain itu, sikap pemerintah daerah dalam merespon situasi UMKM yang terdampak pandemi Covid-19 haruslah berlandaskan norma hukum. Dengan kata lain, meskipun pemerintah daerah memiliki hak untuk mengatur daerah mereka sendiri, tetapi penyelenggaraan pemerintah di level daerah tetap harus bersandar pada regulasi yang

dibentuk pusat. Upaya penanganan penyebaran pandemi Covid-19 di Kabupaten Bantul juga merujuk pada payung regulasi yang digunakan dalam penanganan pandemi Covid-19 seperti beberapa peraturan berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1984 tentang Wabah Penyakit Menular
- b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana
- c. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2018 tentang Kekarantinaan Kesehatan
- d. Peraturan Pemerintah No.21 tahun 2002 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam Rangka Percepatan pandemi Covid-19
- e. Keputusan Presiden Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat Selama Pandemi Covid-19
- f. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar dalam Rangka Percepatan Penanganan Covid-19

Hal ini sesuai keterangan yang disampaikan oleh Staf Bidang Usaha Mikro, Fasilitator Pengembangan UMKM Dinas KUKMP Kabupaten Bantul (Sugeng Riyanto, S.Sos, 5 April 2021, Pukul 13:00 WIB) yang mengatakan bahwa:

“Respon di tingkat dinas itu yang kami lakukan adalah pendataan, kami juga ada program pelatihan untuk UMKM yang tujuannya untuk pengembangan kewirausahaan, ini fokusnya lebih ke yang mikro, tapi ada juga yang fokus ke usaha kecil dan menengah. Responsivitas di tingkat Dinas yang berkaitan langsung dengan UMKM yang terdampak itu memang ikut aturan dari atasnya lagi mas, ada Perpres, Pergub, dan lain-lain. Kita sendiri tidak dapat menjalankan apa pun yang ada di luar program kita, nanti kita menyalahi aturan, tapi memang untuk isinya kita bisa sesuaikan, seperti pelatihan untuk usaha mikro, kita buat pelatihan supaya dapat jualan online.”

Hasil wawancara mempertegas pula pernyataan yang dilontarkan oleh Kepala Dinas KUKMP Kabupaten Bantul, dimana pendataan adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk mengetahui aspirasi, tuntutan, kondisi dan situasi yang terjadi di lapangan. Disebutkan pula bahwa respon yang dilakukan harus tetap memenuhi aturan dan rencana program yang sudah ditetapkan, dengan program dan kegiatan yang disesuaikan untuk membantu UMKM keluar dari situasi sulit akibat pandemi Covid-19. Salah satu kegiatan yang dilakukan yaitu membuat pelatihan bisnis *online* untuk UMKM, sehingga mereka dapat tetap menjalankan usaha mereka dengan memanfaatkan media baru, sekaligus tetap menjalankan himbauan pemerintah untuk menerapkan upaya-upaya pencegahan penyebaran virus.

Dinas KUKMP dapat mengidentifikasi dengan baik persoalan yang ada, meski tidak dapat ditangani secara langsung setiap permasalahannya, karena dampak yang terjadi

memiliki cakupan yang cukup luas. Meski demikian, peran dari Dinas KUKMP ini memberikan kontribusi yang baik bagi UMKM yang ada di Kabupaten Bantul, dimana peran Dinas KUKMP sebagai regulator dan pihak yang terkait secara langsung dengan UMKM yang ada di Bantul sudah tepat.

Penggunaan Aspirasi UMKM di Kabupaten Bantul sebagai Referensi Membuat Kebijakan

Indikator selanjutnya mengenai responsivitas yaitu penggunaan keluhan (dalam hal ini aspirasi) sebagai referensi dalam membuat program atau kebijakan. Pembuatan program atau kegiatan merupakan salah satu bentuk respons dari organisasi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut (Dwiyanto, 2008) terdapat 2 strategi yang dapat digunakan, yaitu menerapkan strategi KYC (*Know Your Customers*) dan menerapkan Model *Citizen Charter*. Prinsip KYC digunakan oleh birokrasi publik untuk mengenali kebutuhan masyarakat sebelum memutuskan jenis pelayanan apa yang akan diberikan. Untuk mengetahui keinginan, kebutuhan dan kepentingan pengguna, pelanggan atau masyarakat, birokrasi pelayanan harus mendekati diri dengan masyarakat, salah satunya dengan melakukan pendataan status UMKM yang ada di Kabupaten Bantul. Selain menggunakan data yang diperoleh pada pendataan awal, Dinas KUKMP Kabupaten Bantul juga mengumpulkan aspirasi dan informasi dari masyarakat menggunakan beberapa metode, seperti survei, wawancara dan observasi secara langsung. Seperti yang disampaikan oleh Staf Bidang Usaha Mikro, Fasilitator Pengembangan UMKM Dinas KUKMP Kabupaten Bantul (Sugeng Riyanto, S.Sos, 5 April 2021, Pukul 13:00 WIB) mengatakan bahwa:

“kami sudah siapkan survei, tentu surveinya juga terbatas kalau sedang pandemi seperti ini, istilahnya kita kasih link nanti UMKM dapat mengisinya. Linknya itu ada di website resmi pemkab Bantul. Survei itu penting, kita untuk buat program atau kebijakan apalagi yang urgent kaya gini, perlu mas survei.”

Berdasarkan wawancara menjelaskan bahwa proses identifikasi untuk membuat program atau kebijakan dilakukan melalui serangkaian cara, yang salah satunya menggunakan survei. Pemerintah Kabupaten Bantul melalui Dinas KUKMP mengadakan survei yang tertera pada <https://diskukmp.bantulkab.go.id/>. Survei ini ditujukan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi UMKM yang ada setelah terjadinya pandemi Covid-19. Survei ini dilakukan kepada UMKM yang sudah terdaftar dan masuk dalam sistem SiBakul Jogja. Sistem informasi membuat informasi UMKM yang ada di Bantul dapat terintegrasi dan mudah melakukan pembinaan dan tata kelola. Berikut merupakan gambaran mengenai situs

website yang digunakan sebagai survei secara *online* kepada UMKM yang sudah terdaftar:

Gambar 1. Halaman Website Untuk Melakukan Survei UMKM



Sumber: diskukmp.bantulkab.go.id

Selain melalui survei, dilakukan pula diskusi atau wawancara dengan UMKM. Staf Bidang Usaha Mikro, Fasilitator Pengembangan UMKM Dinas KUKMP Kabupaten Bantul (Sugeng Riyanto, S.Sos, 5 April 2021, Pukul 13:00 WIB) mengatakan bahwa:

“kami mengadakan program pelatihan yang mengundang beberapa UMKM yang ada di Bantul, jumlahnya banyak sekitar 150an UMKM, di situ selain ada program pelatihan kami juga sering menampung aspirasi dari UMKM mas, konsepnya itu karna pandemi online. Pelatihan itu masuk program Pengembangan Kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif UKM, di situ ada beberapa pelatihan, UMKM banyak diundang dan di situ ada wawancara dan diskusi juga terkait kendala pada saat pandemi ini.”

Hasil wawancara menjelaskan bahwa aspirasi masyarakat sebagai pelaku UMKM diperoleh ketika acara pelatihan. Pelatihan merupakan program rutin yang dilakukan Dinas KUKMP Kabupaten Bantul untuk mengembangkan UMKM, sekaligus untuk menjangkau aspirasi masyarakat sehingga dapat mengidentifikasi keluhan dan kebutuhan, khususnya di masa pandemi Covid-19. Beberapa aspirasi dan keluhan yang dihasilkan dari survey, wawancara dan observasi yang dilakukan yaitu:

- Kurangnya pengalaman dan pengetahuan untuk menjalankan usaha secara *online*
- Tidak bisa melunasi pinjaman bank penurunan omset
- Kesulitan keuangan dan membutuhkan dana untuk operasional
- Kesulitan memasarkan produk

Setelah terkumpul informasi, aspirasi, dan keluhan dari UMKM, langkah selanjutnya yaitu merancang program atau kegiatan yang tepat agar dapat membantu mengatasi permasalahan UMKM sesuai dengan tugas dan fungsi dari Dinas KUKMP Kabupaten Bantul. Rancangan program yang dilakukan tentu harus berdasar pada kebutuhan dan keinginan

masyarakat. Menurut (Dwiyanto, 2008) konsep *Citizen Charter* adalah suatu pendekatan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan menempatkan pengguna layanan sebagai pusat perhatian. Dalam hal ini, kebutuhan dan kepentingan pengguna layanan (masyarakat) harus menjadi pertimbangan utama dalam keseluruhan proses penyelenggaraan layanan. *Citizen charter* juga mendorong penyedia dan pengguna layanan serta *stakeholders* lainnya secara bersama-sama menyepakati jenis, prosedur, waktu, serta biaya pelayanan. Kesepakatan ini harus mempertimbangkan keseimbangan hak dan kewajiban antara penyedia dan pengguna layanan. Pada kasus UMKM di Kabupaten Bantul, Dinas KUKMP membuat program atau kebijakan dengan menyesuaikan aspirasi dan keluhan UMKM, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Keluhan dan Upaya Penanganan Permasalahan UMKM Akibat Covid-19

No.	Aspirasi dan Keluhan	Program atau Kebijakan
1.	UMKM mayoritas terhenti karena kurangnya pengalaman dan pengetahuan sehingga tidak dapat mengembangkan bisnisnya	Pelatihan, yang terdiri dari: <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan dalam inovasi bisnis - Pelatihan bisnis <i>online</i> - Pelatihan pemasaran secara digital
2.	UMKM kesulitan untuk membayar pinjaman setelah terjadi pandemi	Restrukturisasi pinjaman
3.	Kesulitan keuangan karena operasi bisnis berkurang atau bahkan terhenti dan membutuhkan modal	Bantuan dana dan akses modal
4.	Kesulitan memasarkan produk	Bantuan Pemasaran/Promosi

Sumber: Data Seksi UMK Dinas KUKMP Kab. Bantul 2021

Kesesuaian antara aspirasi dan keluhan UMKM dengan respon dalam bentuk program atau kebijakan yang diberikan oleh Dinas KUKMP dapat dikatakan tepat. Peneliti menilai bahwa apa yang dilakukan oleh Dinas KUKMP merupakan rancangan yang didasarkan atas aspirasi UMKM. Upaya ini tentu saja tidak secara menyeluruh dapat membantu semua UMKM yang ada di Kabupaten Bantul, tetapi pemerintah daerah melalui Dinas KUKMP berupaya memberikan penanganan untuk beberapa UMKM sesuai dengan kemampuan dari dinas dan melihat dari potensi serta dampak kerugian apabila tidak ditangani.

Penempatan UMKM dalam Sistem Pelayanan yang Berlaku

Indikator selanjutnya terkait dengan responsivitas adalah penempatan UMKM dalam sistem pelayanan yang berlaku. Maksud dari indikator ini adalah mengukur sejauh mana UMKM ditempatkan dalam sistem pelayanan di Dinas KUKMP sehingga dapat terkendali. Terkendali yaitu agar terdeteksi perkembangan atau penurunannya sehingga nantinya sebagai

dasar dalam pembuatan program atau kebijakan. Staf Bidang Usaha Mikro, Fasilitator Pengembangan UMKM Dinas KUMKP Kabupaten Bantul (Sugeng Riyanto, S.Sos, 5 April 2021, Pukul 13:00 WIB) mengatakan bahwa:

“penempatan UMKM dalam sistem pelayanan tentu kami usahakan, jadi setiap ada program kami mengupayakan keterlibatan UMKM untuk mencari aspirasinya. Adanya pandemi Covid-19 ini juga menjadi hal yang baik buat kami karena kita semakin mengetahui kondisi di lapangan, adanya pendataan membuat kita tahu kondisi sesungguhnya seperti apa.”

Berdasarkan hasil wawancara, Dinas KUMKP Kabupaten Bantul selalu mengupayakan agar UMKM ikutserta dalam setiap kegiatan atau program. Dinas KUMKP juga selalu berupaya untuk menempatkan UMKM dalam pertimbangan mengambil kebijakan, mengingat UMKM menjadi salah satu unit usaha yang merasakan dampak negatif dari adanya pandemi Covid-19. Upaya ini diharapkan dapat membuat setiap program dan kebijakan yang telah dibentuk memberikan manfaat dan dampak yang baik bagi UMKM di Bantul terutama yang terdampak pandemi Covid-19. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh beberapa UMKM di Kabupaten Bantul, yaitu:

“hubungan kita dengan dinas jarang ada kaitannya, cuma ketika ada program seperti kemarin pameran dan bantuan dana, baru kami ikut program tersebut.” Pengusaha minuman kekinian (Fitriani, 8 April 2021, Pukul 10:00 WIB)

“sama sekali belum pernah ikut program yang berkaitan dengan dinas, kami hanya ke dinas kalau harus mengurus surat-menyurat seperti perijinan.” UMKM yang bergerak di bidang fashion (Puji Rahayu, 9 April 2021, Pukul 18:00 WIB)

“kami pernah mengurus beberapa program untuk bantuan langsung tunai ke dinas, tapi itu juga lewat online. Usaha kami juga belum lama jadi gak begitu tahu harus apa yang dilakukan untuk mengurus kedepannya, mungkin kalau skalanya lebih besar nanti kami membutuhkan perizinan itu baru kami mengurus.” UMKM yang bergerak di bidang penjualan aksesoris (Chrismawati, 11 April 2021, Pukul 14:00 WIB)

“oh iya tentu saya pernah, saya ikut beberapa pelatihan yang memang rutin diadakan oleh dinas, saya juga pernah ikut pertemuan dengan dinas pariwisata, dan terakhir ikut menerima bantuan 2,4 juta dari dinas.” UMKM yang memproduksi makanan kering (Neni Nurlikah, 11 April 2021, Pukul 17:00 WIB)

“terkait dengan dinas, Kami pernah mengajukan program, kemudian harus memenuhi beberapa syarat, setekah itu harus menunggu dan alhamdulillah program itu di ACC.” Pemilik usaha kedai kopi (Zainal Arifi, 17 April 2021, Pukul 16:00 WIB)

Dari beberapa hasil wawancara dengan UMKM diatas, dapat disimpulkan bahwa belum semua UMKM ditempatkan dan dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan atau program yang diadakan oleh Dinas KUMKP Kabupaten Bantul, karena keterbatasan Dinas KUMKP untuk

menjangkau semua UMKM di Kabupaten Bantul. Hal inilah yang kemudian menjadi tantangan dan perhatian bagi Pemerintah Kabupaten Bantul khususnya Dinas KUKMP untuk melibatkan UMKM secara aktif dan menyeluruh dalam merencanakan, menjalankan dan mengevaluasi program atau kegiatan, terutama pada kondisi pandemi Covid-19, agar program dan kegiatan yang dibentuk tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan serta mampu mengurangi permasalahan UMKM yang terdampak Covid-19 di Kabupaten Bantul.

PENUTUP

Berdasarkan pada hasil penelitian dan analisis data diatas terkait dengan responsivitas Dinas KUKMP Kabupaten Bantul dalam menangani UMKM yang terdampak pandemi Covid 19 dapat dikatakan cukup responsif, karena dari tiga aspek yang menjadi penilaian, dua diantaranya sudah dijalankan dengan baik dan kebijakan, program serta kegiatan yang dijalankan sesuai dengan permasalahan yang dialami UMKM yang terdampak pandemi Covid-19. Aspek-aspek tersebut diantaranya:

1. Sikap Dinas KUMKP dalam menangani UMKM yang terdampak pandemi Covid-19

Sikap Dinas KUKMP Kabupaten Bantul dalam merespon situasi UMKM yang terdampak pandemi Covid-19 yang pertama yaitu melakukan pendataan untuk melihat jumlah UMKM yang terdampak, apa saja dampak yang dirasakan, berapa kerugian yang ditimbulkan dan lain sebagainya, data-data ini kemudian akan digunakan sebagai dasar dalam membuat kebijakan atau program penanganan atau akan diserahkan kepada pemkab/pemprov mengingat permasalahan ini tidak hanya menjadi tanggungjawan satu instansi saja. Sikap yang diambil Dinas KUKMP juga didasarkan pada norma hukum, dimana dalam membuat dan mengambil keputusan tetap mengacu pada peraturan dan keputusan dari pemerintah pusat dan daerah (pembkab dan pemprov).

2. Penggunaan aspirasi UMKM sebagai referensi membuat kebijakan

Penggunaan aspirasi UMKM dalam membuat kebijakan dapat dikatakan berhasil, dimana setelah diperoleh data awal melalui pendataan, Dinas KUKMP juga mengumpulkan informasi dan keluhan masyarakat menggunakan beberapa cara seperti survei, wawancara dan observasi. Informasi dan keluhan tersebut kemudian digunakan sebagai landasan untuk membuat kebijakan atau program penanganan dampak Covid-29 bagi UMKM. Sebagai contoh, UMKM mengeluhkan kurangnya pengalaman dan pengetahuan untuk menjalankan usaha secara *online*, kemudian Dinas KUKMP mengambil kebijakan dengan mengadakan pelatihan bisnis secara *online*, selain itu dibantu untuk restrukturisasi pinjaman karena banyak UMKM yang kesulitan membayar pinjaman akibat menurunnya

omset, memberikan bantuan dana dan akses modal agar usaha UMKM dapat tetap dijalankan, selain itu, dinas juga memberikan bantuan untuk melakukan promosi produk secara lebih luas.

3. Penempatan UMKM dalam sistem pelayanan yang berlaku

Informasi, aspirasi dan keluhan dari UMKM menjadi aspek yang diperhatikan dan ditempatkan menjadi dasar dalam membuat dan mengambil keputusan/kebijakan terkait penanganan UMKM yang terdampak Covid-19 di Kabupaten Bantul. Meskipun demikian, UMKM di Kabupaten Bantul belum secara aktif dan menyeluruh dilibatkan dalam program dan kebijakan yang dibuat, mengingankan kurangnya cakupan untuk menjangkau UMKM di Kabupaten Bantul.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahtiar, R. A., & Saragih, J. P. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Perlambatan Ekonomi Sektor UMKM. *Jurnal Bidang Ekonomi Dan Kebijakan Publik Info Singkat*, 7(6), 19–24.
- BPS, (Badan Pusat Statistik). (2021).
- Dwiyanto, A. (2008). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ginancar, D. (2020). Peran Pemerintah Daerah pada Penanganan Covid-19. *Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja*, 13(1), 52–68.
- Hadiwardoyo, W. (2020). Kerugian Ekonomi Nasional Akibat Pandemi Covid-19. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(2), 10.
- Hardiyansyah. (2011). *Kualitas Pelayanan Publik, Konsep, Dimensi, Indikator, dan Implementasinya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Masruroh, I., Andrean, R., & Arifah, F. (2021). Peran Pemerintah Dalam Mengatasi Dampak Pandemi Covid-19 Bagi UMKM di Indonesia. *Journal of Innovation and Knowledge*, 1(1).
- Milzam, M., Mahardika, A., & Amalia, R. (2020). Corona Virus Pandemic Impact on Sales Revenue of Micro Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Pekalongan City, Indonesia. *Journal of Vocational Studies on Applied Research*, 2(1), 7–10.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif (36th ed.)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mufida, S., Timur, F. G. C., & Waluyo, S. D. (2020). Strategi Pemerintah Indonesia dalam Menangani Wabah Covid dari Perspektif Ekonomi. *Jurnal Politik Indonesia Dan Global*, 1(2), 112–130.
- Prasetyo, E. T., Yuliana, Muniroh, L., Halin, H., & Winarso, W. (2020). The Activities of SMEs and The Role Indonesian Government During Covid-19 Pandemic. *Solid State Technology*, 63(2), 4010–4027.
- Pratiwi, M. I. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Perlambatan Ekonomi Sektor UMKM. *Jurnal Ners*, 4(2), 30–39.
- Rosita, R. (2020). Pengaruh Pandemi Covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2), 109–120.
- Rwigema, P. C. (2020). Effect of Covid-19 on Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Rwanda. *The Strategic Journal of Business & Change Management*,

7(4), 1630–1655.

- Sedarmayanti. (2004). *Good Governance*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono, A. (2020). Strategi UMKM Bantul Merespon Pandemi (Studi Kasus Bidang Kriya/Kerajinan). *Jurnal Riset Daerah, XX(3)*.
- Tangkilisan, H. N. S. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Thaha, A. F. (2020). Dampak Covid-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal Brand, 2(1), 147–153*.
- Ondang, C., Singkoh, F., & Kumayas, N. (2020). Peranan Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Minahasa. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan, 3(3), 1–10*.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan (1st ed)*. Jakarta: Kencana.

Transformasi Layanan Administrasi Kependudukan oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi di Masa Pandemi Covid-19

Anggi Nuraini

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Universitas Singaperbangsa Karawang
Email: 1710631180033@student,unsika.ac.id

Dikirim: 3 September 2021 | Direvisi : 14 Oktober 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kualitas pelayanan dalam proses transformasi layanan administrasi dari sistem offline ke online yang disediakan oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi di masa pandemi Covid-19. Penelitian ini dianalisis berdasarkan Teori Penerapan E-Government hasil kajian dan riset dari Harvard JFK School of Government yang memiliki dimensi Support, Capacity dan Value. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif-Kualitatif. Karya tulis ini berhasil menemukan bahwa Disdukcapil Kabupaten Bekasi telah dapat meningkatkan kualitas pelayanan di tengah pandemi Covid-19 yang membatasi aktifitas langsung masyarakat termasuk pengurusan dokumen administrasi dengan menyediakan pelayanan online. Namun, dalam proses transformasi sistem pelayanan online tersebut masih memiliki beberapa kekurangan dari segi fasilitas yang disediakan.

Kata Kunci: Transformasi Pelayanan, Covid-19, E-Government.

ABSTRACT

This study aims to look at the quality of service in the process of transforming administrative services from an offline system to an online system provided by the Department of Population and Civil Registration of Bekasi Regency during the Covid-19 pandemic. This study was analyzed based on the Theory of Application of E-Government as a result of studies and research from the Harvard JFK School of Government which has the dimensions of Support, Capacity and Value. The method used in this research is descriptive-qualitative. This paper has succeeded in finding that the Department of Population and Civil Registration of Bekasi Regency has been able to improve the quality of services in the midst of the Covid-19 pandemic which limits the activities of the community, including the processing of administrative documents by providing online services. However, in the process of transforming the online service system, it still has some shortcomings in terms of the facilities provided.

Keywords: Transformation Service, Covid-19, E-Government.

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020 dunia digemparkan dengan mewabahnya *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) yang memberikan dampak signifikan bagi setiap aspek dalam kehidupan manusia. Sehingga pada 11 Maret 2020 World Health Organization (WHO) mengumumkan bahwa Covid-19 merupakan sebuah pandemi, istilah pandemi ini digunakan untuk

menunjukkan tingkat keparahan satu penyebaran penyakit. Kemudian dilanjutkan dengan dikeluarkannya kebijakan-kebijakan terkait pencegahan penyebaran Covid-19 ini di berbagai negara seperti Kebijakan pemberlakuan Karantina Wilayah (*Lockdown*) dan Pembatasan Sosial (*Social Distancing*).

Kebijakan pemberlakuan *lockdown* (Karantina Wilayah) dan *social distancing* (Pembatasan Sosial) ini juga diberlakukan di Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki kasus Covid-19 dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19) pada tanggal 31 Maret 2020, kemudian pada tanggal 13 April 2020 presiden kembali mengeluarkan Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana non-Alam Penyebaran Covid-19 sebagai Bencana Nasional. Dengan Keputusan Presiden ini, gubernur, bupati, dan walikota dalam menetapkan kebijakan di daerah masing-masing harus memperhatikan kebijakan pemerintah pusat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah tersebut, pemerintah daerah dapat melakukan PSBB untuk mengurangi resiko penularan Covid-19 di daerahnya dengan tetap memperhatikan kebijakan pemerintah pusat.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran Covid-19 di Lingkungan Instansi Pemerintah. Surat Edaran ini memberlakukan adanya bekerja dari rumah (*work from home*) yang merupakan ketentuan untuk melakukan tugas kantor dari rumah tanpa harus berangkat ke tempat kerja ataupun bekerja secara bergantian bagi para pegawai di Lingkungan Instansi Pemerintah. Hal ini tentu, mempengaruhi aksesibilitas pelayanan publik. Pelayanan secara konvensional yakni dengan pelayanan secara langsung mulai dibatasi jumlahnya dan selebihnya dibantu oleh sistem secara online (Doramia Lumbanraja, 2020)

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bekasi sendiri di era *New Normal* ini telah melakukan perubahan dari sistem pelayanan *Offline* ke sistem *Online* dengan memaksimalkan pemanfaatan pelayanan melalui situs *Website* dan *WhatsApp*. Hal ini dilakukan agar masyarakat tetap bisa menerima pelayanan publik di masa pandemi ini. Terhitung mulai 1 Juli 2020 pelayanan online yang dapat diakses langsung melalui Website resmi Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bekasi dan terhitung mulai 18 Maret 2020 pelayanan yang bersifat *urgent* dapat menghubungi nomor WhatsApp yang disediakan oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi. (Dilansir dari: www.bekasikab.go.id , 17 Maret 2020).

Transformasi pelayanan administrasi dengan penerapan E-government mengharuskan adanya tujuan dan manfaat yang akan dicapai dalam penerapan sistem online tersebut. Tujuan dari penerapan *E-government* dimasa pandemi salah satunya adalah untuk mengurangi aktivitas kontak fisik dalam memberikan pelayanan, namun hal ini juga harus melihat apakah penerapan *E-government* benar-benar dapat efisien dan memiliki manfaat bagi masyarakat.

Database yang menyebutkan bahwa berkas permohonan pelayanan selama tahun 2020-2021 adalah (Bidang PIAK, 2021) sedangkan total berkas permohonan pelayanan untuk KK saja perkecamatan dapat melebihi 50.000 berkas, ini berarti masih ada kekurangan dalam sistem pelayanan online itu sendiri, meskipun adanya peningkatan jumlah KK tercatat pada tahun 2020, nyatanya berkas yang melakukan permohonan melalui sistem online tidak mencapai setengah dari itu. Sehingga timbul pertanyaan apakah dengan adanya perubahan transformasi layanan mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan karena penerapan sistem online yang seolah “dipaksakan” oleh keadaan untuk menyesuaikan kebijakan-kebijakan terkait pengurangan penyebaran Virus Covid-19.

Dari sisi ketersediaan SDM sebagaimana diwartakan oleh Muhammad Azzam (Dilansir dari: <https://wartakota.tribunnews.com>. 19 Januari 2021) bahwa terdapat 33 staff Disdukcapil Kabupaten Bekasi yang terkonfirmasi positif Covid-19. Hal ini menjadi salah satu faktor kurangnya ketersediaan SDM dalam memberikan pelayanan langsung terlebih lagi dengan diberlakukannya *Work From Home*, sehingga hanya 25% staff yang dapat menjalankan pelayanan langsung di Kantor Disdukcapil. Selain itu, dari sisi fasilitas Disdukcapil Kabupaten Bekasi masih memiliki kendala dalam pelayanan online yaitu proses dalam mengakses sistem masih terkendala gangguan sistem website error yang menghambat proses pelayanan administrasi serta pengamanan IT yang masih kurang, sehingga dikhawatirkan adanya kebocoran informasi data diri penduduk yang merupakan privasi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, karya tulis ini dimaksudkan untuk melihat kualitas pelayanan dalam proses transformasi layanan dari sistem offline ke sistem online yang disediakan oleh Disdukcapil Kabupaten Bekasi selama masa pandemi Covid-19 yang selanjutnya dituangkan ke dalam jurnal yang berjudul Transformasi Layanan Administrasi Kependudukan Oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bekasi di Masa Pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Karya tulis ini menggunakan metode Deskriptif-Kualitatif karena masalah penelitian yang dibawa masih bersifat tentatif dan masih dapat berkembang setelah melakukan observasi lapangan, masalah penelitian ini bersifat dinamis dan dapat berubah seiring waktu, adanya kemungkinan mengubah teori yang digunakan sesuai dengan fakta dan data yang ditemukan di lapangan (Sugiyono, 2013). Prosedur penelitian dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu menelusuri, mencatat, dan membaca berbagai temuan terkait pembahasan kualitas pelayanan dan kebijakan di masa Pandemi *Covid-19* secara umum pada setiap pembahasan hasil penelitian, artikel, jurnal maupun berita yang didapatkan dalam literatur-literatur, dan sumber website lembaga resmi pemerintah, maupun lembaga internasional, serta sumber-sumber lainnya yang relevan dengan studi ini. Setelah itu memadukan segala temuan, baik teori, model maupun konsep kualitas pelayanan publik dan Langkah terakhir menganalisis setiap temuan dari berbagai bacaan, baik dari sisi kelebihan, kekurangan, maupun keterkaitan tentang tulisan yang dibahas. Tahapan terakhir adalah memberikan ulasan kritis dan saran dengan menyimpulkan model maupun pendekatan dari temuan penelitian.

Pemilihan informan ditentukan secara *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan sumber data dengan mempertimbangkan tujuan penelitian. Hal ini dimaksudkan agar sumber data yang diperoleh berasal dari sumber informan yang dianggap paling tahu tentang apa yang menjadi harapan dan tujuan penelitian sehingga akan memudahkan peneliti untuk memperdalam objek yang akan diteliti. (Sugiyono, 2013). Daftar informan dalam penelitian ini tertuang dalam tabel 1, berikut ini:

Tabel 1. Informan Penelitian

No	Partisipan	Jumlah (Orang)	Informasi yang dibutuhkan peneliti
1	Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan	1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Inovasi. ➤ Sosialisasi ➤ Kerjasama ➤ SDM
2	Kepala Seksi Sistem Informasi Administrasi Kependudukan	1	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pengolahan data ➤ Pengamanan IT ➤ Sistem Pelayanan Online
3	Staff Pelaksana	2	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proses pelayanan ➤ WFH ➤ Pelaksanaan sistem online
4	Masyarakat penerima layanan	6	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Antusias masyarakat dalam mengakses sistem <i>online</i>.. ➤ Fasilitas yang dirasakan. ➤ Informasi yang diterima. ➤ Kesulitan selama mengakses sistem <i>online</i>.
Jumlah		10	

Sumber : Olahan Penulis, 2021

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut hasil kajian dan riset dari Harvard JFK School of Government (Gunawan, 2015) untuk menerapkan konsep-konsep digitalisasi pada sektor publik, ada tiga elemen sukses yang harus dimiliki dan diperhatikan antara lain *support*, *capacity* dan *value*. Pada elemen *support*, penerapan program E-government yang efektif harus mendapat dukungan (Political Will), dimulai dari para pimpinan pemerintahan yang berada pada level tertinggi hingga pemerintahan level bawah, masyarakat dan pihak-pihak Stakeholder terkait, adanya keberlanjutan dan pertanggungjawaban terkait program-program E-government yang telah dijalankan, dan adanya sosialisasi terkait inovasi atau konsep pengembangan E-government, serta adanya produk hukum yang berkaitan dengan diterapkannya program-program E-government tersebut. Elemen kedua adalah *capacity* yaitu adanya unsur kemampuan atau keberdayaan dari pemerintah setempat dalam mewujudkan “impian” E-government menjadi kenyataan.

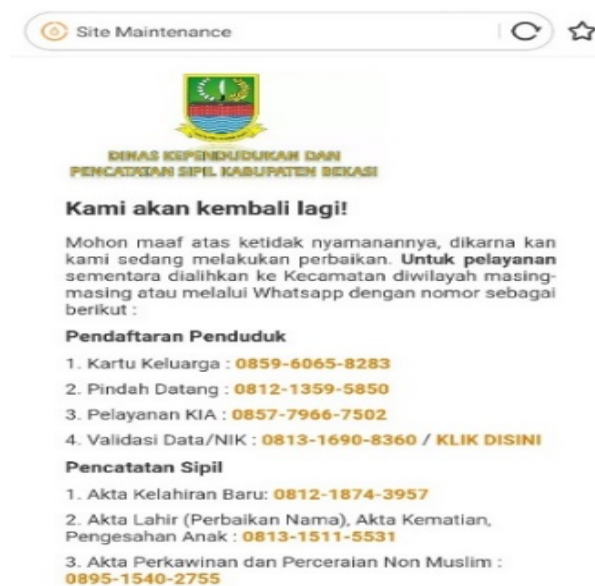
Setidaknya ada 2 hal yang harus dimiliki oleh pemerintah berdasarkan pada elemen ini, yaitu ketersediaan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan berbagai inovasi-inovasi E-government, terutama yang berkaitan dengan sumber daya finansial dan ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai karena fasilitas ini merupakan 50% dari kunci keberhasilan penerapan konsep E-government. Elemen ketiga adalah *value*. Berbagai inovasi 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 penerapan E-government bukanlah kalangan pemerintah sendiri, melainkan masyarakat dan mereka yang berkepentingan. Oleh sebab itu produk-produk inovasi E-government harus memiliki manfaat yang dapat memperbaiki kualitas pelayanan publik.

Dimensi Support merupakan bentuk dukungan yang dilakukan oleh Pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan administrasi. Dimensi Support ini dapat dilihat dari, yang Pertama, terkait dukungan kerjasama yang dilakukan antara Disdukcapil dengan Stakeholder salah satunya dengan Diskominfoantik dan Pos Indonesia sebagaimana yang diungkapkan oleh Drs, Robert Suwandi, MM, selaku Kepala Bidang Pemanfaatan Data dan Inovasi Pelayanan mengatakan bahwa:

“Selain bekerja sama dengan sesama dinas (Dinas Komunikasi dan Informasi), kami juga bekerja sama dengan pihak operator penyedia platform pelayanan online yang kami gunakan seperti whatsapp dan juga Kantor Pos Indonesia yang bertugas mengirimkan dokumen-dokumen langsung ke masyarakat.” (Kantor Disdukcapil, Rabu 16 Juni 2021 Pukul 11.30 WIB)

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa sudah adanya hubungan kerja. Namun, terkait hubungan kerjasama yang dilakukan antara Disdukcapil dan Diskominfo untuk menambahkan pengamanan IT dan memperbaiki sistem jaringan yang error dan pemasangan Firewall masih belum berjalan secara maksimal seperti yang terlihat pada Gambar 1 yang mana masih terjadi error sistem website.

Gambar 1 Sistem Website Error



Sumber : Official Website Disdukcapil Kabupaten Bekasi, 2021

Dalam Gambar 1 diatas terlihat bahwa masih terjadi error sistem. Hal ini juga di konfirmasi kebenarannya oleh Arvid Krisniner Sitinjak, SE selaku Kepala Seksi Pengolahan dan Penyajian Data yang mengatakan bahwa :

“Kami sudah berusaha bekerjasama dengan Diskominfo kami sudah mengirim surat untuk membantu pengamanan IT namun masih belum ada perkembangan karena terhalang PPKM ini.” (Telepon WhattsApp, Jumat 9 Juli Pukul 16.00 WIB).

Sehingga dapat dikatakan bahwa kerjasama antara Disdukcapil dan Diskominfo masih belum berjalan karena terhalang oleh adanya pemberlakuan PPKM, hal ini sangat disayangkan karena justru di situasi PPKM ini masyarakat lebih banyak beralih dan mengakses pelayanan online sehingga terjadinya sistem. Meskipun dengan sistem website

yang *error* Disdukcapil tetap berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal dengan mengalihkan seluruh jenis pelayanan administrasi kependudukan ke platform WhatsApp sebagai salah satu bentuk alternatif pelayanan seperti informasi yang ada dalam Gambar 2 berikut ini.

Gambar 2 Kontak Pelayanan WhatsApp



Sumber : Official Instagram Disdukcapil, 2021

Dalam Gambar 2 terlihat bahwa Disdukcapil menyediakan beberapa kontak pelayanan WhatsApp untuk mempermudah masyarakat menghubungi kontak sesuai dengan pelayanan yang dibutuhkan. Kedua, terkait sosialisasi yang dilakukan Disdukcapil selama proses transformasi pelayanan dimasa pandemi ini dapat dikatakan sudah cukup baik dimana Disdukcapil memanfaatkan sosial media salah satunya Instagram dalam akun @disdukcapilkabekasi3216 untuk tetap memberikan sosialisasi dan informasi terkait perubahan-perubahan prosedur pelayanan selama masa pandemi ini. Pemanfaatan media sosial ini dapat mempermudah masyarakat untuk menerima atau mengakses informasi dengan akurat, selanjutnya terkait prosedur pelayanan WhatsApps itu sendiri dapat dilihat pada Gambar 3 berikut ini.

Gambar 3 Sosialisasi Prosedur Pelayanan Online



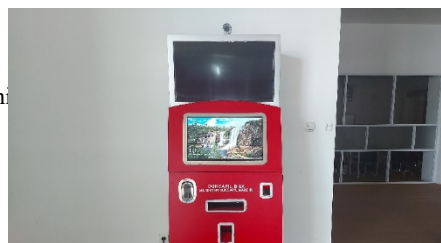
Sumber : Official Instagram Disdukcapil, 2021

Dalam Gambar 3 pada dasarnya, prosedur pelayanan administrasi online baik pelayanan datang pindah, pembuatan KK, AKTE, KIA dan lain sebagainya memiliki prosedur yang sama hanya saja yang membedakannya adalah Nomor Layanan Adminduk yang harus dihubungi. Berikut prosedur yang harus dilakukan masyarakat untuk mendapatkan dokumen kependudukan melalui sistem online, antara lain:

1. Menghubungi atau mengirim pesan ke Nomor WhatsApp Layanan Adminduk sesuai dengan jenis pelayanan yang dibutuhkan. Setelah menghubungi Nomor Layanan Adminduk, petugas akan mengirimkan persyaratan dan dokumen apa saja yang dibutuhkan.
2. Mengirimkan scan/foto formulir dan dokumen-dokumen pendukung persyaratan lainnya yang telah diisi dan dilengkapi.
3. Menunggu permohonan untuk di verifikasi dan diproses oleh petugas.
4. Dokumen akan dikirim langsung ke Nomer WhattsApp atau E-mail pemohon dalam bentuk PDF.
5. Pemohon dapat langsung mencetak sendiri dokumen yang telah selesai, tanpa datang langsung ke Kantor Disdukcapil.

Ketiga, terkait inovasi yang mana sifatnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan karena didalam teori ini hadirnya inovasi merupakan salah satu bentuk dukungan dan usaha dari peleyenggara untuk mensukseskan program yang membuktikan adanya perkembangan dari program yang dijalankan. Dalam hal ini sebagai bentuk inovasi Disdukcapil mengeluarkan Mesin ADM untuk memberikan pengalaman pelayanan online kepada masyarakat yang berbeda, sebagaimana yang dapat dilihat melalui Gambar 4 berikut ini.

Gambar 4 Mesin ADM Di Mall Pelayanan Publik Lotte Mart Cikarang



Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Dalam Gambar 4 mesin ADM ini secara tidak langsung dapat membagi aktifitas masyarakat dan mengurangi kerumunan masyarakat yang melakukan pelayanan langsung di lingkungan kantor pemerintahan Disdukcapil. Dari beberapa elemen sukses yang dapat menjadi pertimbangan untuk menarik kesimpulan dalam menentukan nilai Dimensi Support, dapat disimpulkan bahwa Dimensi Support dalam penerapan pelayanan online di Disdukcapil Kabupaten Bekasi sudah cukup baik dilihat dari hadirnya inovasi Mesin ADM dan proses sosialisasi melalui sosial media.

Dimensi kedua adalah *Cappacity*. *Cappacity* adalah kemampuan dan keberdayaan pemerintah dalam upayanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Berdasarkan elemen-elemen sukses yang digunakan untuk menilai dimensi *Cappacity* dapat dilihat bahwa; Pertama, Dari sisi ketersediaan SDM sebagaimana diwartakan oleh Muhammad Azzam (Dilansir dari: <https://wartakota.tribunnews.com> 19 Januari 2021) bahwa terdapat 33 staff Disdukcapil Kabupaten Bekasi yang terkonfirmasi positif Covid-19. Hal ini menjadi salah satu faktor SDM yang berkurang untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dimasa pandemi ini, sebagaimana yang diungkapkan oleh Arvid Krisniner Sitinjak, SE.

“Ya dengan adanya WFH, tentu sedikit banyaknya mempengaruhi proses pelayanan apalagi ditambah dengan adanya PPKM juga” (Telepon WhattsApp, Jumat 9 Juli Pukul 16.00 WIB).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya kebijakan WFH yang meberlakukan hanya 25% staff untuk melakukan pelayanan langsung secara tidak langsung mempengaruhi kualitas pelayanan yang disediakan, sebagaimana yang diungkapkan oleh Arvid Krisniner Sitinjak, SE dalam wawancara dengan peneliti Jumat, 9 Juli 2021. Kedua, terkait penyediaan fasilitas sarana dan pasarana penunjang proses pelayanan selama masa pandemi ini salah satunya fasilitas protokol kesehatan masih kurang terawat, seperti yang dapat dilihat pada Gambar 5 berikut ini.

Gambar 5 Fasilitas Protokol Kesehatan



Sumber : Olahan Peneiti, 2021

Berdasarkan Gambar 5 dapat dilihat bahwa bilik sterilisasi saat ini bahkan sudah tidak berfungsi. Sayangnya fasilitas protokol kesehatan tersebut kurang terawat terlebih lagi karena berkurangnya masyarakat yang datang langsung ke kantor Disdukcapil sehingga fasilitas tersebut tidak digunakan. Berdasarkan elemen SDM dan fasilitas yang disediakan dapat disimpulkan bahwa *Capacity* atau keberdayaan Disdukcapil dalam melaksanakan dan mengupayakan hadirnya pelayanan online dimasa pandemi masih kurang karena SDM yang minim dan fasilitas proktokol kesehatan yang kurang terawat.

Dimensi *Value* menekankan pada tujuan dan mafaat dari diterapkannya pelayanan online dan apakah pelayanan online tersebut tepat sasaran. Tujuan hadirnya pelayanan online di Disdukcapil Kabupaten Beaksi selama masa pandemi pada dasarnya adalah untuk tetap menyediakan pelayanan kepada masyarakat dimasa pandemi dan pelayanan online juga dilakukan untuk tetap mematuhi kebijakan terkait Covid-19 salah satunya mengurangi aktivitas dan kegiatan berkerumun dilingkungan pemerintahan untuk mengurangi penyebaran Virus Corona, maka dari itu Disdukcapil menyediakan dan memaksimalakan pelayanan online. Terkait dengan manfaat atau dampak positif yang diterima masyarakat dengan adanya pelayanan online dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Masyarakat tidak harus datang langsung ke kantor Disdukcapil untuk melakukan pelayanan langsung.
2. Mempersingkat waktu dalam proses pelayanan karenasemua persyaratan,dukomen dan prosedur telah tersistem.
3. Dapat melakukan pelayanan dari rumah dengan mengakses sistem pelayanan *online*.
4. Masyarakat hanya perlu menunggu dirumah, karenadokumenyang dibutuhkan dapat diantar langsung melalui Pos Indonesia.

5. Mengurangi tenaga dan materi yang harus dikeluarkan karena semua file dokumen berbentuk *softcopy/scan*, sehingga menghemat pengeluaran baik masyarakat maupun Disdukcapil itu sendiri.

Manfaat-manfaat tersebut harus dapat dirasakan dan dikonfirmasi langsung oleh masyarakat untuk dapat membuktikan apakah pelayanan online ini telah tepat sasaran.

“Ya dengan adanya pelayanan online ini lebih mempermudah dari segi jarak, biaya dan waktu yang harus dikeluarkan.”
(Dika, Kantor Disdukcapil, Senin 5 Juli 2021 Pukul 12.07 WIB).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa manfaat hadirnya pelayanan online dimasa pandemi ini telah dapat dirasakan langsung oleh masyarakat, sehingga ini berarti pelayanan online yang dilaksanakan telah tepat sasaran. Namun hal ini belum dapat menyimpulkan secara keseluruhan kualitas pelayanan online di Disdukcapil, karena ada beberapa aspek atau elemen yang harus dipertimbangkan untuk dapat menarik kesimpulan. Maka dari itu, penting juga untuk melihat dampak negatif yang muncul dari adanya sistem pelayanan online ini, sebagaimana yang diungkapkan oleh Samsul, bahwa :

“Bagi masyarakat awam, tentu memiliki kesulitan untuk mengakses sistem pelayanan online dan untuk terus update terkait setiap perubahan prosedur pelayanan dimasa pandemi ini” (Samsul, Kantor Disdukcapil, Senin 5 Juli 2021 Pukul 12.15 WIB).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa hadirnya pelayanan online secara tidak langsung “memaksakan” masyarakat untuk dapat mengakses dan melakukan pelayanan online, meskipun tidak semua dapat mengerti dan paham terhadap perubahan sistem dan prosedur pelayanan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dimensi *Value* ini sudah cukup baik karena pelayanan telah tepat sasaran dengan dibuktikan oleh pernyataan masyarakat yang dapat merasakan langsung manfaat hadirnya pelayanan online dimasa pandemi, tujuan dan Misi Disdukcapil Kabupaten Bekasi dalam Mewujudkan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dalam Bidang Pelayanan Administrasi Kependudukan dapat dikatakan terpenuhi, melihat bagaimana manfaat-manfaat yang diterima dan dirasakan oleh masyarakat selama melakukan pelayanan dimasa pandemi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Dimensi *Value* dalam pelayanan online dimasa pandemi oleh Disdukcapil cukup baik.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dengan indikator pengukur Teori dari Konsep E-

Government berdasarkan hasil riset Harvard JFK School of Government memiliki dimensi *Support*, *Capacity*, dan *Value* (Gunawan, 2015). Maka dapat disimpulkan yaitu berdasarkan dimensi *Support* dapat disimpulkan bahwa pelayanan online di Disdukcapil Kabupaten Bekasi selama masa pandemi ini masih terkendala terkait kerjasama yang dilakukan dengan seperti Diskominfo sehingga menghambat proses peningkatan kualitas pelayanan selama masa pandemi. Namun proses sosialisasi yang dilakukan dapat dikatakan sudah cukup baik dengan memaksimalkan proses sosialisasi melalui sosial media. Inovasi yang dihadirkan untuk mendukung peningkatan kualitas pelayanan dimasa Pandemi dalam hal ini ADM juga sudah ada Sehingga disimpulkan bahwa Dimensi Support sudah cukup baik. Berdasarkan elemen *Capacity*, kemampuan dan keberdayaan Disdukcapil dalam menyediakan pelayanan online selama masa pandemi yang dapat diukur melalui dimensi Capacity dapat disimpulkan bahwa ketersediaan SDM dan Fasilitas pendukung protokol kesehatan tidak terawat sehingga dapat disimpulkan bahwa Dimensi Capacity masih kurang baik.

Elemen terakhir yaitu *Value*. Berdasarkan banyaknya dampak positif dan minimnya dampak negatif yang dirasakan langsung oleh masyarakat, dapat dikatakan bahwa hadirnya pelayanan online telah tepat sasaran dan telah mewujudkan tujuan serta Visi dan Misi dari Disdukcapil itu sendiri. Sehingga Dimensi *Value* dapat simpulkan cukup baik. Berdasarkan indikator tersebut dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan yang dilaksanakan oleh Disdukcapil Kabupaten bekasi sudah bertransformasi ke sistem online akan tetapi dalam pelaksanaannya masih ditemukan beberapa kekurangan terkait fasilitas yang disediakan selama melaksanakan pelayanan dimasa pandemi, bila dinilai dengan teori yang digunakan peneliti untuk melihat Kualitas Pelayanan Administrasi oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Bekasi di Masa Pandemi maka dapat dikatakan pelayanan yang disediakan selama masa pandemi sudah cukup baik. Hal ini juga dikarenakan tujuan daripada Disdukcapil untuk Mewujudkan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dalam Bidang Pelayanan Administrasi Kependudukan melalui penyediaan pelayanan online dimasa pandemi dan menghadirkan inovasi sebagai bentuk usaha mewujudkan tujuan tersebut, telah terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

Anggana, Yordan Putra, and A. Yuli Andi Gani. n.d. "Upaya Pengembangan E-Government Dalam Pelayanan Publik Pada Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Malang." *Jurnal Administrasi Publik (JAP)* 3(1):80–88.

- Batu bara, Eka Rolania dan Helmy, Herlina. (2019). "Analisis Pengembangan Electronic Government Melalui Penyelenggaraan Website Di Pemerintahan Daerah Kabupaten Padang Pariaman." 1(4):1666–86.
- Doramia Lumbanraja, Anggita. (2020). "Urgensi Transformasi Pelayanan Publik Melalui E-Government Pada New Normal Dan Reformasi Regulasi Birokrasi." *Administrative Law and Governance Journal* 3(2):220–31. doi: 10.14710/alj.v3i2.220-231.
- Dwiyanto, Agus. (2005). "Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik." Yogyakarta: UGM Press.
- Fang, Zhiyuan, and D. Ph. (2002). "E-Government in Digital Era : Concept , Practice , and Development." 10(2):1–22.
- Gunawan, C. I. (2015). *Sistem Informasi Manajemen dan E-Government*. CV.IRDH.
- Gunawan, Cakti Indra. (2015). *Sistem Informasi Manajemen Dan E-Government*. Purwokerto: CV.IRDH.
- Indrajit, R. E. (2005). *Government In Action*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Indrajit, R. E. (2016). *Electronic Government*. Yogyakarta: Preinexus.tm.
- Instruksi Bupati Nomor : 14 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat Untuk Mengendalikan Angka Penyebaran *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) di Kabupaten Bekasi.
- Keputusan Presiden Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana non-Alam Penyebaran Covid-19 Sebagai Bencana Nasional. Sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Presiden No 9 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Keputusan Presiden No 7 Tahun 2020 tentang Gugus Tugas Percepatan Penanganan *Corona Virus Disease 2019*.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. 21st ed. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Moenir, H. A. .(2002). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indoensia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, Azzam. (2021). "Ada Temuan Kasus Covid-19, Layanan Di Kantor Dinas Dukcapil Kabupaten Bekasi Dibatasi - Wartakotalive.Com." Retrieved September 11, 2021 (<https://wartakota.tribunnews.com/2021/01/19/ada-temuan-kasus-covid-19-layanan-di-kantor-dinas-dukcapil-kabupaten-bekasi-dibatasi>).
- NEWSROOM DISKOMINFOSANTIK. (2020). "Antisipasi Penyebaran Corona Disdukcapil Kabupaten Bekasi Hanya Terima Layanan Urgent Lewat WA". Retrieved September 11, 2021 (<http://bekasikab.go.id/berita/2370/antisipasi-penyebaran-corona-disdukcapil-kabupaten-bekasi-hanya-terima-layanan-urgent-lewat-wa>)
- NEWSROOM DISKOMINFOSANTIK. (2020). "Mulai 1 Juli 2020 Disdukcapil Kabupaten Bekasi Siapkan Layanan Online Melalui Website". Retrieved September 11, 2021 (<http://bekasikab.go.id/berita/2706/mulai-1-juli-2020-disdukcapil-kabupaten-bekasi-siapkan-layanan-online-melalui-website>)
- Peraturan Bupati Bekasi No 37 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pembatasan Bersekala Besar (PSBB) Dalam Penanganan *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) di Kabupaten Bekasi.
- Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) Dalam Rangka Percepatan Penanganan *Coronavirus Disease 2019* (COVID-19). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 91.

- Profil Administrasi Kependudukan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi Tahun 2020.
- Rianto, Budi. (2012). *Manajemen Kualitas Pelayanan : Teori Kebijakan Dan Implementasi*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Riko. (2020). “Pekab Bekasi Kembali Terapkan WFH bagi ASN”. Retrieved September 11, 2021 (<https://bekasi.pojoksatu.id/baca/pekab-bekasi-kembali-terapkan-wfh-bagi-asn>)
- Samodra, Wibawa. (2009). *Administrasi Negara : Isu-Isu Kontemporer*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silcock, Rachel. 2001. “*What Is E-Government?*” *Parliamentary Affairs* Vol 54(1):88–101.
- Sugiyono. (2013). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Refika Aditama.
- Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) mengeluarkan Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Penyesuaian Sistem Kerja Aparatur Sipil Negara Dalam Upaya Pencegahan Penyebaran *COVID-19* di Lingkungan Instansi Pemerintah

Penguatan Fungsi Organisasi Melalui Jabatan Fungsional Studi Kasus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau

Raja Ariza

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau

Email : rajaariza1960@gmail.com

Dikirim : 2 November 2021 | Direvisi : 23 November 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana strategi penguatan organisasi melalui pengangkatan jabatan fungsional di lingkungan sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Sebagian besar jabatan administrator dan seluruh jabatan Pengawas di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau akan diangkat dalam jabatan Fungsional. Sedangkan Jumlah jabatan Pengawas dan Jabatan Administrator yang ada saat ini lebih banyak dibanding formasi jabatan fungsional yang tersedia ditambah perbedaan tuntutan kompetensi jabatan. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis *Leavitt's Diamond*. Dalam *Leavitt's Diamond*, sebuah organisasi adalah bagian yang terhubung, dan mengubah satu komponen dapat memengaruhi komponen lainnya. Ada 4 komponen analisis yang dilakukan yaitu komponen tugas (*task*), orang (*people*), teknologi (*technology*), tugas (*task*). Temuan dalam penelitian ini adalah, 50% responden ragu bahwa penyetaraan jabatan dapat memperkuat organisasi, 68,4% responden menganggap bahwa kebijakan penyetaraan jabatan sebagai tantangan baru, 64,8% responden menjawab akan mampu memenuhi kompetensi jabatan fungsional. hal ini dipertegas oleh 67,6% responden yang sangat berharap organisasi memiliki rencana pengembangan kompetensi dan berharap diikutsertakan dalam kegiatan pengembangan kompetensi tersebut. Berdasarkan realita diatas mendorong pemerintah provinsi Kepulauan Riau, melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi manajerial (kepemimpinan dan komunikasi), peningkatan anggaran, pengembangan kompetensi jabatan fungsional secara proporsional, penyusunan peta kerja yang adaptif dan dinamis, penyusunan dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan melakukan seleksi internal penyetaraan jabatan fungsional dan evaluasi kegiatan penyetaraan jabatan tersebut. kedepannya diharapkan ada penelitian lanjutan terkait evaluasi gap kompetensi jabatan setelah diberlakukannya penyetaraan jabatan.

Kata Kunci: Penyetaraan, jabatan, Fungsional, Administrator, Penguatan, Organisasi, *Leavitt's Diamond*

ABSTRACT

This study aims to determine how the strategy to strengthen the organization through functional tasks in the regional secretariat of the Riau Islands Province. Most of the administrator positions and all supervisory positions within the Regional Secretariat of the Riau Islands Province will be appointed to functional positions. The number of Supervisory and Position Administrator positions currently available is more than the available functional positions plus the job competency requirements. This research is a quantitative research that uses Leavitt's Diamond analysis. In Leavitt's Diamond, an organization is a connected piece, and changing one component can affect another. There are 4 components of the analysis carried out, namely the components of the task (task), people (people), technology

(technology), tasks (task). The findings in this study are, 50% of respondents doubt that equalization can strengthen the organization, 68.4% of respondents consider that equalization policy is a new challenge, 64.8% of respondents will be able to fulfill functional position competencies. this is confirmed by 67.6% of respondents who really hope to have a competency development plan and hope to be included in these competency development activities. Based on the above reality, it encourages the Riau Islands provincial government to make efforts to develop human resources through increasing managerial competence, increasing competence, proportionally developing functional position competencies, compiling adaptive and dynamic work maps, compiling Competency Development Needs Analysis (AKPK) documents and conducting selections. internal equalization of functional positions and evaluation of the equalization of positions. In the future, it is hoped that there will be further research on evaluating the competency gap of positions after the implementation of the equalization of positions.

Keywords: *Positions Equalization, Functional, Administrator, Strengthening Organizational, Leavitt's Diamond*

PENDAHULUAN

Menurut UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), mengemukakan bahwa terdapat tiga jabatan ASN, yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional. Jabatan-jabatan tersebut mempunyai kedudukan yang sama dalam hal menyelenggarakan tugas kenegaraan. Perbedaan diantara ketiga jabatan ASN ini adalah pada fungsinya. Fungsi Jabatan Pimpinan Tinggi diarahkan pada upaya organisasi melalui penyusunan langkah dan strategi untuk mencapai visi. Sedangkan, Jabatan Administrasi bertujuan guna memberikan *support* bagi upaya pencapaian visi tersebut. Jabatan fungsional sendiri diarahkan pada upaya membentuk keahlian teknis sesuai kebutuhan negara. Ketiga jabatan ini memiliki tiga fungsi yang sama. Pertama, adalah sebagai pelaksana kebijakan publik. Fungsi kedua, sebagai pelayan publik dan fungsi ketiga adalah sebagai perekat persatuan bangsa.

Jabatan Fungsional, memiliki peran dalam menjalankan dan mengemban tugas dan tanggung jawab yang bersifat teknis. Dengan kata lain, pejabat fungsional ini adalah kumpulan para ahli seperti ahli irigasi, ahli penataan ruang, ahli perencanaan, ahli hidrologi, ahli pengadaan barang dan jasa, ahli air tanah, dan banyak lagi jenis bidang keahlian yang terus berkembang sesuai tuntutan zaman dan organisasi. Penyederhanaan Reformasi Birokrasi melalui inisiasi pemerintah berupa Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 sebagai perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Permen PAN

dan RB) Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Tujuan dari kebijakan ini adalah untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik. Salah satu kelebihan jabatan fungsional, salah satunya bahwa komitmen jabatan fungsional yang tinggi akan sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi (Rohida, 2011).

Dalam Permen PAN dan RB Nomor 28 Tahun 2019 Tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke Dalam Jabatan Fungsional. Pasal 6 (enam) Permen diatas menyebutkan penyetaraan jabatan dilaksanakan sebagai berikut: a. Pejabat administrator (Kepala Bidang/Kepala Bagian) disetarakan kedalam jabatan fungsional ahli Madya; b. sedangkan pejabat pengawas (Kepala Sub Bagian/Bidang/ seksi) disetarakan ke dalam jabatan fungsional ahli muda; dan c. pelaksana (eselon V) disetarakan dengan jabatan fungsional ahli pertama.

Pada hakekatnya penyetaraan melalui penghapusan eselon IV dan bahkan eselon III adalah sebuah kebijakan yang bertujuan untuk memangkas alur birokrasi. Karena melalui jabatan fungsional diharapkan ASN akan menjadi professional yang ahli pada satu bidang. Misal jafung pengadaan barang dan jasa untuk mendapatkan jabatan fungsional dia harus melewati proses seleksi yang cukup ketat sehingga pada saat dia dinyatakan lulus seleksi tersebut dia dapat diangkat sebagai jafung yang dipandang sebagai spesialisasi di bidang pengadaan barang dan jasa. Dan dia pun ditempatkan sesuai bidang jafungnya, tidak menyentuh pekerjaan diluar bidang jafungnya, sehingga spesialisasi ahli itu akan terwujud. Namun yang menjadi pertanyaan sejauh apa kesiapan daerah dan ASN itu sendiri dalam menyikapi wacana ini. Kebijakan dapat diartikan, sebagai sebuah implementasi kebijakan yang menghubungkan antara tujuan kebijakan, realisasi kegiatan dan hasil kegiatan pemerintah (Grindle, 2017). Kenapa demikian, karena keahlian seseorang tentunya harus mendapat penghargaan melalui pembayaran tunjangan yang pantas. Untuk itu sudah siapkah daerah dalam memenuhi tuntutan tersebut ini tentu menjadi PR kita bersama. Kemudian ASN, sejauh apa kesiapan ASN dalam mempersiapkan dirinya menjadi fungsional yang handal dan mumpuni. Bagaimana strategi penguatan organisasi melalui pengangkatan jabatan fungsional di lingkungan sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau?. Hal ini dapat dilihat, karena strategi dapat diartikan sebagai sebuah rencana tindakan pada waktu akan datang yang dilakukan oleh pimpinan tingkat tinggi (Ritson, 2017).

Dari total pegawai ASN sebesar 2.835 orang, ASN yang bertugas di lingkungan sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau berjumlah 332 orang, dengan jenjang jabatan pelaksana, Pengawas, Administrator, Jabatan Fungsional, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPT) hingga JPT madya, dengan rincian sebagai berikut:

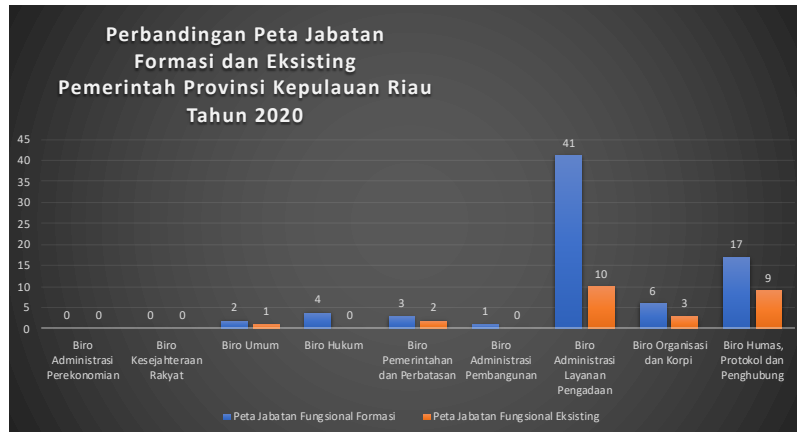
Gambar. 1 Profil Jabatan ASN di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau



Sumber: Sistem Informasi Layanan Aparatur Terpadu (SILAT) Tahun 2021

Dari jumlah tersebut, hanya 25 orang ASN yang sudah dilantik menjadi pejabat fungsional, sedangkan jumlah Jabatan administrator di Sekretariat daerah berjumlah 103 orang, jumlah pejabat administrator sesuai amanat Permen PAN dan RB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional dan Surat Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) Nomor 3130/1970/OTDA terkait Penyederhanaan Birokrasi pada Jabatan Administrasi pada lingkup Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota. Berdasarkan surat diatas, maka diperlukan strategi dan analisis penguatan organisasi terkait pengangkatan 103 orang pejabat administrasi ke dalam jabatan fungsional dilingkungan Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Gambar 2. Perbandingan Peta Jabatan antara formasi dan Eksisting



Sumber : Sistem Informasi Layanan Aparatur Terpadu (SILAT) Tahun 2021

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menghasilkan metode deskriptif. Penelitian kuantitatif diartikan sebagai sebuah penelitian yang akan digunakan memaknai fenomena yang dialami oleh subjek penelitian yang sedang dikaji, beberapa hal tersebut seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa yang dikemas suatu konteks spesifik dan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2021).

Penelitian terdahulu memiliki arti penting yang kemudian dijadikan penulis sebagai pondasi dalam rangka pembentukan kerangka berpikir dalam penelitian ini. Sehingga dapat digunakan dalam menganalisis hasil yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti relevan sebelumnya. Penelitian terkait dengan upaya penguatan organisasi melalui jabatan fungsional, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian sebelumnya terkait dengan peran jabatan fungsional terhadap peningkatan kinerja organisasi, diantaranya dilakukan Pardosi (2018) tentang Peran Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah menunjukkan peran jabatan fungsional Auditor, terhadap peningkatan kinerja Birokrat di lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah, adalah tumbuhnya peningkatan sistem pengawasan internal dan pengendalian pelaksanaan kebijakan yang dilakukan kepala daerah (Gubernur/Walikota/Bupati), serta tumbuhnya peningkatan kualitas dan profesionalisme sumber daya aparatur pengawasan.
2. Miftahur (2016) Strategi Penguatan Organisasi pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung. Hasil dari penelitian ini antara lain: (1) Strategi yang

digunakan dalam memperkuat organisasi oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung, dapat ditinjau dalam beberapa sudut pandang penguatan organisasi (Grindle, 2017). Pertama, pemanfaatan personil (SDM), pola kepemimpinan, budaya yang menjadi nilai organisasi, teknik/gaya komunikasi, dan struktur manajerial yang telah dilaksanakan dengan baik dan berhasil diterapkan; (2) Hasil dari penguatan organisasi yang dilakukan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung yang dilihat dari tercapainya tujuan organisasi antara lain terbentuknya kelembagaan yang efektif dan efisien, peningkatan kualitas pelayanan publik melalui sistem ketatalaksanaan yang professional dan responsif, serta upaya optimalisasi kualitas dan kapasitas organisasi yang telah terwujud dalam Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung.

3. Ramadani & Sofyaningrum (2020), Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional, mengungkapkan bahwa strategi komunikasi yang diterapkan melalui komunikator (Pimpinan Tinggi Madya Eselon I yang sebelumnya mendapat arahan dari Menteri ESDM, Eselon II, Eselon III, Pimpinan Unit dan Kepegawaian di unit-unit organisasi di lingkungan Kementerian ESDM.) yang menyampaikan kepada semua Pejabat Eselon III dan Eselon IV di Kementerian ESDM. Pesan dari komunikasikan yang disampaikan mengacu informasi dari Kemen PAN dan RB bahwa diharapkan tidak ada pegawai yang dirugikan, akibat penerapan kebijakan ini.
4. Kurniawan & Simandjorang (2020), Utilisasi Jabatan Fungsional Dalam Implementasi making Indonesia 4.0, penelitian ini menjelaskan bahwa perlunya memperkuat Jabatan Fungsional Ahli sebagai tulang punggung pelaksanaan birokrasi di Indonesia. Beberapa upaya dapat dilakukan dalam utilisasi tersebut diantaranya, Pertama, Upaya penguatan jabatan fungsional dapat dilakukan dengan memberikan perhatian dalam menentukan tunjangan bagi jabatan fungsional khususnya di lingkungan pemerintah daerah. Kedua, upaya selanjutnya dilakukan dengan peningkatan anggaran di bidang pengembangan Kompetensi ASN. Ketiga, mewujudkan birokrasi yang lincah (*agile bureaucracy*) melalui pemangkasan struktur (Jabatan Administrator dan Pengawas) ke dalam jabatan fungsional. keempat, adanya *link and match* pengembangan kompetensi (sertifikasi profesi) melalui optimalisasi kerjasama perguruan tinggi dan asosiasi profesi masing-masing jabatan fungsional.

5. Wati (2017), Pemberdayaan Pejabat Fungsional Tertentu dalam studi kasus Jabatan Fungsional Ahli Peneliti dan Jabatan Fungsional Ahli Perencana di Lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Bengkulu. Penelitian membahas tentang berhasil atau tidaknya pemberdayaan bagi pejabat fungsional sangat dipengaruhi oleh komitmen dan konsistensi pimpinan dan pejabat struktural lainnya, dalam memberikan ruang/kesempatan bagi pelaksanaan tupoksi jabatan fungsional yang diteliti, yakni Peneliti dan Perencana.

Hal yang membedakan dalam kegiatan penelitian ini, terletak pada perbedaan metode penelitian, lokus dan tujuan penelitian. Pada penelitian kali ini, penulis berupaya untuk mengetahui strategi penguatan organisasi melalui penyetaraan jabatan fungsional yang dilakukan pada Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan lokus Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Dalam menganalisis penguatan organisasi, penulis menggunakan metode *Leavitt's Diamond*.

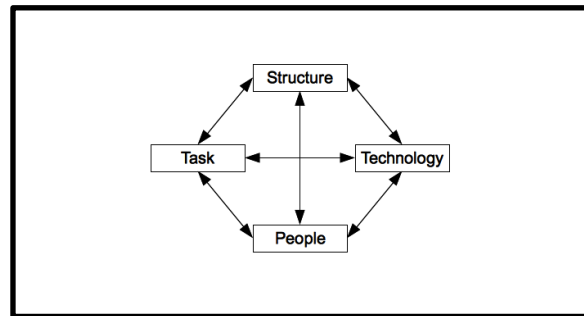
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Indriantoro & Supomo (2002) peneliti mendapatkan kumpulan data atau informasi secara langsung melalui penggunaan instrumentasi-instrumentasi yang ditetapkan sebelumnya. Survei pada kegiatan ini dilakukan melalui pengisian kuesioner terhadap pejabat Administrator dan Pengawas di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Menurut Sugiyono (2013) pengertian metode survei adalah kegiatan penelitian yang dilaksanakan dengan memanfaatkan dokumen angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari ialah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, yang bersifat sosiologis maupun psikologis.

Informan yang penulis jadikan objek pada penelitian ini adalah sampling data yang terdiri dari Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian (Pejabat Administrasi) pada Biro-biro di Lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Jumlah responden berjumlah 39 orang, terdiri dari 16 orang Pejabat Administrator (Kepala Bagian) dan 23 orang pejabat Pengawas (Sub Bagian). Observasi yang dilakukan pada kegiatan ini penulis lakukan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Wasilah (2011), Observasi penelitian diartikan sebagai sebuah pengamatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana serta ditujukan

untuk perolehan data yang dapat dikendalikan validitas atau reliabilitasnya. Metode yang digunakan pada penelitian kali ini adalah metode analisis *Leavitt's Diamond*. Penggunaan metode ini memungkinkan organisasi melakukan analisis dengan lebih baik. dampak dari Perubahan yang diusulkan dan menggunakan hasilnya dalam strategi implementasinya. Secara ringkas, Leavitt & Zarkasi (1992) membahas 4 komponen Strategi Perubahan yang semuanya saling bergantung, yakni :

Gambar 3. Komponen Levitt's Diamond Gambar 3. Komponen Levitt's Diamond



Sumber : Leavitt & Zarkasi (1992)

Menurut Leavitt, keempat faktor dalam *Leavitt's Diamond* memiliki interaksi satu sama lainnya, saling koheren, dan saling mempengaruhi. Ini berguna untuk membangun Strategi Perubahan yang terintegrasi. Pertimbangan inilah yang menuntun penulis untuk menggunakan metode analisis ini dalam mengetahui bagaimana strategi penguatan organisasi melalui penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional.

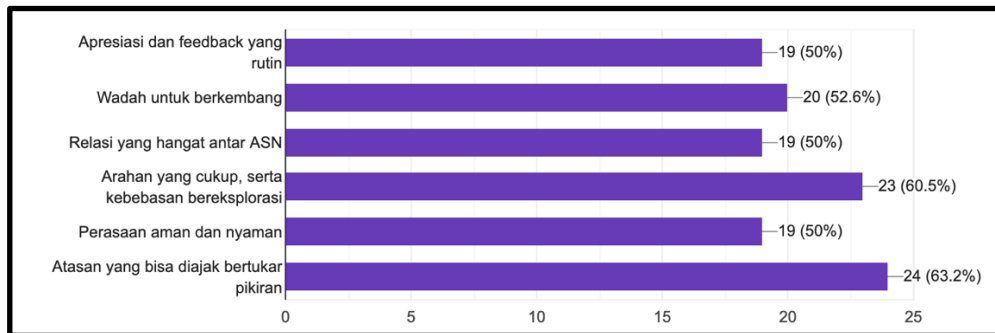
HASIL DAN PEMBAHASAN

Komponen Tugas (*Task*)

Komponen ini menganalisis beberapa aspek diantaranya tentang tujuan dan harapan administrator dalam bekerja, bagaimana seorang pegawai menggunakan metode dan cara Pejabat Administrasi menyelesaikan pekerjaan dan mengapa unit kerja dibutuhkan oleh organisasi. Temuan pada penelitian ini adalah secara umum kebijakan yang akan dilakukan pemerintah melalui kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tidak terlalu mempengaruhi penghasilan ASN, hal ini disebabkan ASN akan diangkat menjadi pejabat fungsional yang memiliki kelas jabatan yang sama dengan jabatan administrasi sebelumnya. Kelas jabatan mengacu pada Permen PAN dan RB Nomor 43 Tahun 2011 tentang Pedoman Kelas Jabatan Permen PAN RB Nomor 39 Tahun 2013 tentang Penetapan Kelas Jabatan di Lingkungan Instansi Pemerintah serta Peraturan Gubernur Nomor 80 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Provinsi Kepulauan Riau, dimana setiap

Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Fungsional dan Jabatan Administrator diberikan penghasilan sesuai kelas jabatan. berdasarkan survei yang dilakukan penulis terhadap 39 pejabat administrator dan pengawas, terkait harapan pejabat tersebut terhadap organisasi, didapat data sebagai berikut:

Gambar 4. Diagram harapan ASN terhadap organisasi



Sumber: Data survei (diolah oleh penulis)

Harapan ASN terhadap organisasi secara umum terdistribusi rata dengan pilihan yang disediakan. Mayoritas pilihan Pejabat Administrasi mengharapkan atasan yang bisa diajak bertukar pikiran, apresiasi dan feedback yang rutin, wadah untuk berkembang, Relasi yang hangat antar ASN, Arahan yang cukup serta kebebasan eksplorasi, Perasaan aman dan nyaman hadir di dalam organisasi.

Dalam menyelesaikan pekerjaan, Pejabat Administrator mayoritas menyatakan bahwa saat bekerja mengacu kepada rencana kerja yang telah ditetapkan sebesar 63,2% responden, diikuti mengerjakan sesuai SOP sebesar 21,1% responden dan mengurutkan berdasarkan prioritas sebesar 15,8% responden. Apa yang dilakukan pejabat Administrasi sudah sesuai dengan dengan mekanisme Alur kerja, dimana penetapan rencana kerja melalui lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan/atasan kepada pimpinan jenjang dibawahnya untuk melaksanakan beberapa program dan kegiatan dilengkapi dengan indikator kinerja. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja. ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh Sekretariat Daerah. Penulisan SOP yang disusun oleh Perangkat Daerah mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 35 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) Administrasi Pemerintah, standar kualitas pekerjaan baik output dan waktu juga telah ditetapkan dalam SOP tersebut.

57,9% responden memahami urgensi dibentuknya organisasi, 39,5% responden

menjawab sangat memahami dan hanya 2,6% responden yang menjawab kadang-kadang. Artinya, sebagian besar Pejabat Administrasi mengetahui tujuan dari masing-masing organisasi. Hadirnya perangkat Sekretariat Daerah Provinsi menjalankan tugas membantu Gubernur dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Pertimbangan pembentukan organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, mengacu pada faktor luas wilayah, jumlah penduduk, keuangan daerah serta besaran beban tugas sesuai dengan urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada daerah sebagai mandat yang wajib dilaksanakan oleh setiap daerah melalui Perangkat daerah. berdasarkan faktor tersebut sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau dipertimbangkan menjadi Tipe A, yang terdiri dari 3 asisten dan masing-masing membawahi 3 biro. selanjutnya, melalui Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, terdiri dari 3 asisten dan 9 biro.

Komponen Orang (*People*)

Analisis ini mengukur beberapa aspek diantaranya perubahan keyakinan, sikap dan perilaku pejabat administrator terhadap pekerjaan ketika nantinya diangkat menjadi pejabat fungsional, tanggapan mereka terhadap perubahan yang akan terjadi, pemahaman terkait tingkat keahlian pejabat administrasi saat ini, bagaimana orientasi pengembangan diri/kompetensi yang mereka ikuti selama ini. Temuan pada komponen ini adalah sebesar 31,6% responden ragu-ragu, 15,8% tidak yakin dan 2,6% sangat tidak yakin bahwa penyetaraan jabatan fungsional akan mampu memperkuat organisasi, namun terdapat 7,9% responden sangat yakin, 42,1% responden menyatakan yakin bahwa penyetaraan jabatan ke fungsional mampu memperkuat organisasi. Perubahan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional secara langsung akan mempengaruhi pola kerja pegawai, menjadi lebih jelas dan terukur. Jelas, hal ini disebabkan oleh masing-masing jabatan fungsional memiliki butir kegiatan/uraian pekerjaan serta ukuran output setiap hasil pekerjaan yang mengacu kepada Petunjuk Teknis (Juknis) instansi pembina Jabatan Fungsional. Terukur, orientasi pekerjaan jabatan fungsional adalah memenuhi target angka kredit sesuai jenjang jabatan pejabat fungsional yang bersangkutan.

Sebesar 68,4% responden menganggap bahwa kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional sebagai tantangan baru, 10,5% responden menjawab optimis akan berhasil, 28,9% responden menjawab kebijakan ini membingungkan dan 5,3%

persen saja responden yang menganggap bahwa kebijakan ini tidak pasti. Hal ini, menggambarkan bahwa kegiatan sosialisasi tentang penyederhanaan birokrasi melalui perpindahan jabatan administrator ke jabatan struktural, telah dilakukan dengan baik oleh Badan Kepegawaian Daerah dan Biro Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

Terkait dengan penilaian mandiri terkait kompetensi jabatan fungsional yang akan diduduki, sebesar 7,9% responden sangat yakin dan 57,9% responden menjawab yakin. Sisanya sebesar 21,1% menjawab biasa saja dan 13,2% responden tidak yakin kompetensi mereka memenuhi kompetensi jabatan fungsional yang dibutuhkan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesiapan dan pemahaman pejabat Administrasi terkait kebutuhan kompetensi jabatan fungsional yang akan diduduki. Tuntutan jabatan fungsional menuntut beberapa kualifikasi, diantaranya: Pendidikan, Pelatihan, Uji Kompetensi dan beberapa persyaratan lainnya sesuai kompetensi jabatan yang dibutuhkan instansi pembina. Ditinjau dari kompetensi jabatan, maka berpotensi menimbulkan gap kompetensi antara jabatan fungsional yang akan di emban dengan jabatan administrasi sebelumnya. hal ini, disebabkan karena irisan jabatan struktural (Jabatan administrasi) dan jabatan fungsional yang akan diduduki tidak terlalu signifikan. semakin kecil signifikansi irisan tersebut menuntut organisasi untuk mendorong pejabat administrator memenuhi kompetensinya dalam batas waktu yang telah ditetapkan. hal ini sebagaimana Paparan "Perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah daerah" yang disampaikan Drs. Akmal Malik, M.Si selaku Direktur Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri pada 12 April 2021, bahwa untuk perpindahan jabatan ini (Pejabat administrasi ke pejabat fungsional) "Untuk saat ini pengalihan jabatan fungsional dilakukan tanpa seleksi".

Selanjutnya, sebesar 10,8% responden menjawab sangat setuju, dan 56,8% responden menjawab setuju terkait penilaian responden bahwa organisasi sudah memiliki perencanaan pengembangan kompetensi (pelatihan/Pendidikan) sesuai kebutuhan jabatan yang saya duduki saat ini. Seluruh pejabat administrasi di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, seyogyanya selalu diikutsertakan dalam pelatihan pengembangan kompetensi, yang bertujuan memenuhi kompetensi sesuai syarat jabatan. sejauh ini, keterbatasan anggaran pengembangan kompetensi ASN, disiasati pejabat administrator untuk menempuh beberapa upaya, diantaranya tetap mengupayakan mengikuti pelatihan yang menggunakan anggaran, belajar sendiri dan berkonsultasi dengan stakeholder/ teman sejawat yang berpengalaman (*data sharing*). Dalam penelitian ini juga, diketahui bahwa 55,3% responden telah mengetahui

jabatan fungsional yang akan diduki saat penyetaraan jabatan diberlakukan. Sisanya, 18,4% menjawab mungkin mengetahui dan 26,3% responden tidak mengetahui jabatan apa yang akan diduduki. Hal ini menjadi tantangan terkait perlunya sosialisasi penyetaraan jabatan kepada semua jabatan administrasi di lingkungan sekretariat daerah, dan mendorong kepedulian pejabat administrasi untuk berpartisipasi aktif.

Komponen Struktur (*Structure*)

Komponen Struktur melakukan analisis terhadap bentuk struktur/hirarki organisasi; pola sentralisasi atau desentralisasi pola kerja dan penugasan; pola kendali setiap level jabatan; dasar pembentukan sub unit kerja; pengaruh kondisi geografis terhadap struktur; bagaimana pembagian tugas, alur kerja dan aliran komunikasi. temuan hasil analisis pada komponen ini, adalah walaupun struktur organisasi mengacu pada peraturan perundang-undangan, mayoritas 78,9% responden sangat setuju terhadap bentuk struktur organisasi dan 15,8% responden menilai bentuk struktur organisasi biasa-biasa saja serta hanya 5,3% responden yang tidak setuju. Hirarki kerja pejabat administrator saat ini, menyesuaikan dengan hirarki atau jabatan berjenjang sesuai struktur jabatan yang tertuang di dalam Peraturan Gubernur Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. hasil pekerjaan pelaksana dilaporkan, kepada Pejabat Pengawas, output pekerjaan pejabat pengawas disampaikan kepada Pejabat Administrator, selanjutnya Pejabat Administrator menyampaikan Kepada Pejabat pimpinan tinggi secara hirarki, mulai Kepala Biro, Asisten terkait hingga ke Sekretaris Daerah.

Sebagian besar responden sebesar 47,4% menjawab bahwa pola kerja, pembagian tugas dan alur perintah di unit organisasi memiliki pola gabungan tersentralisasi (menyesuaikan keinginan pimpinan) dan Terdesentralisasi (menyesuaikan dengan tugas dan fungsi jabatan). Artinya masih ada perintah pimpinan yang diberikan kepada bawahan dipengaruhi unsur suka dan tidak suka atau kepercayaan penyelesaian tugas terhadap individu. Unit kerja sekretariat daerah berbeda dengan organisasi perangkat daerah lain, pekerjaan yang bersifat koordinatif dan administratif, sedangkan OPD bersifat teknis. Dilhat dari prosesnya, perangkat kerja sekretariat daerah berbentuk sentralisasi.

Sebanyak 2,6% responden sangat setuju dan 63,2% responden setuju bahwa pola kendali setiap level jabatan di lingkungan Sekretariat Daerah sudah berjalan dengan baik. Pengendalian setiap level jabatan saat ini dilakukan secara bertingkat, kontrol pejabat pelaksana dilakukan oleh pejabat pengawas, sedangkan pejabat pengawas dilakukan oleh pejabat Administrator. Selanjutnya, pengawasan jabatan Administrator dilakukan oleh pejabat

Pimpinan Tinggi dalam hal ini oleh Kepala Biro. pengendalian dilakukan secara teknis melalui Penetapan sasaran Kerja Pegawai yang berbentuk *Top Down* dan Penetapan Kinerja Pegawai. Pola Kerja seperti ini, akan berbeda dengan pola kerja Jabatan Fungsional yang diharapkan lebih cepat dan tepat melalui pendekatan kolaborasi kerja. Tipologi maupun Jumlah unit kerja dalam Perangkat Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, ditetapkan sesuai pembebanan yang telah mengacu peraturan perundang-undangan yang berlaku dan diverifikasi oleh kementerian Dalam Negeri, serta dituangkan Dalam Peraturan Daerah.

Sebesar 42,1% responden sama sekali tidak mengalami kendala kerja terhadap kondisi geografis, namun sebanyak 5,3% responden menjawab setuju, 26,3% menjawab setuju dan 23,7% menjawab biasa saja. Kondisi Geografis yang berbentuk kepulauan mempengaruhi beban kerja organisasi, namun secara struktur tidak terlalu mempengaruhi kinerja. Karena semua unit organisasi di lingkungan sekretariat daerah Kepulauan Riau, terintegrasi dalam satu kompleks pemerintahan yang berlokasi di Pulau Dompok, Kota Tanjungpinang.

Mayoritas responden sebesar 84,2%, setuju bahwa dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan selalu mengacu pada SOP (Standar Operasional Prosedur), sisanya 10,3% responden menyatakan sangat setuju. Arahan pimpinan kepada bawahan secara umum disampaikan melalui Tulisan dan Lisan, hal ini ditunjukkan oleh hasil survei sebesar 53,8% responden. Sedangkan 30,08% responden mendapat arahan dari melalui lisan dan tulisan. Komunikasi antara pejabat Pengawas dan administrator, umumnya dilakukan secara lisan maupun tulisan dalam bentuk non formal, baik melalui komunikasi langsung tatap muka, komunikasi suara (percakapan telpon) dan pemanfaatan sosial media *WhatsApp* (100%), *Short Messagge Service* (SMS) dan integrasi apalikasi pemanfatan teknologi lainnya. 82% responden menjawab telah mendapatkan Ketersediaan jaringan internet dan 48,8% responden juga memanfaatkan surel (email). Peralatan pendukung teknologi yang dimiliki responden didominasi oleh laptop sebesar 75% dan *Personal Computer* (PC) sebesar 52,5% serta printer sebesar 62,5%. Alur kerja dan aliran komunikasi ini, tidak terlalu mengalami perubahan dengan pengalihan jabatan, bahkan cenderung intensitas dan pemanfaatannya semakin dalam dan massif.

Komponen Teknologi (*Technology*)

Komponen ini menganalisis beberapa aspek diantaranya, Peralatan dan proses utama yang mengaktifkan dan mendukung fungsi bisnis Anda, termasuk sistem komputer, perangkat lunak penting; Perangkat apa pun yang memungkinkan komunikasi dan alur kerja. temuan

hasil analisis adalah pemanfaatan teknologi yang digunakan jabatan administrasi saat ini dilakukan secara bervariasi dan adaptasi yang cepat. Dominasi usia jabatan Administrator dan pengawas di lingkungan sekretariat daerah tersebar secara merata, 5% responden berada di rentang umur 30 - 35 tahun, 25% responden berusia 36 – 40 tahun, 22,5% responden berusia 41-45 tahun, 27,5% responden berusia 46-50 tahun dan 20% responden berumur diatas 50 tahun.

Kemampuan pemanfaatan teknologi memudahkan organisasi melakukan adaptasi perubahan. masing-masing pejabat pengawas dan pejabat administrator saat ini ditunjang dengan ketersediaan perangkat keras teknologi informasi, diantaranya 100% responden, memanfaatkan Whatsapp sebagai media komunikasi yang digunakan dalam berkomunikasi dengan atasan, sejawat dan bawahan, sedangkan 80%, juga memanfaatkan panggilan telpon dalam melakukan komunikasi, serta 47,4% juga memanfaatkan *electronic mail* (email), dan masih ada responden yang memanfaatkan *Short Message Service* (SMS) dan sosial media lainnya seperti facebook, Instagram atau lainnya. Pejabat pengawas memiliki dan menggunakan Komputer/Laptop dan *Gadget Device* (*smartphone*). Dalam penelitian ini ditemukan 76,9% responden sudah memanfaatkan Laptop dan 3,5% *Personal Computer* (PC). Pengaruh ketergantungan penyelesaian pekerjaan terhadap ketersediaan jaringan internet menunjukkan kebutuhan yang tinggi. Sebesar 69,2% responden membutuhkan jaringan internet dalam menunjang tugas dan fungsi responden.

Melalui pengalihan jabatan fungsional, diperkirakan pemanfaatan dan kepemilikan Komputer/laptop akan semakin meningkat. hal ini dipengaruhi oleh pola kerja jabatan fungsional yang menuntut keahlian dan mengedepankan kolaborasi serta kecepatan pelayanan. Hal ini ditunjang dengan hasil survei yang menunjukkan 50% responden sangat dipengaruhi oleh ketersediaan teknologi dalam membantu penyelesaian pekerjaan, serta 35% responden menyatakan teknologi berpengaruh dalam penyelesaian pekerjaan.

Mengacu pada analisis Dalam *Leavitt's Diamond* organ dalam sebuah organisasi merupakan bagian terhubung, dan mengubah satu bagian dapat mempengaruhi organ lain. Oleh karena itu, Perubahan akan dapat berhasil jika semua bagian yang saling berhubungan turut dipertimbangkan. Secara umum responden dalam penelitian ini melihat penyetaraan jabatan sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi sebagai dampak hadirnya kebijakan pemerintah. Terkait dengan penguatan organisasi, kebijakan penyetaraan jabatan administrasi kedalam jabatan fungsional, penulis mendapatkan temuan penelitian dilihat dari komponen tugas (*task*), responden secara umum siap untuk bekerja dalam posisi struktural maupun fungsional, hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab bahwa

penyetaraan jabatan merupakan sebuah tantangan. responden membutuhkan adanya rencana kerja (63,2% responden), sebagai dasar bertindak (melaksanakan tugas dan fungsi). Kejelasan rencana kerja saat ini sudah baik ditunjang dengan komponen struktur organisasi (*structure*) yang sesuai dengan harapan responden dan aturan perundang-undangan. Namun perlu adanya penekanan dengan pembagian tugas yang lebih sesuai dengan tugas dan fungsi dibanding menyesuaikan dengan keinginan pimpinan.

Kemudian dilihat dari komponen orang (*people*), responden menganggap bahwa kompetensi yang mereka miliki saat ini tidak jauh berbeda dengan tuntutan kompetensi (65% responden) yang akan disetarakan dalam jabatan fungsional. hasil penelitian ini juga memperlihatkan masih adanya responden yang memiliki gap kompetensi terhadap jabatan fungsional yang akan mereka duduki nantinya. Penilaian kompetensi ini bersifat mandiri dan perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut. Pada komponen teknologi (*technology*), infrastruktur teknologi menjadi bagian yang sangat berkaitan erat pada komponen task dan komponen people. Survei menunjukkan sekitar 85% responden sangat bergantung pada teknologi informasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya, semakin meningkatnya beban pekerjaan responden maka kualitas infrastruktur teknologi informasi harus semakin baik. 76,9% responden bergantung pada perangkat laptop dan 69,2% responden bergantung pada jaringan internet. Jabatan fungsional yang menekankan pada pola kerja kolaboratif, cenderung akan meningkatkan arus komunikasi, saat ini 100% responden memanfaatkan sosial media whatsapp sebagai komunikasi ke atas, antar teman sejawat dan komunikasi ke bawah, disusul pemanfaatan telpon seluler (80%) dan pemanfaatan surel/email sebesar 47,5%.

PENUTUP

Dalam penelitian ini terdapat 50% responden ragu bahwa penyetaraan jabatan dapat memperkuat organisasi, 68,4% responden menganggap bahwa kebijakan penyetaraan jabatan sebagai tantangan baru, 64,8% responden menjawab akan mampu memenuhi kompetensi jabatan fungsional. hal ini dipertegas oleh 67,6% responden yang sangat berharap organisasi memiliki rencana pengembangan kompetensi dan berharap diikutsertakan dalam kegiatan pengembangan kompetensi tersebut. Dilihat dari struktur mayoritas 78,9% responden puas dengan struktur organisasi saat ini dan ditinjau dari pola kendali setiap level jabatan di lingkungan sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau, sebesar 65,8% responden menjawab sudah berjalan dengan baik. Berdasarkan realita di atas mendorong pemerintah provinsi Kepulauan Riau melakukan upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi manajerial (kepemimpinan dan komunikasi), peningkatan anggaran,

pengembangan kompetensi jabatan fungsional secara proporsional, penyusunan peta kerja yang adaptif dan dinamis, penyusunan dokumen Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi (AKPK) dan melakukan seleksi internal penyetaraan jabatan fungsional dan evaluasi kegiatan penyetaraan jabatan tersebut. Kedepannya diharapkan ada penelitian lanjutan terkait evaluasi gap kompetensi jabatan setelah diberlakukannya penyetaraan jabatan. Saran/rekomendasi dalam penelitian ini diharapkan Kepala Daerah dapat membentuk dan memimpin sebuah Tim Khusus/ Satuan Tugas terkait percepatan dan manajemen penyetaraan jabatan fungsional di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Tim berisikan stakeholder lintas perangkat daerah, dimana Sekretaris Daerah dan BKPSDM menjadi *leading sector*.

DAFTAR PUSTAKA

- Grindle, M. S. (2017). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton University Press.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2002). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*.
- Kurniawan, A., & Simandjorang, B. M. T. V. (n.d.). *UTILISASI JABATAN FUNGSIONAL DALAM IMPLEMENTASI MAKING INDONESIA 4.0*.
- Leavitt, H. J., & Zarkasi, M. (1992). *Psikologi manajemen: sebuah pengantar bagi individu, dan kelompok di dalam organisasi*. Penerbit Erlangga.
- Miftahur, L. (2016). *Strategi Penguatan Organisasi pada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung*. Universitas Brawijaya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Pardosi, D. A. (2018). Peran Jabatan Fungsional Auditor Terhadap Peningkatan Kinerja Birokrat Di Lingkungan Inspektorat Provinsi Jawa Tengah. *Soumatra Law Review*, 1(2), 251–266.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 sebagai perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional
- Ramadani, T., & Sofyaningrum, E. D. (2020). Strategi Komunikasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam Penyetaraan Jabatan Administrasi ke Jabatan Fungsional Communication Strategy of the Ministry of Energy and Mineral Resources in Equalizing Administrative Position to Functional Position. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 23(2), 239–258.
- Ritson, N. (2017). *Strategic management*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Wasilah, A. (2011). *Pokoknya Kualitatif*. Pustaka Jaya.
- Wati, R. (2017). PEMBERDAYAAN PEJABAT FUNGSIONAL TERTENTU. *Civil Service Journal*, 11(2 November).

Participatory Approaches in the Formulation of Public Policy at Nagari Governance Level

Artha Dini Akmal¹, Pratiwi Nurhabibi²

^{1,2}Universitas Negeri Padang

Email: arthadiniakmal@fis.unp.ac.id¹, pratiwi@fis.unp.ac.id²

Dikirim : 23 November 2021 | Direvisi : 28 November 2021 | Diterima : 29 November 2021

ABSTRAK

Unit penyelenggaraan pemerintahan terkecil di Sumatera Barat tidak dikenal sebagai pemerintahan Desa tapi Pemerintahan Nagari. Sumatera barat memakai nama Pemerintahan Nagari sebagai respon dari pelaksanaan otonomi daerah yang memberikan kebebasan pemerintahan daerah untuk mengelola pemerintahannya sesuai kearifan lokal masing-masing. Penyelenggaraan Pemerintahan Nagari yang menyertakan unsur adat dalam penyelenggaraannya merupakan pembeda antara Pemerintahan Nagari dan Pemerintahan Desa, namun secara administratif kedua lembaga ini mempunyai tugas pokok dan fungsi yang sama. Dalam hal pembuatan kebijakan publik (formulasi kebijakan), masih ada unsur adat dalam proses formulasi kebijakan tersebut. Dalam pembuatan peraturan nagari ini Sumatera Barat melibatkan beberapa aktor, antara lain: Walinagari dan perangkatnya, BPRN (badan perwakilan rakyat nagari) dan KAN (kerapatan Adat nagari). Hal yang sering terjadi adalah banyak sekali pemerintahan nagari yang mengeluarkan peraturan nagari berdasarkan kegiatan rutin, sedangkan peraturan yang sifatnya berasal dari aspirasi masyarakat bisa dikatakan belum ada dalam kurun waktu 2017-2019. Seperti yang terjadi di 6 nagari di kecamatan salimpaung, bahwa belum ada peraturan nagari yang dibuat berdasarkan kebutuhan masyarakat, selama ini peraturan nagari dibuat untuk memenuhi kebutuhan aktifitas rutin seperti penyusunan anggaran nagari dan rencana pembangunan. Fenomena ini menjadi perhatian peneliti karena pemerintahan nagari juga mempunyai tanggung jawab untuk membuat aturan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana partisipasi masyarakat dalam proses formulasi peraturan Nagari, bisakah peraturan Nagari ini sesuai dengan pilihan masyarakat.

Kata Kunci: Pendekatan Partisipatif, Formulasi Kebijakan, Pemerintahan Nagari

ABSTRACT

The smallest administrative unit in West Sumatra is not known as the village government but the Nagari government. West Sumatra uses the name Nagari Government to respond to the implementation of regional autonomy, which gives local governments the freedom to manage their government according to their respective local wisdom. It has the same main tasks and functions. In terms of public policymaking (policy formulation), there is still an element of adat in the policy formulation process. West Sumatra involved several actors in making this Nagari regulation, including Walinagari and its apparatus, BPRN (Nagari People's Representative Body), and KAN (Nagari Customary Density). What often happens is that many Nagari governments issue Nagari regulations based on routine activities. In contrast, regulations that are derived from people's aspirations can be said to have not existed in the 2017-2019 period. As happened in 6 Nagari in the salimpaung sub-district, there is no Nagari regulation made based on the community's needs. So far, the Nagari regulations are made to meet the needs of routine activities such as the preparation of the Nagari budget and

development plans. This phenomenon has attracted the attention of researchers because the Nagari government also has the responsibility to make rules according to the needs of the community. The researcher also wants to know how the community participates in the process of formulating Nagari regulations, can these Nagari regulations be by the people's choices.

Keywords: *Participatory Approaches, Formulation of Public Policy, Nagari Governance Level.*

INTRODUCTION

Article of 18 UUD 1945 and its explanations contain the journey of regional autonomy in Indonesia. Regional autonomy in Indonesia is an interesting phenomenon to be studied. Regional autonomy has existed since the country founders formulate the country arrangement. Kaloh (J 2007) says that since independence till today, the distribution of power or authority from the central government to local governments is always moving at a different balance point. The enforcement of local government from the beginning until now undergoes many changes. Each local government enforcement is also divided based on the order of the central Indonesian governance itself. Local government enforcement does not decrease in the new order because the governance prefers to apply the guided democracy. Due to the legalization of the guided democracy, the local government experienced some decline because of the concept of nationalization proposed.

In the Indonesian government system, the governmental organizers are shared between the central government and local government. The local government will also be divided into local government levels 1 and 2 (Wahab 2008). The first-level local government is the organizer of the provincial government, while the local government level 2 is the organizer of regional governance. Meanwhile, the smallest governmental organizer in Indonesia is called village governance. Based on regional government law and village law, each village has the authority to replace the word 'Desa' (village) according to the needs in each region. West Sumatra has a local government system that is different from other regions. With the presence of regional autonomy, the local government of west Sumatrareplaces the designation 'Desa government' into 'Nagari government' (both means 'village,' only different terms). The governmental enforcement of both governments is the same. The difference is the *Nagari* government also adopted the principles of the customs and culture in its governmental enforcement.

Nagari (village) the governance is administratively under the district that is part of the regional organizers. Meanwhile, *Nagari* is not part of the regional organizers if it is in the structure of the city government. In contrast to the subdistrict, *Nagari* has the right to control

its won region more widely. *Nagari* is a form of mini-republic Abdul Kadir (Usman 2011). *Nagari* governance is the enforcement of government affairs to regulate and manage the interests and provide services to the local society. In a *Nagari*, there is *Kerapatan Adat Nagari* (*Nagari* customary density, henceforth KAN), the institution whose members are *Tungku Tigo Sajarangan*. *Tungku Tigo Sajarangan* is the representative of village people consisting of alim ulama (clerics), *Cerdik Pandai* (intellectuals), and *Niniak Mamak* (tribal leaders in the *Nagari*).

For legislation, *Badan Permusyawaratan Rakyat Nagari* (People's Consultative Board of *Nagari*, henceforth BPRN) is formed, another name of *Badan Permusyawaratan Desa* (Village Consultative Body, henceforth BPD). In the enforcement of its duties, BPRN with BPD does not have a different role. The difference is the selection of BPRN members considering various conditions, including customary and cultural conditions. Therefore BPRN elements consist of *Alim Ulama* (clerics), *Cerdik Pandai* (intellectuals) and *Niniak Mamak* (tribal leaders in the *Nagari*), youth, and women. In performing its duties as a legislative institution at the village level, BPRN also collaborates with KAN, an institution established on the enforcement needs of custom-based governance. The institution is taking care of matters related to customary issues.

Authority between the *Desa* government and the *Nagari* government makes no difference. Therefore, the rules governing *Desa* governance also apply to the enforcement of *Nagari* governance. Under Law No. 6 of 2014 concerning the village, many authorities of the head of the *Desa/Nagari* are used to make regulations. Among the powers of the head are: To submit a draft of the regulatory plan, to set regulations that have been approved by BPD, to arrange and propose a draft regulation concerning APBD to be discussed and set together with BPD. Based on the regulation, the *Nagari* government also must make *Desa* regulations, while in the *Nagari* government, it is often called *Nagari* regulations (Kusumanegara 2010). However, the thing has not been so visible in the enforcement process of regional governance in West Sumatra because many *Nagari* in West Sumatra can make regulations by the aspirations of their society.

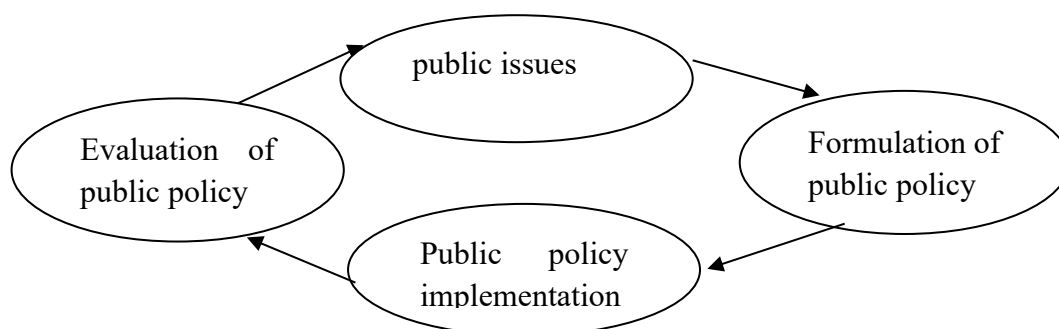
This is evidenced by some of *Nagari* (villages), which are located in Tanah Datar Regency. Many *Nagari* in Tanah Datar Regency during the last three years had never made regulations based on aspirations of the society. The regulations that the *Nagari* had generated are simply based on the routine activities of the government. Meanwhile, the regulation is a powerful tool to improve the welfare of its society. For example, in Salimpaung *Nagari*,

Salimpaung sub-district, Tanah Datar Regency, no regulation had been set in the span of the last three years based on social needs. This raises various questions, whether the government executes its duties properly or not, or even the government does not understand how to make the regulations.

Nagari regulation is a product of public policy, so the process and the order of the regulation-making will also be similar to the process and the order of public policymaking. *Nagari* regulation is a legitimate policy made by the smallest government in Indonesia. Public policy is a product of the regulations issued and made by the government, and it is a regulation that binds the whole society. According to Thomas R. Dye in Riant Nugroho (Riant 2006), public policy is "whatever government chose to do or not to do." Harold Lasswell and Abraham Kaplan "a projected program of goals, values and, practices". David Easton "the impact of government activity". Furthermore, summarized by Riant Nugroho: (Riant 2008)1. Public policy is a policy made by the administrator of the state or public administrator. Thus, public policy is everything done and not done by the government. 2. Public policy is a policy that regulates the common life or public life, not the life of a person or group. Public policy controls everything in the domain of public governance institutions. Public policy organizes joint problems or personal problems or groups that have been the problems for all.

James A. Anderson (Anderson 1970) defines public policy as "a purposive course of action Followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern" (James E. Anderson, 3), and Chandler & Plano: "Public policy is the utilization of resources that exist to solve the problems of public and government ", as well as Peterson:" the policy of the public, in general, can be seen as the government's actions in dealing with the problem by directing attention to "who gets what, when and how". Therefore, public policy has the goal as "a form of continuum intervention from the government for the interests of those who are powerless in society so that they can live and participate in government" (in Keban, 2008.60). William n Dunn (Dunn 2003) describes the process of public policy as follows:

Figure 1. The Process of Public Policy



Source: (Dunn 2003)

From the chart above, it is known that there are three primary stages in the making of public policy, namely the formulation, implementation, and evaluation. Policy formulation is an initial stage in the process of public policymaking, where the formulation process desperately needs special attention because whether a policy is good or not is determined at the policy formulation process (King 1985). In this article, the *researchers* will focus on policy formulation using a participatory approach in *Nagari* governance in West Sumatra.

The regulations, in this case, could be an alternative to improve the welfare of society. In this way, the *researchers* wanted to know how the policy formulation process runs at the *Nagari* level, whether society's aspirations become one of the considerations in the policymaking, and whether any society is involved in the process of the formulation of these regulations (Kusumanegara 2010). For these reasons, it is important to see the application in the scope of governance. If the regulations are rarely issued, so how the government can accommodate the aspirations of the society itself, and whether the society's interests also becomes the government's concern in preparing its future vision and mission. The *researchers* will emphasize applying a participatory approach in regulation-making in the Salimpaung *Nagari* Tanah Datar Regency.

RESEARCH METHOD

The research is qualitative. According to Sugiono (Sugiyono 2013), the qualitative research method is a research method that is based on the philosophy of post-positivism, used to examine the condition of natural objects. Qualitative research can be used to uncover and understand something behind the phenomenon Strauss and Corbin, (Strauss and Corbin 1997). Holistically and descriptively in the form of words and language, a special natural context, and using various natural methods Moleong (Moleong 2019). This method is used to generate the data collected, and its analysis is more qualitative in the forms of written and spoken words from the parties concerned.

RESULT AND DISCUSSION

Salimpaung district is a district located in Tanah Datar Regency, West Sumatra. Tanah Datar Regency until now is dubbed as *Luhak Nan Tuo*, which means that it is the oldest area in West Sumatra. With the attachment of the Regency as the oldest area, so its government system is closely associated with Minangkabau customary elements.

It also greatly affects governance in Salimpaung District. As a district that tightly upholds its customs, a lot of problems are solved with the customs. KAN Objections in the

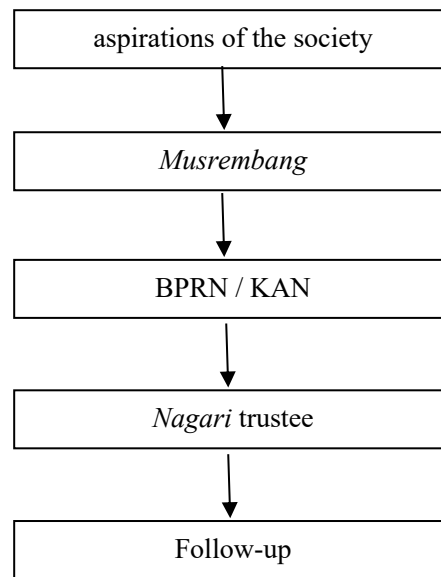
government are very influential in accommodating the aspirations of the society who will contribute actively in the regulation-making. In Salimpaung District, there are 6 *Nagari*. They are *TabatPatahNagari as the capital of Salimpaung District, Salimpaung Nagari, Situmbuk Nagari, Sumanik Nagari, Lawang Mandahiling Nagari, dan Supayang Nagari*. Each *Nagari* has its own offices and work areas, respectively. Each *Nagari* is led by a *Nagari* Trustee who is directly elected in the simultaneous election in Tanah Datar Regency in 2017.

Nagari trustees who recently occupied an office in Salimpaung District villages are fresh *Nagari* trustees who have occupied an office for about one year. However, some old *Nagari* trustees were elected again in the simultaneous election. In the formulation process of public policy, *Nagari* regulations involving *Nagari* trustees as BPRN and KAN. These three agencies will collaborate to arrange the regulations. The arrangement of the regulations basically involves all aspects of the government elements, but it is the three agencies that will discuss the regulatory plans. *Salimpaung Nagari* is one of the *Nagari* located in Salimpaung District, which implemented the simultaneous elections last year. *Salimpaung Nagari* is one of the *Nagari* that has a new *Nagari* trustee who occupies the office.

Salimpaung governance consists of 11 governmental members, 9 BPRN members. These actors later will play roles in the formulation process of public policy in the *Salimpaung Nagari*. From interview results and our observations in the formulation of *Salimpaung Nagari* regulations, the following facts were found. In *Salimpaung Nagari*, during Marjohan's role as a *Nagari* trustee, he has never formulated a *Nagari* regulation besides routine work regulations. The government has made no regulation during the past year. This phenomenon is a thing that is not good for the performance of a government. One of the main tasks of the government is to make the regulations that society needs. With the presence of governmental regulations, it means that it can accommodate the aspirations of the society and appreciate it in the form of regulations that will be useful also for the welfare of society.

Considering the governance, which is still young, there is no regulation made during the one-year tenure. The government has accommodated society's aspirations. However, it did not reach the stage of regulation-making. The government usually carries out the society aspirations filtering with the Musrenbang platform, in which all elements of the organizers of government and society representatives attend the meeting. In this Musrenbang agenda, many things related to the needs of society are discussed and find the solutions, even though there have been no solutions that are in the form of *Nagari* regulations. The order of voicing up society's aspirations in *Salimpaung Nagari*:

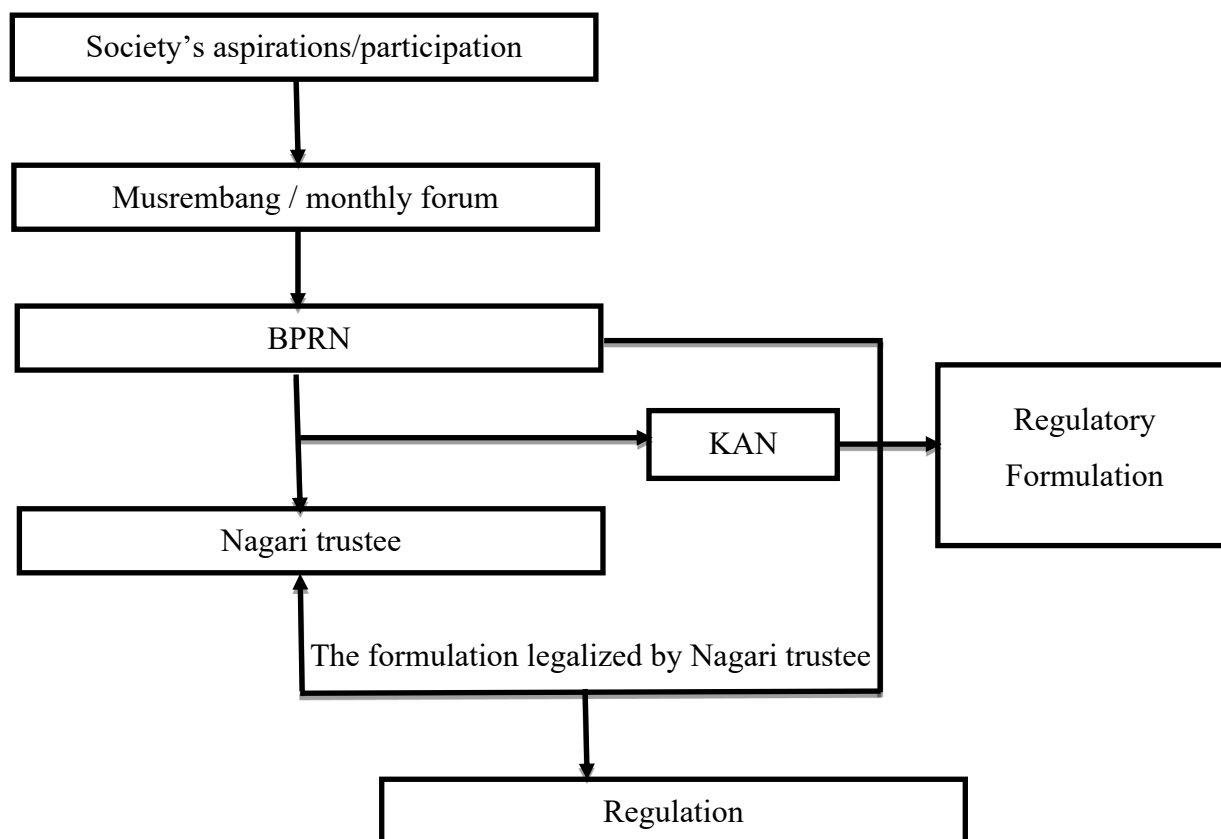
Figure 2. The Order of Voicing Up Society's Aspirations in Salimpaung Nagari



From the order above, we can know that the Nagari trustee has followed up the aspirations of the society. Still, the follow-up is only direct action by the Nagari trustee, not the regulation. The use of the participatory approach in accommodating society's aspirations, in this case, is already visible. Based on the field observation, it was found that the level of social participation toward governmental enforcement has been good. This is evidenced by the society's enthusiasm to participate in various activities undertaken by the government; the input of the society has been accommodated in various forum meetings. Public participation should be a priority in governing Nagari that is basically the government that is closest to the society. Nagari government is the smallest and the closest government to society. This allows a more intensive interaction between the governmental organizers and society. The interaction will eventually become a platform for accommodating the aspirations and participation of society.

In the formulation of public policy, a participatory approach is an approach that examines how the aspirations of society become the input in the formulation of public policy. In the formulation of Nagari, regulations are also like that. Society's participation and aspirations should be accommodated and used as input in regulation-making. With the participation of the society in making regulatory plans, at least the regulations are made in accordance with the needs of the society. Finally, the impacts of the implemented regulations are positively felt by society. The following should be the society's aspiration order up to the formulation of regulations:

Figure 3. Aspiration order up to the formulation of regulations



From the chart above, we can conclude that the regulation-making should come from society's aspiration/participation, which is voiced up in the official forum such as *Musrenbang* and monthly meeting, which subsequently accommodated by BPRN and discussed together with *Nagari* trustee and KAN so that the formulation of the regulation is finally approved by the *Nagari* trustee to become a regulation. With the passage of such schemes above, it is expected that *Nagari* regulation will emerge because of the desire of the society and will later be helpful to improve the welfare of the society as well.

CONCLUSION

From the results of the research and the field observations, it can be concluded that the aspirations and participation in *Nagari* Salimpaung are already executed, and many of them have been followed up by the *Nagari* trustee. But the aspirations are not yet transformed into regulation. This happens because of many factors, such as the government's tenure, which is still *young* and lacks insight into the government in drafting the regulations. The level of society's participation in governmental enforcement can already be considered good because society has shown a lot of concern and participation in the activities organized by the government. The next duty of the government is on how to transform society's aspiration into

a regulation.

REFERENCES

- Anderson, James E. 1970. "Public Policy Making."
- Dunn, William N. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*.
- J, Kaloh. 2007. "Mencari Bentuk Otonomi Daerah." *PT Rineka Cipta*.
- King, Anthony. 1985. "John W. Kingdon, Agendas, Alternatives, and Public Policies, Boston: Little, Brown, 1984, Xi + 240 Pp., \$9.95." *Journal of Public Policy*. DOI: 10.1017/s0143814x00003068.
- Kusumanegara, Solahuddin. 2010. *Model Dan Aktor Dalam Proses Kebijakan Publik*. Vol. 3.
- Moleong, Lexy J. 2019. "Moleong, " Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi". Bandung: Remaja Rosdakarya." *PT. Remaja Rosda Karya*.
- Riant, Nugroho. 2006. *Kebijakan Publik Untuk Negara-Negara Berkembang Model-Model Perumusan, Implementasi, Dan Evaluasi*.
- Riant, Nugroho. 2008. *Public Policy*.
- Strauss, A., and J. Corbin. 1997. "Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif, Prosedur, Teknik Dan Teori Grounded." *Surabaya: PT Bina Ilmu*.
- Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* <https://doi.org/10.1>
- Usman, Abdul Kadir Bin. 2011. "Sistem Pemerintahan Kenagarian Di Sumatera Barat." (Pemerintahan Nagari).
- Wahab, Solichin Abdul. 2008. *Analisis Kebijaksanaan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*.