



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626

ISSN 27227227



JURNAL WIDYA

Vol. 24, November 2021

ISSN 977-2722-7227

Jurnal Widya

ISSN 977-2722-7227



Vol. 24 November 2021

Mengasah Ilmu, Menambah Wawasan, Menuju Profesional



**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139
Telp (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626



SUSUNAN PENGURUS

Pelindung/ Penasehat

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
Provinsi Sumatera Selatan

Penanggung Jawab

Dr. Drs.H.Mudasir, M.Si,MPd

Editor

Drs.H.M Nasir Nata, SH MH

Dr. Drs.H.Mudasir, M.Si,MPd

Dra. Efrilia, M.Si.

Dra. Ratna Hustati, M.Si

Oktavianus Tampubolon, SH.,MH

Mery Fanada, S.Pd,SKM, M.Kes

Mitra Bastari

Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed

Prof. Dr. Didik Susatyo, M.Si.

Prof. Dr. Indawan, M.Pd

Dr. Andries Lionardo, S.IP, M.Si.

Dr. Sri Sulastri, SH.M.Si

Staf/ Sekretariat

Dra.Sugiasuti, SS MM

Ir. Ibrahim Hamid, M.Eng

Holijah, SH, MH

Ratna Timuria, SE, MM

Dra. Srisnawati, M.Si

Drs. Suthis, M.Si

**BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No 77 Bukit Besar Palembang Kode Pos 30139

Telp. (0711) 440646, 441792 Fax (0711) 445626



**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN
BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Jl. Putri Kembang Dadar No. 77 Bukit Besar Telp.0711-440646 Fax 0711-445626

P A L E M B A N G

KATA PENGANTAR

**KEPALA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

Sebagaimana telah diatur dalam Keputusan Bersama Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 tahun 2014 dan Nomor 8 tahun 2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Widyaiswara dan Angka kreditnya, diantaranya ditegaskan bahwa kegiatan Widyaiswara adalah : “ *Membuat karya tulis ilmiah, Penyusunan Bahan Ajar/ Materi Pendukung Modul*”. Sehubungan dengan hal tsb. maka saya menyambut baik atas diterbitkannya : “**JURNAL WIDYA**”.

Jurnal ini kami sambut dan kami hargai, mengingat di satu sisi akan memperkaya wawasan bagi yang bersangkutan dan juga akan menambah kontribusi pengetahuan bagi peserta Diklat. Oleh karena itu Jurnal Widya tersebut dapat dijadikan bahan bacaan bagi yang memerlukannya terutama yang bersangkutan.

Usaha dan Karya semacam ini kiranya dapat dilakukan secara berkesinambungan sesuai dengan perkembangan iptek, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan ketajaman pola pikir yang rasional serta profesional.

Demikian, mudah-mudahan Jurnal ini ada manfaatnya.

Palembang, November 2021

KEPALA BPSDMD

PROV.SUM.SELATAN

Hj. Tarbiyah, S.Pd., M.M

NIP. 196410131984062001

Pembina Utama Madya /IVD

KATA PENGANTAR

Jurnal Widya merupakan karya tulis ilmiah dari hasil suatu penelitian di sajikan untuk memenuhi atau sebagai kegiatan profesi para widyaiswara di Provinsi Sumatera Selatan pada umumnya dan widyaiswara Indonesia pada umumnya. Jurnal Widya ini diterbitkan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Materi Jurnal ini berisikan uraian-uraian singkat dari hasil pengkajian tentang pelayanan public, Administrasi public, kebijakan public, analisis diklat, dan lain lain, yang telah di susun dan sunting dari berbagai literatur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu harapan kiranya dapat diterima sesuai dengan harapan kita bersama, yang berisi : **“Review : Penyediaan Data Pernikahan Berdasarkan Umur Di Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Musi Banyuasin, Hubungan Status Ibu Dengan Kejadian Bayi Berat Badan Lahir Rendah (BBLR) Di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019-2020, Analisis Pengelolaan Anggaran Kegiatan Di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang, Optimalisasi Pembinaan Teknis Kearsipan Dalam Pengelolaan Arsip Dinamis Di Kelurahan Pada Kecamatan Prabumulih Barat, Analisis Koordinasi Layanan Pendidikan Narapidana Anak Di Kota Palembang, Harapan Pensiun Pegawai Negeri Sipil Dapat Beribadah Ketanah Suci Melalui Dana Tabungan Hari Tua, Implementasi Nilai-Nilai Kebangsaan Yang Bersumber Dari UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Dalam Kehidupan Bermasyarakat, Berbangsa Dan Bernegara, Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Walikota Dan Wakil Walikota Palembang, Analisis Tingkat Kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang Di Kertapati Kota Palembang, Efektivitas Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian Secara *Online* Di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir, Kontaminasi Bakteri Pada Penjamah Makanan Di Instalasi Gizi Rumah Sakit Kota Palembang, Analisis Data Efektivitas Pembelajaran Ansikronus Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil Di Provinsi Sumatera Selatan , Efektivitas Coaching Penyusunan Rancangan Aktualisasi Pada Peserta Latsar Cpns Golongan Iii Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.”**

Kepada para Widyaiswara kami sebagai pengurus jurnal berharap kiranya ada tindak lanjut / berkesinambungan dalam melaksanakan kegiatan ini, minimal tiga bulan sekali dapat diterbitkan. Disamping itu kritik dan saran yang sifatnya membangun, tim redaksi akan terima dengan segala senang hati.

Palembang, November 2021

Redaksi

DAFTAR ISI

Halaman

REVIEW : PENYEDIAAN DATA PERNIKAHAN BERDASARKAN UMUR DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA (DPPKB) KABUPATEN MUSI BANYUASIN Efrilia	1-4
HUBUNGAN STATUS IBU DENGAN KEJADIAN BAYI BERAT BADAN LAHIR RENDAH (BBLR) DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. MOHAMMAD HOESIN PALEMBANG PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2019-2020 Hj. Eka Yuniar, SKM,M.Kes	5-24
ANALISIS PENGELOLAAN ANGGARAN KEGIATAN DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG Eva Novaria	25-43
OPTIMALISASI PEMBINAAN TEKNIS KEARSIPAN DALAM PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS DI KELURAHAN PADA KECAMATAN PRABUMULIH BARAT Dra. Hariyati, SH,MM	44-54
ANALISIS KOORDINASI LAYANAN PENDIDIKAN NARAPIDANA ANAK DI KOTA PALEMBANG Hj. Holijah, SH. MH.	55-70
HARAPAN PENSIUN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAPAT BERIBADAH KETANAH SUCI MELALUI DANA TABUNGAN HARI TUA Dr. H. M. Hoyin Rizmukoip, SE., MM.	71-76
IMPLEMENTASI NILAI-NILAI KEBANGSAAN YANG BERSUMBER DARI UUD NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945 DALAM KEHIDUPAN BERMASYARAKAT, BERBANGSA DAN BERNEGARA Ibrahim Hamid	77-83
EVALUASI PEMBERIAN TUNJANGAN OPERASIONAL WALIKOTA DAN WAKIL WALIKOTA PALEMBANG Marwan Mansyur, SH.	84-100
ANALISIS TINGKAT KEPUASAN AKSEPTOR DALAM PENGGUNAAN METODE KONTRASEPSI JANGKA PANJANG DI KERTAPATI KOTA PALEMBANG Mudasir	101-119
EFEKTIVITAS PENERBITAN SURAT KETERANGAN CATATAN KEPOLISIAN SECARA <i>ONLINE</i> DI KEPOLISIAN RESORT OGAN KOMERING ILIR Sentot Supriyadi	120-132
KONTAMINASI BAKTERI PADA PENJAMAH MAKANAN DI INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT KOTA PALEMBANG Sri Utari	133-136
ANALISIS DATA EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN ANSIKRONUS PADA PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PROVINSI SUMATERA SELATAN Tri Yusnanie	137-143
EFEKTIVITAS COACHING PENYUSUNAN RANCANGAN AKTUALISASI PADA PESERTA LATSAR CPNS GOLONGAN III DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN Sugiastuti	144-153

REVIEW :
PENYEDIAAN DATA PERNIKAHAN BERDASARKAN UMUR
DI DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA (DPPKB) KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Efrilia

Widyaiswara BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Telepon: +62-8127318503

E-mail: eviprabuagung@gmail.com

Diterima : 12 Oktober 2021; Disetujui : 01 November 2021

ABSTRAK

Usia Perkawinan Menurut BKKBN yang ideal adalah 21 tahun atau lebih. Sementara, umur ideal laki-laki untuk menikah yakni di angka 25 tahun dan pernikahan dini/usia anak jika dibawah usia ideal tersebut. Beberapa kajian menunjukkan bahwa pernikahan usia anak di Indonesia berhubungan dengan buruknya kesehatan reproduksi dan kurangnya kesadaran anak perempuan terhadap risiko persalinan dini. Konsekuensi lain dari praktik pernikahan usia anak yaitu anak perempuan yang telah menikah cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Menurut berbagai kajian, diketahui bahwa 85 persen anak perempuan di Indonesia mengakhiri pendidikan mereka setelah menikah. Hal ini menyebabkan anak perempuan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah tidak siap untuk memasuki masa dewasa dan memberikan kontribusi, baik terhadap keluarga mereka maupun masyarakat. Kondisi ini tentunya, akan berefek pada tingginya angka kemiskinan. Perkawinan usia anak juga memiliki dampak antargenerasi. Bayi yang dilahirkan oleh pengantin anak juga memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk lahir prematur, dengan berat badan lahir rendah, serta kekurangan gizi. Lebih lanjut, konsekuensi lain yang menghantui negeri ini dari maraknya praktik pernikahan anak adalah risiko hambatan pertumbuhan (*stunting*). Kondisi tersebut diakibatkan kurangnya gizi dari masa kehamilan hingga anak berusia dua tahun (1000 hari pertama kehidupan). Anak-anak yang dilahirkan oleh ibu-ibu yang berusia kurang dari 19 tahun memiliki 30-40 persen kecenderungan mengalami *stunting*.

Kata Kunci : usia perkawinan, tingkat pendidikan, *stunting*

PENDAHULUAN

Berpedoman pada Undang-undang No. 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga (BKKBN), bahwa dalam mewujudkan pertumbuhan penduduk yang seimbang dan keluarga berkualitas dilakukan upaya pengendalian angka kelahiran dan penurunan angka kematian, pengarahan

mobilitas penduduk, pengembangan kualitas penduduk pada seluruh dimensinya, peningkatan ketahanan dan kesejahteraan keluarga, penyiapan dan pengaturan perkawinan serta kehamilan sehingga penduduk menjadi sumber daya manusia yang tangguh bagi pembangunan dan ketahanan nasional, serta mampu bersaing dengan bangsa lain, dan dapat menikmati hasil pembangunan secara adil dan merata.

Usia Perkawinan Menurut BKKBN yang ideal adalah 21 tahun atau lebih. Sementara, umur ideal laki-laki untuk menikah yakni di angka 25 tahun dan pernikahan dini/usia anak jika dibawah usia ideal tersebut. Beberapa kajian menunjukkan bahwa pernikahan usia anak di Indonesia berhubungan dengan buruknya kesehatan reproduksi dan kurangnya kesadaran anak perempuan terhadap risiko persalinan dini. Konsekuensi lain dari praktik pernikahan usia anak yaitu anak perempuan yang telah menikah cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah. Menurut berbagai kajian, diketahui bahwa 85 persen anak perempuan di Indonesia mengakhiri pendidikan mereka setelah menikah. Hal ini menyebabkan anak perempuan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah tidak siap untuk memasuki masa dewasa dan memberikan kontribusi, baik terhadap keluarga mereka maupun masyarakat. Kondisi ini tentunya, akan berefek pada tingginya angka kemiskinan. Perkawinan usia anak juga memiliki dampak antargenerasi. Bayi yang dilahirkan oleh pengantin anak juga memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk lahir prematur, dengan berat badan lahir rendah, serta kekurangan gizi. Lebih lanjut, konsekuensi lain yang menghantui negeri ini dari maraknya praktik pernikahan anak adalah risiko hambatan pertumbuhan (*stunting*). Kondisi tersebut diakibatkan kurangnya gizi dari masa kehamilan hingga anak berusia dua tahun (1000 hari pertama kehidupan). Anak-anak yang dilahirkan oleh ibu-ibu yang berusia kurang dari 19 tahun memiliki 30-40 persen kecenderungan mengalami *stunting*. Data Riskesdas tahun 2018, menunjukkan kepada kita bahwa 1 dari 3 bayi di bawah usia dua tahun (baduta)

dan bayi di bawah usia lima tahun (balita) menderita *stunting* di negeri ini.

Menurut WHO, ada 7,8 juta dari 23 juta balita di Indonesia menderita *stunting* atau bertubuh pendek. Bahkan ada 18,5 persen balita dikategorikan sangat pendek dan 17,1 persen dikategorikan pendek. Ini berarti sekitar 35,6 persen atau jauh di atas batas toleransi *stunting* yang ditetapkan WHO yaitu maksimal 20 persen atau seperlima dari jumlah keseluruhan balita. *Stunting* merupakan masalah besar yang dapat menghambat produktivitas negara di beberapa aspek, seperti aspek kesehatan, ekonomi, dan pertumbuhan penduduk.

Dalam aspek kesehatan, diketahui bahwa anak-anak yang menderita *stunting* akan mengalami gagal tumbuh seperti berat saat lahir rendah, kecil, pendek, dan kurus. Selain itu anak dengan *stunting* juga akan mengalami hambatan perkembangan kognitif dan motorik. Kondisi demikian, menyebabkan negara ini akan mengalami permasalahan SDM di masa depan. Generasi-generasi muda kita akan tumbuh dengan kualitas sumber daya manusia yang rendah.

Kualitas SDM rendah yang dimiliki oleh negara ini akibat *stunting* diyakini akan menurunkan produktivitas ketika berada pada usia produktif. Data Bank Dunia menyebutkan bahwa *stunting* berpotensi memberikan kerugian ekonomi sekitar 2% hingga 3% dari GDP setiap tahunnya. Kondisi demikian mengakibatkan bonus demografi yang saat ini dialami Indonesia tidak termanfaatkan dengan baik dan akan berdampak pada perekonomian Negara. Karena itu, bonus demografi sangat mungkin tidak lagi menjadi sebuah bonus tetapi menjadi sebuah bencana demografi.

Oleh Karena itulah data pernikahan berdasarkan umur perlu

disediakan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai pedoman intervensi konvergensi penurunan stunting yang menjadi salah satu program Nasional Indonesia.

PERMASALAHAN

1. Adapun permasalahan yang muncul adalah Belum tersedianya data pernikahan berdasarkan umur di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB) Kabupaten Musi Banyuasin

METODE PELAKSANAAN

Dalam upaya tersedianya data pernikahan berdasarkan umur di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB), hal yang dapat dilakukan yaitu:

1. Melakukan konsultasi dengan mentor.
2. Melakukan Nota Kesepahaman (*Memorandum Of Understanding*) Tentang Data Pernikahan Berdasarkan Umur dengan Kemenag Kabupaten Musi Banyuasin
3. Meningkatkan pelayanan atau pembinaan Keluarga Berencana dalam rangka meningkatkan peran serta masyarakat dalam mendukung program pemerintah dalam mengendalikan kuantitas jumlah pertumbuhan penduduk demi pencapaian keluarga sejahtera dan pembangunan keluarga.
4. Melaksanakan kerja sama yang selalu dilakukan karena kita makhluk social yang saling membutuhkan demi mencapai mutu pelayanan yang optimal dalam mencapai sebuah tujuan dimana penanganan anaka stunting harus dilakukan secara lintas sector dan berbagai lini untuk menurunkan angka stunting yang ada.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan deskriptif yaitu

menggambarkan peranan data pernikahan berdasarkan umur di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DPPKB). Melalui pendekatan deskriptif dapat tergambar bagaimana pentingnya penyediaan data perkawinan

HASIL PEMBAHASAN

1. Melakukan Penerimaan data Pernikahan Berdasarkan Umur dari Kemenag Kabupaten Musi Banyuasin
2. Mengolah dan Menyajikan Data Pernikahan Berdasarkan Umur yang di dapat dari Kemenag Kabupaten Musi Banyuasin
3. Penyediaan data pernikahan berdasarkan umur di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana sangat penting dilakukan karena untuk acuan pemetaan wilayah yang terindikasi memiliki anak stunting.
4. Penyediaan data pernikahan berdasarkan umur di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana sangat penting dilakukan karena untuk acuan pemetaan wilayah yang terindikasi memiliki anak stunting
5. Mengirimkan data Pernikahan Berdasarkan Umur Kepada BKKBN Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan
6. Melakukan evaluasi hasil Nota Kesepahaman dan Pengolahan data Pernikahan Berdasarkan Umur yang telah dilakukan

KESIMPULAN

Kegiatan tersedianya data pernikahan berdasarkan umur merupakan salah satu data yang dibutuhkan dalam penurunan kegiatan stunting terkait dengan kegiatan intervensi yang dilakukan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana yang menurut presiden sebagai Lembaga yang bertanggung jawab dalam keberhasilan penurunan angka stunting. Oleh Karena itulah data pernikahan berdasarkan umur perlu disediakan di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana sebagai pedoman intervensi konvergensi penurunan stunting yang

menjadi salah satu program Nasional Indonesia.

Penyediaan data pernikahan berdasarkan umur di dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana sangat penting dilakukan karena untuk acuan pemetaan wilayah yang terindikasi memiliki anak stunting.

Kerja sama harus selalu dilakukan karena kita makhluk social yang saling membutuhkan demi mencapai mutu pelayanan yang optimal dalam mencapai sebuah tujuan dimana penanganan anaka stunting harus dilakukan secara lintas sector dan berbagai lini untuk menurunkan angka stunting yang ada.

Diharapkan kegiatan pengumpulan dan nota kesepahaman ini dapat dilakukan secara optimal dan berkesinambungan agar dapat bermanfaat secara terus menerus untuk pemetaan wilayah yang berpotensi memiliki anak stunting.

Terakhir penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada Sulasmi Staf Dinas Pengendalian

Kependudukan Kabupaten Musi Banyuasan

DAFTAR PUSTAKA

Permendagri nomor 14 tahun 2020 tentang Pedoman Nomenklatur Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Provinsi dan Kabupaten/kota

Permendagri nomor 53 tahun 2019 tentang Pelaporan Penyelenggaraan Administrasi Kependudukan

Peraturan Pemerintah nomor 40 Tahun 2019 tentang Pelaksanaan Undang Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan Sebagaimana telah diubah dengan Undang Undang Nomor 24 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan

**HUBUNGAN STATUS IBU
DENGAN KEJADIAN BAYI BERAT BADAN LAHIR RENDAH (BBLR)
DI RUMAH SAKIT UMUM PUSAT Dr. MOHAMMAD HOESIN
PALEMBANG PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2019-2020**

Hj. Eka Yuniar, SKM,M.Kes
UPTD BAPELKES PROVINSI SUMATERA SELATAN

Diterima : 12 Oktober 2021; Disetujui : 01 November 2021

ABSTRAK

Sebagian besar penyebab kematian bayi dan balita adalah masalah yang terjadi pada bayi baru lahir/ Neonatal (umur 0-28 hari). Masalah neonatal ini meliputi asfiksia (kesulitan bernafas saat lahir), Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR) dan infeksi. (Proverawati, Atikah., dan Cahyo ismawati , 2014 : 1). Masalah/kejadian BBLR dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah faktor ibu seperti usia, pendidikan, pekerjaan dan paritas. Untuk mengetahui hubungan faktor tersebut dilakukan penelitian kuantitatif menggunakan data yang ada di catatan rekam medik (data Sekunder) data status ibu di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesein Palembang Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019- 2020, .Penelitian ini menggunakan metode *Survey Analitik Kuantitatif* dengan pendekatan *Cross Sectional study* , menganalisa data sekunder. Variabel yang diteliti meliputi variable indeviden yaitu umur, pendidikan,pekerjaan,status bekerja (pekerjaan) dan Paritas, Menggunakan *Data Sekunder; data Status Ibu* (Umur,pendidikan pekerjaan dan Paritas) , data ini diperoleh dengan melihat catatan *Rekam Medik* (buku register) ,Alat Pengumpulan data menggunakan *lembar cheklist* ,dengan menggunakan *uji Che-Square* . *Populasi pada penelitian ini adalah semua ibu yang melahirkan berjumlah 553 orang , dengan jumlah sampel 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sistemik Samling.* Penelitian ini direncanakan tahun 2019 - 2020.Teknik analisis univariate (distribusi frekuensi) dan analisis bivariate untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen yang dapat diketahui dengan dengan menilai p value ($p < 0,05$). Dari hasil analisis bivariate didapatkan ada hubungan bermakna antara umur dengan kejadian BBLR dengan p value = $0,030 < 0,05$, ada hubungan pendidikan dengan kejadian BBLR dengan p value = $0,020 < 0,05$, ada hubungan pekerjaan dengan kejadian BBLR p value = $0,042 < 0,05$, ada hubungan paritas dengan kejadian BBLR p value = $0,081 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa umur, pendidikan, pekerjaan dan paritas ibu memiliki hubungan bermakna/signifikan terhadap kejadian BBLR. Sehingga saran dari penelitian ini adalah untuk lebih meningkatkan lagi kualitas pelayanan kesehatan masyarakat khususnya ibu hamil tentang faaktor resiko BBLR, serta mendeteksi secara dini komplikasi yang mungkin timbul sehingga jumlah kesakitan dan kematian akibat BBLR bisa menurun.

Kata Kunci : BBLR, Umur, Pendidikan, Pekerjaan dan paritas

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu agenda prioritas pembangunan kesehatan di Indonesia adalah menurunkan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) yang merupakan agenda dalam Sustainable Development Goals (SDGs) sebagai kelanjutan dari Millennium Development Goals (MDGs).

Angka kematian Bayi (AKB) merupakan salah satu indikator dalam menentukan derajat kesehatan anak. Setiap tahun **kematian bayi baru lahir atau neonatal mencapai 37 % dari semua kematian pada anak balita**. Setiap hari 8000 bayi baru lahir di dunia meninggal dunia dari penyebab yang tidak dapat dicegah. Mayoritas dari semua kematian bayi sekitar 75 % **terjadi pada minggu pertama kehidupan** dan antara 25 % sampai 45 % kematian tersebut terjadi dalam 24 jam pertama kehidupan seorang bayi. **Penyebab kematian kematian bayi baru lahir atau neonatal** di dunia antara lain **Berat badan Lahir rendah (BBLR)** 29 %, sepsis dan pneumonia 25 %, asfiksia dan trauma 23 %. **BBLR menempati penyebab kematian pertama di dunia** dalam periode awal kehidupan, karena bayi yang lahir dengan berat badan kurang dari 2500 gram sangat rentan terjadi infeksi (Kemenkes RI, 2015).

Menurut World Health Organizations (WHO) tahun 2013 diperkirakan 15,5 % dari seluruh kelahiran di dunia dengan batasan 3,3 % - 3,38 % dan lebih sering terjadi di negara-negara berkembang atau sosial ekonomi rendah. Secara statistik menunjukkan hampir (98%) dari 5 juta kematian neonatal terjadi di negara berkembang atau berpenghasilan rendah. Lebih dari 2/3 kematian adalah BBLR yaitu bayi

berat badan lahir rendah. Lebih dari 2/3 kematian adalah

BBLR yaitu berat badan lahir kurang dari 2500 gram dan angka kematiannya 35 kali lebih tinggi dibanding pada bayi dengan berat badan lahir normal (Aisah, 2016)

Dahulu bayi baru lahir yang berat badan lahir **kurang atau sama** dengan 2500 gram disebut **prematur** (Pantiwati, Ika, 2017 : 1).

Penimbangan berat badan pada bayi yang baru lahir kurang dari 2.500 gram dilakukan **satu jam setelah kelahiran** (Nurizka, Rahma Hida, 2019 : 135).

Bayi baru lahir / Neonatal (umur 0-28 hari) beresiko mengalami kematian. Masalah neonatal ini meliputi asfiksia (kesulitan bernafas saat lahir), Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR) dan infeksi (Depkes, 2011).

Menurut Analisis M.S Kramer yang dipublikasi buletin WHO pada 1987, BBLR beresiko 20 kali lebih besar untuk meninggal dibandingkan bayi yang berat badannya lebih dari 2500 gram. (<https://kumparan.com>. 15 Juni 2019).

Menurut United Nations International Children's Emergency Fund (UNICEF) pada tahun 2014 menyatakan bahwa lebih dari 20 juta bayi diseluruh dunia sebesar 15,5 % setiap tahunnya dilahirkan dengan BBLR dan 96,6 % diantaranya lahir di negara berkembang. Prevalensi BBLR diperkirakan 15 % dari seluruh kelahiran dunia dengan batasan 3,3 – 3,8 % dan lebih sering terjadi di negara – negara berkembang atau sosio-ekonomi rendah. Statistik menunjukkan bahwa 90 % dari kejadian BBLR didapatkan di negara berkembang dengan angka kematiannya 35 kali lebih tinggi dibanding pada bayi dengan berat lahir lebih dari 2500 gram. (Proverawati,

Atikah., dan Cahyo ismawati , 2014 : vii).

Kejadian BBLR dinegara berkembang adalah 16,5 % atau 2 kali lebih besar dibanding di negara maju sebesar 7% kematian periode neonatal 70 % terjadi sampai umur 1 tahun, kematian BBLR 20 kematian normal pada tingkat dunia. Angka Kematian Bayi (AKB) di duia sebesar 35 kematian per 1000 kelahiran hidup. Berdasarkan laporan perkembangan pencapaian Millenium Development Goals (MDGs) AKB di indonesia masih tergolong tinggi jika dibandingkan dengan Negara-negara anggota Assosiation of South East Asian Nations (ASEAN) (Aisah, 2016)

Target Sustainable development Goals (SDGs) sampai dengan tahun 2030, mengurangi angka kematian ibu hingga dibawah 70 per 100.000 kelahiran hidup mengakhiri kematian bayi dan balita yang dapat dicegah dengan seluruh Negara berusaha menurunkan Angka kematian Neonatal stidaknya hingga 12 per 1000 kelahiran hidup dan angka kematian balita 25 per 1000 kelahiran hidup (Mitrakesmas , 2016).

Karena gangguan perinatal dan bayi dengan Berat Badan Lahir Rendah (BBLR). BBLR atau prematur merupakan penyebab kematian neonatal yang tinggi yaitu sebsar 30,3%. Neonatal dengan BBLR beresiko mengalami kematian 6,4 kali lebih besar dari pada bayi yang lahir dengan berat badan normal. Disamping itu BBLR memiliki resiko kematian yang lebih tinggi dibandingkan bayi dengan berat badan normal ketika dilahirkan, khususnya kematian perinatal (Kemenkes RI, 2015)

Menurut hasil survey demografi dan kesehatan indonesia (SDKI) tahun 2016, angka Kematian bayi (AKB) mencapai 2555 . artinya ada sekitar 25,5

kematian bayi kematian setiap 1000 bayi yang lahir. Dalam waktu 20 tahun terakhir menunjukkan penurunan walaupun walaupun pada tahun 1991 AKB pernah mencapai angka 68 ,Namun demikian, AKB di indonesia masih termasuk tigggi dibandingkan negara tetangga seperti Malaysia dan Singapura yang sudah dibawah 10 kematian per 1000 kelahiran bayi (Katadata Indonesia , 2016)

Bardasarkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, pada tahun 2014 Angka Kematian Bayi adalah 3,7 per 1000 kelahiran hidup, angka ini menunjukan peningkatan dari pada tahun sebelumnya (2015) yaitu 2,8 per 1000 kelahiran hidup (dinkes Provinsi Suamtra selatan, 2014).

Berdasarkan data dari Dinas Kesahatan Kota Palembang jumlah kematian bayi di tahun 2015 sebanyak 8 kematian bayi dari 290111 atau 0,28 per 1000 kelahiran hidup. Penyebab kematian antara lain adalah BBLR, down syndrome, infeksi neonatus, perdarahan intrakranial, sianosis, kelainan jantung, respiratory distress syndrome, post operasi hidrosefalus, dan lainnya (Dinkes Kota Palembang, 2015) Prevalensi BBLR di perkirakan 15 % dari seluruh kelahiran didunia dengan batasan 3,3 % dan lebih sering terjadi dinegara berkembang dan angka kematiannya 35 lebih tinggi dibandingkan pada bayi berta lahir lebih dari 2500 gram. Hal ini dapat terjadi dan dapat dipengaruhi oleh bebrapa faktor seperti ibu mempunyai pnyakit yang langsung berhubungan dengan kehamilan dan usia ibu (Dinkes Kota Palembang 2015) Angka terjadi BBLR di indonesia masih sangat bervariasi anatar satu daerah dengan daerah lain, yaitu berkisar antara 9 % 0 30 % . hasil studi di 7 daerah diperoleh angka BBLR dengan rentan g 2.1% -17,2 %. Proporsi BBLR dapat diketahui berdasarkan

estimasidari Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI). Sacara nasional berdasarkan analisa lanjut SDKI, angka BBLR sekitar 7,5 %. Angka ini lebih besar dari target BBLR yang diterapkan pada sasaran program perbaikan gizi menuju Indonesia sehat 2010 yaitu maksimal 7%. Menurut SDKI 2002 92003, sekitar 57% kematian bayi terjadi pada bayi umur dibawah 1 bulan dan utamanya disebabkan oleh agangguanperinatal dan bayi berat lahir rendah (Alya,2014).

Bardasarkan hasil pengumplan data kesehatan provinsi yang berasal dari fasiliatas pelayanann kesehatan, 5 provinsi, mempunyai presntase BBLR tertinggi adalah Provinsi Papua (27%). Papua barat (23 %) , NTT (20,3%). Sumatera Selatan (19,5 %) dan Kalimantan Barat (16,6%). Sedangkan 5 provinsi terndah adalah Bali (5,8%), Sulawesi Barat (7,2 %), Jambi (7,5 %) ,Riau (7,6 %) dan Sulawesi Utara (7,9%). Angka tersebut belum mencerminkan kondisi sebenarnya yang ada dimasyarakat karena belum semua barat badan bayi yang dilahirkan dapat dipantau oleh petugas kesehatan, khususnya yang ditolong oleh dukun dan tenaga lain (Risksedas dalam Alya, 2014).

Pencapaian dari indikator status gizi masyarakat tahun 2014 dilihat dari kasus bayi Berat Badan lahir rendah (BBLR) , yaitu berat badan lahir kurang ari 2500 gram yang merupakan salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kematian perinatal dan neonatal. Bardasrkan data dari Dinas Kesehatan Kota Palembang sebanyak 319 kasus (48,1%) (Dinkes Provinsi Sumatera Selatan ,2014).

Di negara berkembang , termasuk **Indonesia**, tingginya angka kesakitan dan **kematian** bayi berat lahir rendah masih menjadi masalah utama.

(Proverawati, Atikah., dan Cahyo ismawati , 2014 : vii).

Berdasarkan data dari Dinkes kota Palembang jumlah kematian bayi di tahun 2016 sebanyak 8 kematian bayi dari 29,011 atau 0,28 per 1000 kelahiran hidup. Penyebab kematian antara lain adalah BBLR, downsyndrome,infeksi neonatus, perdarahan intrakranial ,sianosis,kelainan jantung ,respiratory distress syndome, post operasi hidrosefalus dan lainnya (dinkes kota Palembang tahun 2016).

Novelty : dari penelitian-penelitian sebelumnya , kebaruan pada penelitian ini adalah pada **Status Ibu**. Maksudnya status ibu disini karena menggunakan ***data dari Sumber data sekunder berupa Status Ibu/Identitas ibu(umur,pendidikan, pekerjaan, dan paritas)*** , menggunakan data dari Status Kesehatan/catatan kesehatan Ibu, yang ada di Rumah Sakit (Data Rekam Medik).

Berdasarkan latar belakang /uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti dengan Judul “**Hubungan Status Ibu (Umur, Pendidikan, Pekerjaan, dan Paritas) dengan Kejadian Bayi Berat Badan Lahir Rendah (BBLR) di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2019 sd 2020**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang ingin diteliti oleh peneliti dapat diuraikan sebagai berikut : **Apakah ada Hubungan Status Ibu (Umur,Pendidikan,Pekerjaan,Paritas dan Status Ekonomi Rendah) dengan Kejadian Bayi Berat Badan Lahir Rendah (BBLR)di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Mohammad Hoesin Palembang Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020?**

1.3 Tujuan Umum Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis **Hubungan Satus Ibu (Umur, Pendidikan, Pekerjaan, dan Paritas)** dengan Kejadian Bayi Berat lahir Rendah .

II. TINJAUAN

LITERATUR/KAJIAN TEORI

Bayi baru lahir yang berat badan lahir **kurang atau sama** dengan 2500 gram disebut **prematur** (Pantiwati , Ika, 2017 : 1).

Bayi Berat Badan Lahir Rendah (BBLR) adalah bayi dengan berat < 2500 g tanpa melihat usia gestasi.(Tanto,Chris, 2018: 158). Faktor resiko kejadian BBLR yaitu status gizi, **status ekonomi, pendidikan,** komplikasi kehamilan, **pekerjaan** berat, umur kehamilan, **umur ibu,** riwayat 4.

Faktor resiko kejadian BBLR yaitu status gizi, **status ekonomi, pendidikan,** komplikasi kehamilan, **pekerjaan** berat, umur kehamilan, **umur ibu,** riwayat 4 BBLR sebelumnya, alkohol, merokok, obat-obatan terlarang, riwayat penyakit, kehamilan ganda,tinggi badan dan tinggal di daerah ketinggian (WHO, 2004)

Berdasarkan Kongres European Perinatal Medicine II di London (1970), telah disusun definisi BBLR berdasarkan klasifikasinya, (Proverawati, Atikah., dan Cahyo ismawati, 2014 : 1), sebagai berikut :

1. Preterm infant (premature) atau bayi kurang bulan : bayi dengan masa kehamilan kurang dari 37 minggu (259 hari)
2. Term infant atau bayi cukup bulan : bayi dengan masa kehamilan mulai dari 37 minggu sampai dengan 42 minggu (259-293 hari)

Post term atau bayi lebih bulan : bayi dngan masa kehamilan mulai 4 minggu atau lebih (394 hari atau lebih)

Secara umum, gambaran klinis dari BBLR adalah sebagai berikut :

1. Berat kurang dari 2500 gram
2. Panjang kurang dari 45 cm
3. Lingkar dada kurang dari 30 cm
4. Lingkar Kepala kurang dari 33 cm
5. Umur kehamilan kurang daari 37 minggu
6. Kepalalebih besar
7. Kulit tipis, transparan, rambut lanogo banyak, lemak kurang
8. Otot hipotonik lemah
9. Pernafasan tak teratur dapat terjadi apnea
10. Ekstermitas : paha abduksi, sendi lutut / kaki fleksi – lurus
11. Kepala tidak mampu tegak
12. Pernafasan 40 – 50 kali / menit
13. Nadi 100 -140 kali/menit
14. Genitalia belum sempurna
Alat kelamin pada laki-laki pigmentasi dan rugae pada skrotum kurang. Testis belum turun kedalam skrotum. Untuk bayi perempuan klitoris menonjol, labiya minora belum tertutup oleh labiya mayora
15. Fungsi syaraf ang belum atau kurang matang, mengakibatkan reflex hisap menelan dan batuk masih lemah
16. Tonus otot lemah, sehingga bayi kurang aktif dan pergerakan lemah

Tanda dan Gejala

Menurut Rukiyah (2013) tanda dan gejala bayi BBLR adalah :

- 1) Umur kehamilan sama dengan atau kurang dari 37
- 2) Berat badan sama dengan atau kurang dari 2500 gram

- 3) Panjang badan sama dengan atau kurang dari 2500 gram
- 4) Kuku panjangnya belum melewati ujung jari
- 5) Batas dahi dan rambut kepala tidak jelas
- 6) Lingkar kepala sama dengan atau kurang dari 33 cm
- 7) Lingkar dada sama dengan atau kurang dari 30 cm
- 8) Rambut lanugo masih banyak
- 9) Jaringan lemak subkutan tipis atau kurang
- 10) Tulang rawan daun telinga belum sempurna tumbuhnya, seolah-olah tidak ada tulang rawan daun telinga
- 11) Tumit mengkilap telapak kaki halus
- 12) Alat kelamin pada bayi laki-laki pigmentasi dan rugae pada skrotum kurang. Testis belum turun kedalam skrotum. Untuk bayi perempuan kloris menonjol, labia minora belum tertutup oleh labia mayora
- 13) Tonus otot lemah, sehingga bayi kurang aktif dan pergerakan lemah
- 14) Fungsi syaraf yang belum atau kurang matang, mengakibatkan reflex hisap, menela dan batuk masih lemah
- 15) Fungsi syaraf yang belum matang atau kurang matang, mengakibatkan reflex hisap menelan dan batuk masih lemah

Menurut Maryni (2013) menegakkan diagnosis BBLR adalah mengukur berat badan bayi lahir dalam jangka waktu 1 jam setelah lahir, dapat diketahui dengan dilakukan anamnesis, pemeriksaan fisik dan pemeriksaan penunjang

1. Anamnesis

- 1) Umur ibu
- 2) Riwayat hari pertama haid terakhir (HPHT)
- 3) Riwayat persalinan sebelumnya
- 4) Kenaikan badan selama hamil

- 5) Aktivitas
- 6) Penyakit yang dierita selama hamil
- 7) Obat-obatan yang diminum selama hamil

2. Pemeriksaan fisik

Yang dapat dijumpai saat pemeriksaan fisik pada bayi BBLR antara lain :

- 1) Berat badan
 - 2) Tanda-tanda prematuritas
 - 3) Tanda-tanda cukup atau lebih bulan
- #### 2. Pemeriksaan Penunjang

Menurut Sukarani (2014) , pemeriksaan penunjang yang dapat dilakukan yaitu :

1) Skor Ballard

Pemeriksaan skor ballard ini menentukan usia gestasi bayi baru lahir melalui penilaian neuromuscular dan fisik. Penilaian ini meliputi , square window, arm recoil sudut politealscraft sign, dan hheel to ear monouver. Penilaian fisik yang diamati adalah kulit, lanugo, permukaan plantar, payudara, mata ,telinga dan genitalia

2) shask test

Dianjurkan untuk bayi berusia , dari 1 jam dengan mengambil cairan amnion yang tertelan dilambung dan bayi belum diberikan makanan .

Tanda dan Gejala

Menurut Rukiyah (2013) tanda dan gejala BayiBBLR adalah :

1. Umur
2. Berat badan sama dengan atau kurang dari 2500 gram
3. Panjang badan sama dengan atau kurang dari 46 cm
4. Kuku panjangnya belum melewati ujung jari
5. Batas dahi dan rambut kepala tidak jelas

6. Lingkar kepala sama dengan atau kurang dari 33 cm
7. Lingkar dada sama dengan atau kurang dari 30 cm
8. Rambut lanugo masih banyak
9. Jaringan lemak subkutan tipis atau kurang
10. Tulang rawan daun telinga belum sempurna tumbuhnya, sehingga seolah-olah tidak ada tulang rawan daun telinga
11. Tumit mengkilap, telapak kaki halus
12. Alat kelamin pada laki-laki pigmentasi dan rugae pada skrotum kurang. Testis belum turun kedalam skrotum. Untuk bayi perempuan klitoris menonjol, labiya minora belum tertutup oleh labiya mayora
13. Tonus otot lemah, sehingga bayi kurang aktif dan pergerakan lemah
14. Fungsi syaraf ang belum atau kurang matang, menakibatkan reflex hisap, menelan dan batuk masih lemah

Pathofisioloogi

Salah satu patofissiologi dari BBLR yaitu asupan gizi yang kurang pada ibu hamil yang kemi\ dian secara otomatis juga menyebabkan kurangnya asupan gizi untuk janin sehingga menyebabkan berat badan lahir rendah. Apabila dilihat dari faktor kehamilan, salah satu etologinya yaitu hamil ganda yang mana dasarnya janin berkembang dan tumbuh lebih dari satu, maka nutrisi atau gizi yang mereka peroleh didalam rahim tidak sama dengan janin tunggal, yang mana pada hamil ganda gizi nutrisi yang didapat dari ibu harus berbagi sehingga terkadang salah satu dari janin pada hamil ganda itu mengalami BBLR. kemudian jika dikaji dari faktor janin. salahsatu etiologinya yaitu infeksi dalam rahim yang mana dapat mengganggu atau menghambat

pertumbuhan janis dalam rahim yang mengganggu atau menghambat pertumbuhan janin dalam rahim yang bisa mengakibatkan BBLR pada bayi (manggiasih , 20016)

Menurut rukiyah (20130 , BBLr dapat dikelompokan menjadi 2, yaitu :

1. Bayi prematur sesuai masa kehamilan (SMK)
Terdapat 3 kelompok derajat prematuritas menurut Usher yaitu ; Prematur sedang (moderately premature) : 24-30 minggu, bayiprematur sedang (moderately premature) : 31 -36 minggu Borderline Prematur: 37-38 minggu. Bayi ini mempunyai sifat prematur dan matur. Beratnya seperti bayi matur akan tetapi sering timbul masalah yng sering dialami bayi prematur , misalnya gangguan pernafasan, hiperbilirubinemia dan daya isap lemah
2. Bayi prematur kecil untuk masa kehamilan (KMK)
Ada dua bentuk intra uteri growth retardation (IUGR) menurut Renfield (1975) , yaitu :
 1. Proportionate IUGR ; ajanin menderita distress yang lama, gangguan pertumbuhan terjadi berminggu-minggu sampai berbulan –bulan sebelum bayi lahir. Sehinga berat, panjang dan lingkar kepala dalam proporsi yang seimbang, akan tetapi keseluruhannya masih dibawah masa gestasi yang sebenarnya.
 2. Disproportionate IUGR ; terjadi akibat distress sub akut. Gangguan terjadi beberapa minggu beberapa hari sebelum janin lahir. Pada keadaan ini panjang lingkar kepala normal. Akan tetapi berat tidaksesuai

- dengan gestasi. Tanda-tanda sedikitnya jaringan lemak
3. dibawah kulit , kulit kering, keriput dan mudah diangkat, bayi kelihatan kurus dan lebih panjang.

Berikut ini adalah beberapa contoh kekebalan alami :

- 1) Perlindungan oleh kulit membran mukosa
- 2) Fungsi saringan saluran nafas
- 3) Pembentukan koloni mikroba oleh kulit dan usus
- 4) Perlindungan kimia oleh lingkungan asam lambung

Etiologi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian BBLR :

1. Faktor janin
 - Hidromion
 - Kehamilan ganda/kembar
 - Kelainan lain yang mungkin terjadi BBLR
2. Faktor Lingkungan
3. Status Sosial ekonomi
 - Pendidikan
 - Pekerjaan atau pendapatan

BBLR dapat disebabkan oleh beberapa faktor (Pantiwati, Ika, 2017 : 4-5).

1. Faktor ibu:

- a. Penyakit
 - 1) Toksemia Gravidarum
 - 2) Perdarahan Antepartum
 - 3) Trauma fisik dan psikologis
 - 4) Nefritis akut
 - 5) Diabetes Melitus

b. Usia Ibu

- 1) Usia < 16 tahun
- 2) Usia > 35 tahun
- 3) Multigravida yang jarak kelahirannya terlalu dekat

c. Keadaan Sosial

- 1) Golongan sosial ekonomi rendah
- 2) Pendidikan

- 3) Perkawinan yang tidak syah

d. Sebab lain

- 1) Ibu pecandu narkotik
- 2) Ibu peminum alkohol
- 3) Ibu yang perokok

2. Faktor Janin

- a) Hidramion
- b) Kehamilan ganda
- c) Kelainan kromosom

3. Faktor Lingkungan

- a) Tempat tinggal dataran tinggi
- b) Radiasi
- c) Zat-zat racun

Diagnosis

Menurut Maryuni (2013) menegaskan diagnosis BBLR adalah dengan mengukur berat lahir bayi dalam jangka waktu 1 jam setelah lahir, dapat diketahui dengan dilakukan anamnesis, pemeriksaan fisik, dan pemeriksaan penunjang

1. Anamnesis

Riwayat yang perlu ditanyakan pada ibu dalam anamnesis untuk menegakkan mencari etiologi dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap BBLR

1. umur
2. Riwayat hari pertama haid terakhir (HPHT)
3. Riwayat persalinan sebelumnya
4. Kenaikan berat badan selama hamil
5. Aktivitas
6. Penyakit yang diderita selama kehamilan
7. Obat-obat yang diminum selama hamil

Pemeriksaan Fisik

Yang dapat dijumpai saat pemeriksaan fisik bayi BBLR antara lain:

1. Berat badan
2. Tanda-tanda prematuritas
3. Tanda-tanda Cukup atau lebih Bulan

Pemeriksaan penunjang

Menurut Sukarmi (2014) pemeriksaan penunjang yang dapat dilakukan, yaitu :

Pemeriksaan Skor Ballard

1. Skae test
2. Pemeriksaan darah rutin
3. Foto dada

Komplikasi

Menurut Manggasih (2016), komplikasi pada BBLR yang dapat terjadi , yaitu :

1. Pada Bayi prematur
 - a. pneumonia aspirasi
 - b. Perdarahan intrakranial
 - c. Hiperbilirubinemia
 - d. masalah suhu tubuh
2. Pada Bayi dismatur

Penatalaksanaan

Menurut Manggasih (2016) penatalaksanaan pada Bayi BBLR adalah sebagai berikut :

1. Penanganan bayi
2. Pelestarian Suhu tubuh
3. Inkubator
4. Pemberian oksigen
5. Pencegahan infeksi
6. Pemberian makanan

Pencegahan BBLR dapat dilakukan beberapa caras sebagai berikut :

1. Upaya agar melakukan antenatal care yang baik, segera melakukan konsultasi dan merujuk penderita bila terdapat kelainan
2. Meningkatkan gizi masyarakat sehingga dapat mencegah terjadinya persalinan dengan berat badan lahir rendah
3. Tingkatkan penerimaan keluarga berencana
4. Anjurkan lebih banyak istirahat , bila kehamilan mendekati aterm atau istirahat baring bila terjadi keadaan yang menyimpang dari keadaan normal kehamilan
5. Tingkatkan kerjasama dengan dukun beranak yang masih mendapat kepercayaan masyarakat

6. Perawatan Metode kangguru

Komplikasi

Menurut Manggasih (2016) , komplikasi pada BBLR yang dapat terjadi , yaitu :

1. Pada Bayi prematur
 - a. pneumonia aspirasi
 - b. Perdarahan intrakranial
 - c. Hiperbilirubinemia
 - d. masalah suhu tubuh
2. Pada Bayi dismatur

Penatalaksanaan

Menurut Manggasih (2016) penatalaksanaan pada Bayi BBLR adalah sebagai berikut :

7. Penanganan bayi
8. Pelestarian Suhu tubuh
9. Inkubator
10. Pemberian oksigen
11. Pencegahan infeksi
12. Pemberian makanan

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian BBLR :

Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR):

Bayi baru lahir yang berat badan lahir **kurang atau sama** dengan 2500 gram disebut **prematur** (Pantiwati , Ika, 2017 : 1).

Bayi Berat Lahir rendah (BBLR) adalah bayi dengan berat < 2500 g tanpa melihat usia gestasi.(Tanto,Chris, 2018: 158).

Umur

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Usia individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat berulang tahun (<https://id.wikipedia.org>. pdf).

Ibu hamil pada usia muda dan tua beresiko melahirkan bayi dengan BBLR.

Ibu hamil yang beresiko tinggi , yaitu umur kurang dari 20 tahun , yang organ tubuhnya masih prematur, secara

fisik kondisi rahim dan panggul ibu yang terlalu muda belum berkembang optimal, sehingga mengakibatkan kematian ibu dan bayinya serta pertumbuhan bayi terhambat. Pada usia ini juga rentan dengan persoalan psikologi dan mental, dimana mereka belum siap mengalami proses kehamilan dan pascakehamilan. Usia ibu hamil yang terlalu tua, yaitu lebih dari 35 tahun, dimana kondisi fisiknya sudah menurun dan beresiko terjadinya BBLR. (Nurizka, Rahma Hida, 2019 : 125 dan 135).

Menurut kamus Bahasa Indonesia, umur adalah lamanya seseorang hidup di dunia. Umur adalah usia individu yang yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai saat berulang tahun (Wawan, 2012). Sedangkan menurut Notoadmojo (2012) umur merupakan lamanya hidup dalam hitungan waktu sejak dilahirkan hingga saat didalam satuan tahun.

Umur sangat menentukan suatu kesehatan ibu, ibu dikatakan beresiko tinggi apabila ibu hamil berusia dibawah 20 tahun dan diatas 35 tahun (Walyani 2014)

Dalam reproduksi dikatakan sehat bahwa usia aman kehamilan dan persalinan adalah 20-35 tahun > kematian maternal pada wanita hamil dan melahirkan pada usia dibawah 20 tahun ternyata 2-5 kali lebih tinggi daripada kematian maternal yang terjadi pada usia 20 -29 tahun, kematian maternal meningkat kembali sesudah usia 30-35 tahun (Prawiroharjo, 2014)

Menurut Susanti 2016 dari hasil penelitian bivariat didapatkan dari 25 responden, ibu yang mengalami kejadian BBLR umur resiko tinggi 18 responden (7,2%) yang tidak mengalami BBLR sebanyak 7 responden (28,0 %) sedangkan dari 33 responden umur resiko rendah. ibu yang mengalami kejadian BBLR sebanyak 12

responden (36,4 %) dan yang tidak mengalami BBLR sebanyak 21 responden (63,6 %) . **hasil uji statistik chi-square dengan kemaknaan $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara ibu dengan kejadian BBLR, dimana p valuee 0,015 , 0,05 sehingga hpotesis yang menyatakan ada hubungan bermakna antara umur ibu dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik**

Menurut Oktariani (2014) diketahui 77 responden dengan umur resiko yan tinggi mengalami BBLR sebanyak 46 responden (59%) yang tidak mengalami BBLR sebanyak 31 reponden (40,3%) . seantara dari 14 responden dengan resiko umur resiko rendah sebanyak 13 responden (92,9%) yang mengalami BBLR dan yang tidak mengalami BBLR sebanyak 1 responden (7,1%) berdasarkan uji statistik Chi-square didapatkan nilai p value 0,017 , **$\alpha = 0,05$ yang berarti ada hubungan antara umur ibu dengan kejadian BBLR**

Pendidikan

Pendidikan adalah sebuah proses atau tahapan dalam mengubah sikap serta etika maupun tatalaku seseorang atau kelompok dalam meningkatkan pola pikir manusia melalui pengajaran atau pelatihan serta perbuatan yang mendidik. (Kamus besar Indonesia, 2019)

Pendidikan adalah proses penunjang kekuatan kodrat sebagai manusia yang memiliki akal, dan menguasai pengetahuan pada peserta didik. Dengan tujuan manusia yang meninggikan derajatnya melalui pendidikan setinggi-tingginya (Kihajar Dewantara: remadecade.org.2019)

Pendidikan adalah usaha mengembangkan jasmani dan rohani, atau melalui proses pengubahan secara berfikir atau tata laku secara intelektual

dan emosional (repro.lain-tulungagung.ac.id. pdf)

Ibu hamil yang memiliki pendidikan lebih tinggi memiliki adaptasi yang baik dalam mengatasi masalah kesehatan saat kehamilan, persalinan, dan nifas.

Ibu yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memahami dan berpengetahuan tentang persoalan maternal. sedangkan ibu yang berpendidikan rendah, minim memiliki pengetahuan kesehatan maternal. Mereka akan berbeda dalam melakukan akses terhadap pelayanan kesehatan maternal dan memperhatikan kondisi kehamilan dan janin.

Tingkat pendidikan ibu hamil juga mempengaruhi terjadinya anemia saat kehamilan, dengan pendidikan dan pengetahuan tentang kesehatan reproduksi berpengaruh terhadap pola asupan gizi, nutrisinya, menyebabkan BBLR. (Nurizka, Rahma Hida, 2019 : 160 dan 185).

Pendidikan merupakan suatu proses penyesuaian diri serta timbal balik (memberikan dan menerima pengetahuan) dan dengan penyesuaian diri akan terjadi perubahan-perubahan pada diri manusia kemudian potensi-potensi yang pembawanya (bakat, kekuatan, kesanggupan, dan matinya) tumbuh dan berkembang sehingga terbentuklah berbagai macam abilitas dan kapabilitas (Yuhedi, 2015)

Pendidikan adalah suatu kegiatan proses pelajaran untuk mengembangkan atau meningkatkan pengetahuan tertentu sehingga sarana pendidikan itu dapat berdiri sendiri (Notoadmojo, 2012).

Menurut Kusumaningrum (2012) diketahui bahwa dari 150 responden dengan pendidikan rendah 20 orang (13,3 %) melahirkan bayi BBLR, kemudian dari 113 responden yang berpendidikan tinggi ada 2 orang (1,8 %) yang melahirkan BBLR. ada

perbedaan sebesar 11,5% kejadian yang dilahirkan dari ibu yang berpendidikan rendah dengan ibu yang berpendidikan tinggi dari uji chi-square didapatkan hasil bahwa ada hubungan yang bermakna antara pendidikan ibu dengan kejadian BBLR yaitu dengan p value 0,002. Dari hasil uji statistik juga diperoleh hasil $OR = 8,538$. Artinya ibu yang berpendidikan rendah lebih mempunyai resiko melahirkan BBLR sebanyak 8,538 kali lebih besar dibandingkan ibu yang berpendidikan tinggi.

Menurut Vitrianingsih (2012) diketahui dari 73 responden yang berpendidikan rendah sebanyak 31 (42,5%) responden yang mengalami BBLR dari 27 responden yang berpendidikan tinggi sebanyak 1 (3,7%) responden yang BBLR hasil uji chi-square didapatkan p value 0.0000 dan nilai $OR = 19.190$ artinya ada hubungan antara pendidikan ibu dengan BBLR dimana ibu dengan tingkat pendidikan dasar akan memiliki resiko 19,190 kali lebih besar untuk melahirkan BBLR, dibandingkan dengan ibu dengan tingkat pendidikan tinggi.

PEKERJAAN

Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh semua umur. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Pekerjaan adalah sesuatu yang dikerjakan untuk mendapatkan nafkah atau pencaharian masyarakat yang sibuk dengan kegiatan atau pekerjaan sehari-hari yang memiliki waktu yang lebih untuk memperoleh informasi (Depkes RI, 2001).

Pekerjaan yang dilakukan menyita waktu dan tenaga, sehingga berdampak pada kelelahan fisik, ataupun stress. (Nurizka, Rahma Hida, 2019 : 27).

Penelitian yang dilakukan oleh widyastuti (2008) yang menunjukkan

bahwa pekerjaan beresiko 3,47 kali menyebabkan BBLR dibandingkan dengan ibu yang tidak bekerja

PARITAS

Paritas adalah keadaan melahirkan anak lahir hidup maupun lahir mati tapi buka aborsi, tanpa melihat jumlah anaknya. Dengan demikian kelahiran kembar hanya dihitung sebagai satu kali paritas. (jtptunimus-gdl-ariwidya-6585-3 bab1(6).pdf

Paritas adalah banyaknya kelahiran hidup yang dimiliki oleh seorang perempuan. (jtptunimus-gdl-ariwidya-6585-3 bab1(6).pdf

Ibu yang mempunyai paritas tinggi memiliki resiko melahirkan bayi prematur. (diglib.unila.ac.id.pdf).

Ibu yang telah melahirkan lebih dari 3 kali, dalam kesehatan reproduksinya, tingginya resiko gangguan kehamilan, seperti letak plasenta dekat dengan jalan lahir, beresiko terhadap janin. Ibu yang sering melahirkan memiliki resiko tinggi mengalami anemia karena kurang memperhatikan asupan nutrisinya, anemia salah satu faktor penyebab BBLR. (Nurizka, Rahma Hida, 2019 : 146).

Menurut Susanti (2016) , dari hasil penelitian bivariat didapatkan dari 32 responden , ibu yang mengalami kejadian BBLR paritas resiko tinggi 21 responden (65,5 %) dan yang tidak mengalami BBLR 11 responden (34,4 %).

Sedangkan dari 26 responden kejadian BBLR paritas resiko rendah 9 responden (36,4 %) dan yang tidak mengalami BBLR 17 responden (64,4 %). Hasil uji statistik chisquare dengan batas kemaknaan $\alpha=0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan antara paritas dan dengan kejadian BBLR ,dimana p value $0,037 < 0,05$ sehingga hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang

bermakna antara paritas ibu dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik.

Menurut Oktarina (2014) didapatkan bahwa 44 responden yang mengalami BBLR sebanyak 35 responden (79,5%) dan yang tidak mengalami BBLR sebanyak 9 responden (20,5%). Sedangkan responden yang mengalami BBLR dengan prioritas rendah sebanyak 24 responden (51,1%) dan yang tidak mengalami BBLR sebanyak (48,9 %) berdasarkan uji statistik dengan chi square didapatkan nilai p value = $0,009 < \alpha = 0,05$ yang berarti ada hubungan antara paritas ibu dengan kejadian BBLR

HIPOTESA :

1. Adanya hubungan umur Ibu dengan kejadian bayi BBLR
2. Adanya hubungan pendidikan Ibu dengan kejadian bayi BBLR
3. Adanya hubungan paritas dengan kejadian bayi BBLR
4. Adanya hubungan pekerjaan dengan kejadian bayi BBLR

III. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah analitik kuantitatif dengan desain penelitian **Cross sectional study**. Menggunakan Data Sekunder; **data Status Ibu** (Umur, pendidikan pekerjaan, Paritas dan sosial ekonomi), data ini diperoleh dengan

melihat catatan rekam Medik (buku register), Alat Pengumpulan data menggunakan **lembar checklist** . **Populasi pada penelitian ini adalah semua ibu yang melahirkan**, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sistemik sempling . Penelitian ini direncanakan tahun

2020, Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Variabel Depend** yakni BBLR. Dan Variabel bebas atau **variabel Independen** meliputi umur, pendidikan pekerjaan

,paritas dan sosial ekonomi ibu. Teknik analisis **univariate** (distribusi frekuensi) dan analisis **bivariate** untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen yang dapat diketahui dengan menggunakan **uji statistik chi-Square** dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$, sehingga didapatkan analisa yaitu jika p value $< 0,05$ artinya ada hubungan bermakna antara variabel dependen dan variabel independen, tetapi jika p value $> 0,05$ artinya tidak ada hubungan

bermakna antara variabel dependen dan variabel independen menilai p value $< 0,05$

Rumus sampel (Notoadmojo, 2012 :92)

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{553}{1 + 553(0,1^2)}$$

$n = 85$

N = Besar Populasi

n = Besar Sampel

d = Derajat penyimpangan terhadap terhadap populasi yang diinginkan 1% (0,1)

CARA PENGAMBILAN SAMPEL

Menggunakan metode **Random Sampling Sistematis**, yaitu dilakukan secara acak sistematis berdasarkan urutan dari anggota populasi yang diberikan nomor urut (Notoadmojo, 2012)

Besar **interval Sampel** dilakukan dengan membagi jumlah populasi dengan jumlah sampel yang diinginkan, yaitu dengan rumus :

$$i = \frac{N}{n}$$

$$i = \frac{553}{85}$$

$i = 6,50 = 6$ (anggota populasi sampel adalah yang mempunyai kelipatan 6)

Teknik pengolahan data

Pengkodean data, Penyuntingan Data, memasukkan Data, Pembersihan data

LOKASI DAN WAKTU PENGAMBILAN DATA/ PENELITIAN

Penelitian ini di RSMH Palembang, Prov. Sumsel, mengambil data sekunder dari Rekam Medik Ruang Rawat Inap Gedung C RSMH 15 Juni 2020, menggunakan instrumen pengumpul data check list, data yang digunakan adalah data ibu yang melahirkan Tahun 2019 (bulan Januari sd Desember) dan data tahun 2020 (bulan Januari sd April).

Teknik Analisis data

Menurut Notoadmojo (2012), analisis data dibedakan menjadi analisis Univariat dan analisis Bivariat

Analisis Univariat

Merupakan analisis data yang dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel independen dan variabel dependen (Notoadmojo, 2012)

Analisis Bivariat

Merupakan analisis data yang dilakukan terhadap dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen yang diduga berhubungan atau korelasi. Analisa ini dilakukan untuk mengetahui variabel independen (umur, pendidikan, Pekerjaan dan paritas ibu dan variabel dependen (kejadian BBLR) dengan menggunakan uji statistik Chi-Square dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,05$, sehingga didapatkan analisa yaitu jika p value $< 0,05$ artinya ada hubungan bermakna antara variabel independen dan variabel dependen, tetapi jika p Value $> 0,05$ artinya tidak ada hubungan bermakna antara variabel dependen dan variabel independen.

IV. HASIL ANALISIS UNIVARIAT

Tabel 2
DISTRIBUSI FREKUENSI UMUR IBU

No	Umur	Frekuensi	%
1.	Resiko Tinggi	44	51,8
2.	Resiko Rendah	41	48,2
	jumlah	85	100

Dari tabel diatas dapat dilihatbahwa dari 85 responden yang mempunyai umur dengan resiko tinggi berjumlah 44 orang (51,8%) dDistribusi Frekuensi Umur Ibu lebih besar dari yang umur resiko rendah berjumlah 41 orang (48,2 %)

Tabel 3
DISTRIBUSI FREKUENSI PENDIDIKAN IBU

No	Pendidikan	Frekuensi	%
1.	Rendah	50	58,8
2.	Tinggi	35	42,2
	jumlah	85	100

Dari tabel diatas dapat dilihatbahwa dari 85 responden yang mempunyai pendidikan rendah berjumlah 50 orang (58,8%) lebih besar dari yang pendidikan tinggi (42,2 %)

Tabel 4
DISTRIBUSI FREKUENSI PARITAS IBU

No	Paritas	Frekuensi	%
1.	Beresiko	46	54,1
2.	Tidak beresiko	39	45,9
	jumlah	85	100

Dari tabel diatas dapat dilihatbahwa dari 85 responden dengan paritas beresiko berjumlah 46 orang (54,1%) lebih besar dari paritas yang tidak beresiko berjumlah 39 orang (45,9%)

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Pekerjaan IBU

Dari tabel diatas dapat dilihatbahwa dari 85 responden dengan ibu yang tidak bekerja berjumlah 50 orang (58,8%) lebih besar dari ibu yang bekerja berjumlah 35 orang (41,2 %)

Tabel 6
Distribusi Frekuensi BBLR

No	BBLR	Frekuensi	%
1.	YA	25	29,4
2.	TIDAK	60	70,6
	jumlah	85	100

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 85 Responden ibu yang tidak BBLR berjumlah 60 Orang (70,6%) lebih besar dari ibu yang BBLR Berjumlah25 orang (29,4 %)

ANALISA BIVARIAT

Tabel 7
Hubungan Umur dengan BBLR
RSMH Palembang Tahun 2019 -2020

UMUR	BBLR				TOTAL		P Value	OR
	YA	TIDAK						
	n	%	n	%	n	%		
Resiko Tinggi	18	40,9	26	59,1	44	100		
Resiko Rendah	7	17,1	34	82,9	41	100	0,030	3,7
Total	25	29,4	60	70,6	85	100		

- Dari tabel ini dapat dilihat dari 25 responden dengan umur resiko tinggi mengalami BBLR berjumlah 18 orang (40,9 %) lebih banyak dari pada responden resiko rendah yang mengalami BBLR berjumlah 7 orang (17,1 %)
- Dari hasil uji chisquare didapatkan pvalue 0,030 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara umur dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara umur dengan kejadian BBLR
 - OR 3,7 berarti ibu dengan umur resiko tinggi berpeluang 3,7 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu dengan umur resiko rendah

Tabel 8
Hubungan Pendidikan dengan BBLR pada RSMH Palembang Tahun 2019,202

UMUR	BBLR				TOTAL			OR
	YA	TIDAK						
	n	%	n	%	n	%		
Rendah	20	40,0	30	60,0	50	100		
Tinggi	5	14,3	30	85,7	35	100	4,0	
Total	25	29,4	60	70,6	85	100		

- Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 25 responden dengan pendidikan mengalami BBLR berjumlah 20 orang (40,0%) lebih besar daripada responden dengan pendidikan tinggi yang mengalami BBLR berjumlah 5 orang (14,7%)
- Dari hasil uji chi square didapatkan p value 0,020 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik
- OR 4,0 berarti ibu dengan pendidikan rendah berpeluang 4,0 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu dengan pendidikan tinggi.
- Dari tabel ini dapat dilihat bahwa dari 25 responden dengan paritas beresiko mengalami BBLR berjumlah 19 orang (41,3 %) lebih besar dari pada responden dengan paritas tidak beresiko yang mengalami BBLR berjumlah 6 orang (15,4 %)
- Dari hasil uji chi square didapatkan p value 0,018 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara paritas dengan kejadian BBLR . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara paritas dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik.
- OR 3,9 berarti ibu dengan paritas beresiko berpeluang 3,9 kali untuk mengalami BBLR

dibandingkan ibu dengan paritas tidak beresiko

- Dari tabel ini dapat dilihat dari 25 responden ibu yang bekerja beresiko mengalami BBLR berjumlah 15 orang (42,9%) lebih besar dari pada ibu yang tidak bekerja yang mengalami BBLR berjumlah 10 orang (15,4 %)
- Dari hasil uji square didapatkan p value 0.042 lebih kecil dari nilai α 0,05 ada hubungan bermakna antara pekerjaan dengan kejadian BBLR dengan demikian hipotesis
- yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara pekerjaan dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik.
- OR 3,0 berarti ibu yang bekerja berpeluang 3,0 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu yang tidak bekerja.

PEMBAHASAN

Bayi baru lahir / *Neonatal (umur 0-28 hari)* beresiko mengalami kematian. Masalah neonatal ini meliputi asfiksia (kesulitan bernafas saat lahir), *Bayi Berat Lahir Rendah (BBLR)* dan infeksi (Depkes .2011).

Penelitian ini menggunakan *data sekunder* dari *rekam medik / status pasien* dari *RSMH Palembang* . menggunakan *data bulan Januari sd Desember 2019 sampai dengan Januari –April 2020*,

Jumlah *polulasi sebanyak 553 orang ibu yang melahirkan di RSMH Palembang*.

Untuk *sampel sebanyak 85 orang*, menggunakan rumus sampel. Sampel diambil menggunakan *systemic Random Sampling (acak secara sistematis)*

Kejadian BBLR . Selanjutnya data yang telah dikumpulkan diolah dan dilakukan analisis data terdiri dari analisis univariat dan analisis bivariate . Pada analisis ini dilakukan *uji statistik Chi-Square* dengan menggunakan komputerisasi.

KEJADIAN BBLR

Dari hasil analisis univariat diketahui **bahwa dari 85 responden ibu yang tidak BBLR berjumlah 60 orang (70,6%) lebih besar dari ibu yang BBLR berjumlah 25 orang (29,4 %)**

HUBUNGAN UMUR DENGAN KEJADIAN BBLR

Dari hasil *analisis univariat* diketahui ada Hubungan Umur Ibu dengan kejadian BBLR dari 85 responden yang mempunyai umur dengan resiko tinggi berjumlah 44 orang (51,8%). Distribusi Frekuensi Umur Ibu lebih besar dari yang umur resiko rendah berjumlah 41 orang (48,2 %) dari Hasil *analisis Bivariat* diketahui dari 25 responden dengan umur resiko tinggi mengalami BBLR berjumlah 18 orang (40,9 %) lebih banyak dari pada responden resiko rendah yang mengalami BBLR berjumlah 7 orang (17,1 %).

Dari *hasil uji chisquare* didapatkan pvalue 0,030 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara umur dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara umur dengan OR 3,7 berti ibu dengan umur resiko tinggi berpeluang 3,7 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu dengan umur resiko rendah

Berdasarkan analisis data diatas dapat disimpulkan bahwa ibu dengan

umur resiko tinggi lebih banyak meningkatkan kejadian BBLR.

HUBUNGAN PENDIDIKAN IBU DENGAN KEJADIAN BBLR

Dari 85 responden yang mempunyai pendidikan rendah berjumlah 50 orang (58,8%) lebih besar dari yang pendidikan tinggi (42,2 %)

- Dari 25 responden dengan pendidikan mengalami BBLR berjumlah 20 orang (40,0%) lebih besar daripada responden dengan pendidikan tinggi yang mengalami BBLR berjumlah 5 orang (14,7%)
- Dari hasil uji chi square didapatkan p value 0,020 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik
- OR 4,0 berarti ibu dengan pendidikan rendah berpeluang 4,0 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu dengan pendidikan tinggi.

Dari analisis data diatas dapat disimpulkan ada hubungan bermakna antara pendidikan ibu dengan kejadian BBLR di RSMH Palembang tahun 2019-2020.

HUBUNGAN PARITAS DENGAN KEJADIAN BBLR

Dari 85 responden dengan paritas beresiko berjumlah 46 orang (54,1%) lebih besar dari paritas yang tidak beresiko berjumlah 39 orang (45,9%)

- Dari 25 responden dengan paritas beresiko mengalami BBLR berjumlah

19 orang (41,3 %) lebih besar dari pada responden dengan paritas tidak beresiko yang mengalami BBLR berjumlah 6 orang (15,4 %)

- Dari hasil uji chi square didapatkan p value 0,018 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara paritas dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara paritas dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik.
- OR 3,9 berarti ibu dengan paritas beresiko berpeluang 3,9 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu dengan paritas tidak beresiko

Dari analisis data diatas ada hubungan bermakna antara paritas beresiko dengan kejadian BBLR

HUBUNGAN PEKERJAAN DENGAN KEJADIAN BBLR

Dari 85 responden dengan ibu yang tidak bekerja berjumlah 50 orang (58,8%) lebih besar dari ibu yang bekerja berjumlah 35 orang (41,2 %)

- Dari tabel ini dapat dilihat dari 25 responden ibu yang bekerja beresiko mengalami BBLR berjumlah 15 orang (42,9%) lebih besar dari pada ibu yang tidak bekerja yang mengalami BBLR berjumlah 10 orang (15,4 %)
- Dari hasil uji square didapatkan p value 0,042 lebih kecil dari nilai α 0,05 ada hubungan bermakna antara pekerjaan dengan kejadian BBLR dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara pekerjaan dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik.
- OR 3,0 berarti ibu yang bekerja berpeluang 3,0 kali untuk mengalami BBLR dibandingkan ibu yang tidak bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini dengan judul Hubungan status ibu dengan kejadian BBLR di RSMH Palembang tahun 2019 sd 2020, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Distribusi frekuensi frekuensi ibu bersalin yang mengalami BBLR sebanyak. Dari hasil analisis univariat diketahui ada Hubungan Umur Ibu dengan kejadian BBLR dari 85 responden yang mempunyai umur dengan resiko tinggi berjumlah 44 orang (51,8%) dan Distribusi Frekuensi Umur Ibu lebih besar dari yang umur resiko rendah berjumlah 41 orang (48,2 %)
2. Distribusi frekuensi umur ibu yang beresiko dari 25 responden dengan umur resiko tinggi mengalami BBLR berjumlah 18 orang (40,9 %) lebih banyak dari pada responden resiko rendah yang mengalami BBLR berjumlah 7 orang (17,1 %)
3. Distribusi frekuensi Dari 85 responden yang mempunyai pendidikan rendah berjumlah 50 orang (58,8%) lebih besar dari yang pendidikan tinggi (42,2 %)
4. Distribusi Frekuensi Dari 25 responden dengan pendidikan mengalami BBLR berjumlah 20 orang (40,0%) lebih besar daripada responden dengan pendidikan tinggi yang mengalami BBLR berjumlah 5 orang (14,7%)
5. Distribusi frekuensi Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 85 responden dengan paritas beresiko berjumlah 46 orang (54,1%) lebih besar dari paritas yang tidak beresiko berjumlah 39 orang (45,9%)
6. Distribusi frekuensi Dari 25 responden dengan paritas beresiko mengalami BBLR berjumlah 19

orang (41,3 %) lebih besar dari pada responden dengan paritas tidak beresiko yang mengalami BBLR berjumlah 6 orang (15,4 %)

7. Distribusi frekuensi Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 85 responden dengan ibu yang tidak bekerja berjumlah 50 orang (58,8%) lebih besar dari ibu yang bekerja berjumlah 35 orang (41,2 %)
8. Distribusi frekuensi Dari tabel ini dapat dilihat dari 25 responden ibu yang bekerja beresiko mengalami BBLR berjumlah 15 orang (42,9%) lebih besar dari pada ibu yang tidak bekerja yang mengalami BBLR berjumlah 10 orang (15,4 %)
9. Ada hubungan antara umur ibu dengan kejadian BBLR , dengan hasil uji statistik didapatkan p value =
Dari hasil uji chisquare didapatkan pvalue 0,030 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara umur dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara umur dengan
10. Ada hubungan pendidikan dengan kejadian BBLR
Dari hasil uji chi square didapatkan p value 0,020 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kejadian BBLR. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara pendidikan dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik
11. Ada hubungan Paritas dengan kejadian BBLR
Dari hasil uji chi square didapatkan p value 0,018 lebih kecil dari nilai α 0,05 artinya ada hubungan bermakna antara paritas dengan

kejadian BBLR . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara paritas dengan kejadian BBLR terbukti secara statistik.

12. Ada hubungan Pekerjaan dengan kejadian BBLR
13. Dari hasil uji square didapatkan p value 0.042 lebih kecil dari nilai α 0,05 ada hubungan bermakna antara pekerjaan dengan kejadian BBLR dengan demikian hipotesis
14. yang menyatakan bahwa ada hubungan bermakna antara

DAFTAR PUSTAKA/REFERENSI

- Asropi. (2016). Modul Diklat Kewidaiswaraan Berjenjang Tingkat menengah, Analisis Penelitian .LAN RI Jakarta
- Fadillah, I.M. (2016). Modul Diklat Kewidaiswaraan Berjenjang tingkat Menengah, Pengembangan Modul Diklat. LAN RI Jakarta
- Firdaus, Ferry. (2016). Modul Diklat Kewidaiswaraan Berjenjang Tingkat menengah, teknologi dalam pembelajaran, LAN RI, Jakarta
- Dinkes Provinsi Sumatera Selatan.(2016). Profil Kesehatan provinsi Sumatera Selatan
- Kementerian Kesehatan RI. (2016) . Pedoman Umum Program Indonesia Sehat dengan Pendekatan Keluarga, Kementerian Kesehatan RI, Jakarta
- Kemenkes R . (2016). *Pedoman Umum Program Indonesia sehat dengan Pendekatan keluarga*. Jakarta: Kementerian kesehatan RI.
- KumparanMom.(diakses 15 juni 2019) “Bahaya Bayi yang Lahir dengan Berat Badan Rendah”. <https://kumparan.com>
- Notoatmojo, Soekidjo (September, 2005). Metodologi Penelitian Kesehatan. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Novianto, Widi. (2016). Modul Diklat Kewidaiswaraan Berjenjang Tingkat Menengah, Penyusunan Rancangan Penelitian Lembaga Administrasi Negara RI
- Nurizka, Rahma Hida. (Oktober ,2019). *Kesehatan Ibu dan Anak Dalam Upaya Kesehatan Masyarakat: Konsep dan Aplikasi*. Edisi I, Cetakan I. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Pantiwati, Ika. (September, 2017) *Bayi dengan BBLR (Berat Badan Lahir Rendah)*. Cetakan III . Yogyakarta : Nuha Medika.
- Proverawati, Atikah., dan Cahyo Ismawati. (Juni. 2014) *.BBLR (Berat Badan Lahir Rendah)* . Cetakan II, Yogyakarta : Nuha Medika.
- Puslat SDMK Badan PPSPDMK Kemenkes RI .(2017). Modul Pelatihan Keluarga Sehat, Jakarta
- Saksono, Asfandy. (2016). Modul Kewidaiswaraan Berjenjang Tingkat menengah, Teknik penulisan Karya Tulis ilmiah Non Buk., Lembaga Administrasi Negara republik Indonesia, Jakarta
- Sobandi, Baban. (2016). *Modul Diklat Kewidaiswaraan Berjenjang tingkat Menengah, Metode penelitian II*. LAN RI jakarta .
- Tanto, Chris. (. 2018). *Kapita Selekta Kedokteran*. Edisi 4, Cetakan III, Jakarta : Medical Aesculapius Fakultas Kedokteran Universitas indonesia
- WHO. 2004 : Low birth weight.
- Depkes, 2011 ; neonatus
- WHO. (2014). Low birth weight. <http://www.worldlifeexpectancy.com/cause-of-death/low-birth-weight/by-country/>

Wikipedia<https://id.wikipedia.org/wiki.umur.pdf>

Winnarry, Army ., dan Iih Faihaah.
(2016).

*Modul diklat Kewidyaiswaraan
Berjenjang Tingkat Menengah,
Kebijakan Pembinaan
widyaiswara* .LAN RI,Jakarta.

(digilib.unila.ac.id.pdf)

(<https://www.studineews.co.id>,2017).

<https://www.studineews.co.id>

(jtptunimus-gdl-ariwidya-6585-3
babi1(6).pdf

(jtptunimus-gdl-ariwidya-6585-3
babi1(6).pdf

(Kihajar Dewantara:

remadecade.0rg.2019)

(repro.lain-tulungagung.ac.id. pdf)

[http://id.scribd.com/document/24
/04/2019](http://id.scribd.com/document/2404/2019)

Wikipedia

[https://id.wikipedia.org/wiki.umu
r.pdf](https://id.wikipedia.org/wiki.umur.pdf)

digilib unimus.ac.id:pdf

<https://www.studineews.co.id>,
/2017/10/24

ANALISIS PENGELOLAAN ANGGARAN KEGIATAN DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA PALEMBANG

Eva Novaria

Widyaiswara Ahli Madya
BPSDMD Prov. Sumsel

Diterima : 15 Oktober 2021; Disetujui : 04 November 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data yang digunakan adalah berdasarkan jenisnya adalah data kuantitatif dan data kualitatif sedangkan berdasarkan sumbernya adalah data primer dan data sekunder. Instrumen pengumpul data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang; Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Sosial dan Kemasyarakatan; Staf Ahli Bidang Ekonomi, Pembangunan dan Investasi; Staf Ahli Bidang Keuangan, Pendapatan, Hukum dan HAM Bendahara Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang; Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang; Petugas Inspektorat Kota Palembang; dan Auditor BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan. Analisis data adalah analisis kualitatif dengan model interaktif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengelolaan Anggaran Kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang belum terlaksana sesuai dengan Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah.

Kata kunci : Pengelolaan anggaran

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disahkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah berdampak sangat luas terhadap tata pemerintahan di daerah dan pengelolaan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Hubungan keuangan pemerintah pusat, atau dalam arti yang lebih sempit sering juga disebut sebagai perimbangan keuangan pusat dan daerah merupakan salah satu

bentuk hubungan dari sekian banyak hubungan pemerintah pusat dan daerah. Ketidakadilan dalam pembagian sumber-sumber keuangan antara pusat dan daerah menyebabkan terjadinya peningkatan kesenjangan pertumbuhan ekonomi antar daerah, kurangnya kemandirian daerah, dan munculnya ketidakpuasan masyarakat di daerah.

Masalah hubungan keuangan pusat dan daerah timbul karena adanya pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan oleh badan-badan yang disusun secara bertingkat (*multiplicity of government units*). Hal ini didorong oleh kebutuhan ketatanegaraan dan administrasi negara

karena tugas-tugas pemerintahan yang makin banyak menjangkau daerah yang luas tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik apabila dipusatkan ditangan satu tingkat pemerintahan saja.

Penerapan prinsip *good governance* menuntut adanya manajemen keuangan pemerintah. Reformasi manajemen keuangan pemerintah (daerah) tersebut diperlukan untuk menghasilkan suatu manajemen keuangan pemerintah (daerah) yang transparan, akuntabel, yang mendukung peningkatan peran serta masyarakat di bidang keuangan negara dan meningkatkan kinerja pemerintah (daerah).

Kuangan Daerah harus dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Di sisi lain tuntutan transparansi dan akuntabilitas dalam sistem pemerintah semakin meningkat pada era reformasi saat ini, tidak terkecuali transparansi dalam pengelolaan keuangan Pemerintah Daerah. Transparansi dapat diartikan sebagai suatu situasi dimana masyarakat dapat mengetahui dengan jelas semua kebijaksanaan dan tindakan yang diambil oleh pemerintah dalam menjalankan fungsinya beserta sumber daya yang digunakan. Sedangkan akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, Keuangan Daerah

adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang termasuk didalamnya segala bentuk kekayaan yang berhubungan dengan hak dan kewajiban daerah. Adapun yang dimaksud dengan daerah disini adalah pemerintah daerah yang merupakan daerah otonom berdasarkan peraturan perundang-undangan. Daerah otonom ini terdiri dari pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten / kota, karena pemerintah daerah merupakan bagian dari pemerintah pusat maka keuangan daerah merupakan bagian tak terpisahkan dari keuangan negara.

Sementara pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah tersebut. Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah adalah kepala daerah yang karena jabatannya mempunyai kewenangan menyelenggarakan keseluruhan pengelolaan keuangan daerah. Hak dan kewajiban daerah tersebut perlu dikelola dalam suatu sistem pengelolaan keuangan daerah. Pengelolaan keuangan daerah merupakan subsistem dari sistem pengelolaan keuangan Negara dan merupakan elemen pokok dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Pengelolaan keuangan daerah juga harus dilakukan dengan cara yang baik dan bijak agar keuangan daerah tersebut bisa menjadi efisien penggunaanya yang sesuai dengan kebutuhan daerah.

Pemerintah daerah menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan yang direncanakan, dilaksanakan, dan dikendalikan oleh segenap unsur yang ada dalam pemerintahan untuk kesejahteraan

masyarakat. Sebagai konsekuensi dari desentralisasi fiskal, maka wewenang dan tanggung jawab dalam menggunakan dana dilimpahkan kepada pemerintah daerah, baik yang berasal dari pemerintah pusat maupun dana yang berasal dari pemerintah daerah itu sendiri.

Anggaran pemerintah terkait dengan proses penentuan jumlah alokasi dana untuk tiap-tiap program dan aktivitas dalam satuan moneter yang menggunakan dana milik masyarakat. Anggaran publik merupakan alat perencanaan sekaligus alat pengendalian. Anggaran sebagai alat perencanaan mengindikasikan target yang harus dicapai oleh pemerintah, sedangkan sebagai alat pengendalian mengindikasikan alokasi sumber dana publik yang disetujui legislatif untuk dibelanjakan. Melalui data rekening belanja yang terdapat dalam anggaran belanja lembaga / organisasi, akan dilihat apakah anggaran yang telah dibuat dapat berperan sebagai pengendali terhadap pelaksanaan kegiatan pemerintah.

Anggaran sebagai suatu metode untuk menunjukkan perencanaan strategis yang merupakan petunjuk untuk melakukan kegiatan, mengetengahkan standar koordinasi kegiatan dan merupakan sumber dasar pengawasan pelaksanaan kegiatan. Pada hakekatnya anggaran mempunyai fungsi perencanaan koordinasi dan pengawasan. Permasalahan yang sering dihadapi dalam pengelolaan anggaran kegiatan adalah mengenai waktu dan penggunaan sumber daya mulai dari proses perencanaan atau penyusunan anggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, maupun pengawasan.

Terbatasnya anggaran program dan kegiatan serta sumber daya manusia yang ada pada Sub Bagian Tata Usaha

Staf Ahli menjadi kendala utama dalam pengelolaan anggaran kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti bermaksud untuk meneliti mengenai "Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang".

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat pada latar belakang maka dapat diidentifikasi permasalahan yang sering dihadapi dalam proses pelaksanaan anggaran pada umumnya adalah :

- a. Terbatasnya anggaran program / kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli;
- b. Terbatasnya sumber daya manusia yang ada pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli;
- c. Pengelolaan anggaran kegiatan Staf Ahli belum terlaksana sesuai ketentuan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah Bagaimana Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk mencari jawaban atas permasalahan yang ada sehingga diperoleh gambaran yang jelas akan hal

tersebut. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Kerangka teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk menerangkan fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep. Penelitian ilmiah merupakan suatu bentuk penelitian dengan cara berpikir dan bertindak secara sistematis. Sebab itu kajiannya perlu didukung oleh suatu landasan teori yang dipilih dari literatur maupun berbagai referensi sebagai kerangka dasar teoritik yang menghubungkan konsep-konsep, preposisi-preposisi dan definisi variabel yang hendak diteliti, sehingga dapat meramalkan, menerangkan dan memecahkan gejala sosial yang sementara dihadapi.

1. Analisis

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2013:58), analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan sebagainya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab-musabab, duduk perkaranya dan sebagainya). Menurut Tarigan (2008:77), analisis adalah suatu proses pembagi-pembagi bahan bagi maksud-maksud penyingkapan. Menurut Patton (dalam Moleong, 2012:103), analisis data adalah proses pengaturan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Analisis data secara Kuantitatif

Analisis data secara kuantitatif adalah metode analisis yang digunakan pada penelitian dengan pendekatan analisis kuantitatif menggunakan alat statistik. Jika pendekatan analisis

menggunakan alat statistik berarti analisis data dilakukan menurut dasar-dasar statistik. Ada dua macam alat statistik yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam pendekatan kuantitatif persyaratan pertama yang harus terpenuhi adalah alat uji statistik yang akan digunakan harus sesuai. Pertimbangan utama dalam memilih alat uji statistik ditentukan oleh pertanyaan untuk apa penelitian tersebut dilakukan dan ditentukan oleh tingkat atau skala, distribusi dan penyebaran data. Pertimbangan kedua dalam memilih alat uji statistik ini adalah luasnya pengetahuan statistik yang dimiliki serta ketersediaan sumber-sumber dalam hubungannya dengan perhitungan dan penafsiran data.

Dalam memilih metode analisis perlu dipertimbangkan :

- 1) Kecocokan atau kesesuaian metode.
- 2) Keandalan atau ketangguhan.
- 3) Kepekaan.
- 4) Kecepatan atau kemudahan.
- 5) Kepraktisan atau fleksibel.
- 6) Keamanan.

Faktor lain yang menjadi pertimbangan dalam memilih metode analisis adalah :

- 1) Berapa lama waktu yang diperlukan.
- 2) Berapa tingkat ketelitian yang diharapkan.
- 3) Apa ada badan khusus atau persyaratan peraturan, batas tindakan, atau batas pelaporan.
- 4) Apakah diperlukan prosedur yang mampu menseleksi, mendeteksi, dan mengidentifikasi.
- 5) Berapa biaya yang harus dibayar.

2. Pengelolaan

Pengelolaan merupakan terjemahan dari kata “management” yang dalam istilah Indonesia menjadi manajemen. Banyak orang yang mengartikan manajemen sebagai

pengaturan, pengelolaan, dan pengadministrasian, dan memang itulah pengertian yang populer saat ini. Pengelolaan diartikan sebagai suatu rangkaian pekerjaan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok orang untuk melakukan serangkaian kerja dalam mencapai tujuan tertentu.

Manajemen menurut Fathoni (2006: 27), adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai pengawasan, dimana masing-masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula.

Manajemen diartikan oleh Terry dalam Manullang (2005: 3) sebagai pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Berdasarkan beberapa definisi manajemen, maka dapat disimpulkan manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Terry dalam Manullang (2005: 3) mengemukakan bahwa unsur adalah pecahan bagian dari suatu badan tubuh yang utuh, misalnya unsur manusia terdiri dari rohani dan jasmani tetapi dalam sudut pandang lain, juga dapat dibagi atas tangan, kaki, kepala dan badan. Unsur-unsur manajemen adalah sub-subbagian manajemen itu sendiri, jadi dapat sama dengan fungsi manajemen tetapi bisa pula tidak sama sekali. Unsur-unsur tersebut antara lain :

- 1) Komunikasi, yaitu keberadaan tata hubungan, baik timbal balik maupun searah antara atasan dan bawahan (langsung maupun tidak langsung);
- 2) Tata Usaha, yaitu keberadaan pengaturan dan pengurusan surat-surat,

- baik pengiriman, penerimaan, maupun pengarsipan;
- 3) Perbekalan, yaitu keberadaan pengaturan dan pengurusan barang-barang, baik pemesanan, pengadaan, penyimpanan, penghapusan, pengiriman dan pemakaian;
- 4) Keuangan, yaitu keberadaan pengaturan dan pengurusan uang, baik pendanaan, pembiayaan, pembelanjaan, pemasukan maupun hutang piutang lainnya;
- 5) Kepegawaian, yaitu keberadaan pengaturan dan pengurusan personalia, baik pemindahan, pemberhentian, pengangkatan maupun pemberian hadiah dan sanksi;
- dan 6) Kepemimpinan, yaitu keberadaan pengaturan dan pengurusan seluruh pengarahan dan pengomandoan organisasi.

Menurut Terry dalam Fathoni (2006: 29) fungsi manajemen meliputi :

- perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan.

Sedangkan menurut Koontz O'Donnel dalam Fathoni (2006: 29), rincian fungsi manajemen tersebut meliputi :

- perencanaan, pengorganisasian, penyusunan pegawai, pengarahan, dan pengawasan.

Selanjutnya, Siagian dalam Fathoni (2006: 29) memberikan rincian fungsi manajemen meliputi :

- perencanaan, pengorganisasian, pemberian motivasi, pengawasan, dan evaluasi.

3. Pengelolaan Keuangan Daerah

Keuangan daerah adalah keseluruhan tatanan, perangkat, kelembagaan, dan kebijaksanaan penganggaran yang meliputi pendapatan dan belanja daerah (Tangkilisan, 2005: 71). Keuangan daerah merupakan faktor utama yang menjadi sumber daya finansial bagi pembiayaan penyelenggaraan roda pemerintahan daerah. Bahkan lebih dari itu, suatu kondisi keuangan daerah telah cukup memberikan gambaran tingkat

kemandirian daerah. Sebagaimana yang dikemukakan Syamsi (dalam Tangkilisan, 2005: 67), bahwa keuangan daerah merupakan salah satu indikator untuk mengetahui kemampuan daerah dalam mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.

Pengaturan mengenai pengelolaan keuangan daerah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, selanjutnya didukung dengan adanya Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, merupakan aturan yang bersifat umum dan lebih menekankan pada hal yang bersifat hal yang bersifat prinsip, norma, asas, dan landasan umum dalam pengelolaan keuangan daerah.

Menurut Yani (2008 : 348), pengelolaan keuangan daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah (Yani, 2008: 348). Hal ini sesuai dengan pasal 1 ayat 8 Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 21 Tahun 2011 Tentang Perubahan Kedua Atas Permendagri No. 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.

Asas-asas umum pengelolaan keuangan daerah yang mengikat pemerintah daerah dalam melakukan pengelolaan keuangan daerah adalah keuangan daerah dikelola secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dengan memperhatikan asas keadilan, kepatutan, dan manfaat untuk masyarakat. Efisiensi merupakan pencapaian keluaran yang maksimum dengan masukan tertentu atau

penggunaan masukan terendah untuk mencapai keluaran tertentu. Ekonomis merupakan pemerolehan masukan dengan kualitas dan kuantitas tertentu pada tingkat harga yang terendah. Efektif merupakan pencapaian hasil program dengan target yang telah ditetapkan, yaitu dengan cara membandingkan keluaran dengan hasil.

Transparan merupakan prinsip keterbukaan yang memungkinkan masyarakat untuk mengetahui dan mendapatkan akses informasi seluas-luasnya tentang keuangan daerah. Bertanggung jawab merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau satuan kerja untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keadilan adalah keseimbangan distribusi kewenangan dan pendanaannya. Kepatuhan adalah tindakan atau suatu sikap yang dilakukan dengan wajar dan proporsional.

Pengelolaan keuangan daerah dilaksanakan dalam suatu sistem yang terintegrasi yang diwujudkan dalam APBD yang setiap tahun ditetapkan dengan peraturan daerah. Sumber-sumber penerimaan daerah wajib dikelola oleh daerah mengingat luasnya kewenangan yang telah diberikan untuk mengelolanya dan semakin pesatnya tuntutan pembangunan daerah. Pengelolaan keuangan melalui penciptaan perangkat, tatanan, kelembagaan, atau kebijakan keuangan daerah senantiasa diarahkan pada tercapainya sasaran otonomi daerah.

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2003: 6), yaitu penelitian yang dilakukan tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya. Hal senada diungkap oleh Arikunto (2002: 127), penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis sehingga dalam langkah penelitiannya tidak perlu merumuskan hipotesis.

Moleong (2007: 3) mengatakan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan kualitatif diharapkan mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati dari suatu individu, kelompok, masyarakat, dan atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian sangat penting dalam suatu penelitian yang bersifat kualitatif. Dengan adanya fokus penelitian, dimaksudkan untuk membatasi ruang lingkup pembahasan. Jadi dengan penetapan fokus yang jelas dan mantap seorang peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data mana yang akan dikumpulkan dan mana yang tidak diperlukan atau disingkirkan. Fokus penelitian ini yaitu untuk menganalisis Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

C. Variabel Penelitian

Sugiyono (2003: 39), merumuskan variabel sebagai suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai

variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini terdiri dari satu variabel, adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Bab ini berisikan temuan penelitian mengenai Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Terdiri dari hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan diskusi. Data penelitian ini dikumpulkan oleh peneliti lapangan dengan menggunakan tehnik wawancara. Kegiatan wawancara dilaksanakan pada tanggal 6-10 Januari 2020 dengan informan. Adapun yang menjadi informan pada penelitian ini yaitu :

1. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang;
2. Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Sosial dan Kemasyarakatan;
3. Staf Ahli Bidang Ekonomi, Pembangunan dan Investasi;
4. Staf Ahli Bidang Keuangan, Pendapatan, Hukum dan HAM
5. Bendahara Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang;
6. Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang;
7. Petugas Inspektorat Kota Palembang;
8. Auditor BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

Sebelum menganalisis Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang terlebih dahulu ditentukan definisi operasionalnya seperti yang terdapat pada Metode Penelitian Bab III sehingga dapat dengan mudah menganalisisnya. Pembahasan yang lebih rinci mengenai setiap indikator akan diuraikan pada sub bab berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan berarti persiapan atau penentuan-penentuan terlebih dahulu tentang apa yang akan dikerjakan di kemudian hari dalam batas waktu tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Berkaitan dengan hal tersebut, dimensi perencanaan dalam penelitian terditi dari tiga indikator sebagai berikut :

a. Juklak / juknis

Juklak / juknis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah peraturan atau ketentuan terkait Pengelolaan Anggaran Kegiatan di organisasi / instansi pemerintah. Berkaitan dengan hal tersebut, pengelolaan keuangan daerah diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Selanjutnya ketentuan Pasal 293 dan Pasal 330 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan amanat untuk mengatur Pengelolaan Keuangan Daerah dengan sebuah Peraturan Pemerintah. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang berikut ini :

“Sebagaimana kita ketahui bahwa Pengelolaan Keuangan Daerah adalah keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan Keuangan Daerah”.

Keuangan daerah adalah semua hak dan kewajiban daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dapat dinilai dengan uang serta segala bentuk kekayaan yang dapat dijadikan milik daerah berhubung dengan hak dan kewajiban daerah tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, Bendahara Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang menjelaskan bahwa :

“Keuangan daerah selain diatur dengan Peraturan Pemerintah juga mengikuti Peraturan Menteri dan keuangan daerah juga mengikuti Undang-Undang Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang ditetapkan setiap tahun, dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah masing-masing daerah yang disinkronkan dan dikelola secara sistematis”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang merupakan unsur perangkat sekretaris daerah yang membantu melaksanakan tugas di sekretariat daerah Kota Palembang. Berkaitan dengan hal tersebut, Bagian Umum Sekteraiat Daerah Kota Palembang terdapat 4 unit kerja / sub bagian, salah satunya adalah Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli. Berkaitan dengan hal tersebut, Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Sosial dan Kemasyarakatan Bapak K.H. Sadaruddin, S.Sos, M.Si menjelaskan bahwa :

“Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli terbentuk pada tahun 2017 berdasarkan Peraturan Wali Kota Palembang No. 46 Tahun 2016 dan Permendagri No 134 Tahun 2018”. Lebih lanjut, Staf Ahli Bidang Ekonomi, Pembangunan dan Investasi Bapak Dr. H. M. Hoyin R, SE, MM juga menyampaikan bahwa :

“Berdasarkan Permendagri No 134 Tahun 2018, anggaran pelaksanaan tugas staf ahli bersumber pada APBD dan termasuk kelompok belanja langsung”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Staf Ahli Bidang Keuangan, Pendapatan, Hukum dan HAM Bapak Altur Febriansyah, SH, M.Si juga menyatakan bahwa :

“Penyelenggaraan tugas Staf Ahli dilakukan melalui hubungan kerja yang meliputi konsultatif; kolegal; fungsional; struktural; dan koordinatif”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli terbentuk pada tahun 2017 berdasarkan Peraturan Wali Kota Palembang No. 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Palembang dan Staf Ahli Walikota. Kedudukan dan fungsi Staf Ahli ini juga di dukung Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah. Berdasarkan Permendagri tersebut, penyelenggaraan tugas Staf Ahli dilakukan melalui hubungan kerja yang meliputi konsultatif, kolegal, fungsional, struktural, dan koordinatif. Berkaitan dengan hal tersebut, pendanaan pelaksanaan tugas Staf Ahli pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah kabupaten/kota yang berasal dari pos belanja Staf Ahli Kelompok Belanja Langsung pada perangkat daerah sekretariat daerah.

Pendanaan disusun dalam program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Staf Ahli.

b. Sumber daya manusia

Indikator ini berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada baik

secara kualitas maupun kuantitas terkait dengan Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau petugas serta tim lainnya yang telah dibentuk terkait dengan pengelolaan anggaran kegiatan. Tanpa ada sumber daya manusia yang menggerakkan suatu kegiatan tersebut, maka suatu kegiatan tidak dapat berjalan atau terlaksana sesuai rencana. Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang menyatakan bahwa :

“Untuk melaksanakan tugas kesekretariatan di Bagian Umum ini jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini berjumlah 133 pegawai, yang terdiri dari PNS 100 orang dan tenaga honorer 33 orang”.

(Wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Lebih lanjut, Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang juga menjelaskan bahwa :

“Saat ini jumlah pegawai yang ada di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli jumlahnya hanya 6 orang, yang terdiri dari 3 orang PNS dan 3 orang honorer”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa jumlah sumber daya manusia yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang berjumlah 133 pegawai, yang terdiri dari PNS 100 orang dan tenaga honorer 33 orang. Dari jumlah tersebut, pegawai yang ada di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli berjumlah 6 orang. Berkaitan dengan hal tersebut, Bendahara Keuangan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang menjelaskan bahwa :

“Jumlah pegawai yang bisa membantu Bendahara Pengeluaran

dalam melaksanakan tugas pengelolaan anggaran kegiatan sangat sedikit, hal ini selaras dengan kemampuan atau kompetensi pegawai tersebut karena tidak semua sub bagian yang ada memiliki sdm yang cukup untuk melaksanakan tugas pengelolaan anggaran”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan wawancara diatas diketahui bahwa jumlah pegawai yang memiliki kemampuan dalam hal pengelolaan anggaran masih terbatas baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga perlu ditingkatkan lagi. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa secara umum jumlah sumber daya manusia / pegawai yang ada untuk melaksanakan tugas administrasi pengelolaan anggaran kegiatan pada Bagian Umum Setda Kota Palembang sudah cukup baik, begitu juga secara kualitas / kompetensi pengelolaan anggaran kegiatan. Namun demikian, terkait pengelolaan anggaran kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Setda Kota Palembang masih perlu ditingkatkan lagi baik secara kuantitas maupun kualitas karena pengelolaan anggaran kegiatan Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli masih menjadi bagian tugas dan fungsi dari Bendahara Bagian Umum Setda Kota Palembang.

c. Sarana dan prasarana

Indikator ini berkaitan dengan fasilitas, perlengkapan ataupun peralatan yang tersedia atau dibutuhkan dalam rangka Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Sarana berarti sesuatu yang dapat digunakan dan dimanfaatkan dalam pelaksanaan kegiatan, sedangkan prasarana berarti segala sesuatu yang dapat menunjang

kegiatan. Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang menyatakan bahwa :

“Secara umum sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam pengelolaan anggaran hanya peralatan dan perlengkapan kantor. Tidak ada sarana prasarana khusus untuk itu, lagi pula tidak ada juga anggaran untuk kegiatan di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli ini”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang juga menyatakan bahwa :

“Sarana dan prasarana yang tersedia untuk melaksanakan tugas administrasi adalah jaringan internet / perangkat server, komputer / laptop, peralatan / perlengkapan kantor umumnya”. (Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan di atas diketahui bahwa sarana dan prasarana yang tersedia untuk melaksanakan tugas administrasi perkantoran termasuk juga keuangan adalah jaringan internet / perangkat server, komputer / laptop, peralatan/perlengkapan kantor umumnya. Berkaitan dengan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada sarana prasarana khusus dalam pengelolaan anggaran kegiatan di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Setda Kota Palembang.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan membentuk ikatan dalam rangka menjalin hubungan baik antara tiap-tiap bagian atau sub-sub bagian sehingga didapat koordinasi yang baik di antara orang-orang yang terlibat dalam proses kerja sama untuk

mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam hal Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Berkaitan dengan hal tersebut, dimensi pengorganisasian dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator, yaitu pembagian tugas, dan koordinasi pelaksana dengan atasan.

a. Pembagian tugas

Pembagian tugas merupakan analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi. Pengelolaan Anggaran Kegiatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang merupakan tugas dan tanggung jawab masing-masing sub bagian yang ada pada bagian tersebut sesuai dengan rencana dan anggaran yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan hal tersebut. Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang menyatakan bahwa :

“Tugas Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli sesuai dengan Peraturan Walikota No. 46 Tahun 2016, sedang kedudukan dan tugas staf ahli itu sesuai dengan Permendagri No. 134 Tahun 2018”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Lebih lanjut, Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang juga menyatakan bahwa :

“Untuk pengelolaan anggaran kegiatan menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing unit kerja, dengan koordinasi dengan unit kerja terkait dalam hal ini bendahara ataupun bagian keuangan”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan wawancara dengan informan diketahui bahwa Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Setda Kota Palembang melaksanakan tugas sebagai berikut :

- 1) Menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian tata usaha staf ahli;
- 2) Mengelola administrasi surat menyurat untuk tata usaha staf ahli;
- 3) Mencatat dan menomori surat masuk dan surat keluar serta mengolah kartu kendali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 4) Melaksanakan urusan tata usaha umum di lingkungan sekretariat daerah;
- 5) Melakukan pengendalian dan evaluasi kebijakan urusan tata usaha staf ahli;
- 6) Menyelenggarakan layanan administrasi urusan tata usaha staf ahli;
- 7) Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
- 8) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Staf Ahli Bidang Keuangan, Pendapatan, Hukum dan HAM juga menjelaskan bahwa :

“Pelaksanaan tugas dan fungsi terkait staf ahli sesuai dengan Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala

Daerah, diketahui bahwa : Staf Ahli Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Staf Ahli adalah unsur pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Kepala Daerah sesuai dengan keahliannya.

Tugas Staf Ahli diantaranya yaitu mewakili Pemerintah Daerah dalam pertemuan ilmiah, sosialisasi kebijakan di tingkat internasional, nasional, provinsi dan kabupaten / kota dengan menyesuaikan kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah. Staf Ahli berkedudukan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dan secara administratif dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah. Penyelenggaraan tugas Staf Ahli dilakukan melalui hubungan kerja yang meliputi konsultatif, kolegal, fungsional, struktural; dan koordinatif. Pelaksanaan hubungan kerja tersebut memperhatikan keterbukaan, akuntabilitas dan profesional.

b. Koordinasi pelaksana dengan atasan

Koordinasi pelaksana dengan atasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana koordinasi internal antara pelaksana kegiatan dengan atasan. Pihak yang terlibat dalam koordinasi ini adalah internal Bagian Umum Setda Kota Palembang, khususnya Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli. Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli merupakan unit kerja pada Bagian Umum Setda Kota Palembang yang dibentuk pada Januari 2017 dan sampai 2019 belum mempunyai anggaran. Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Sekretariat Daerah Kota Palembang menyatakan bahwa :

“Sub Bagian TU Staf Ahli ini terbentuk pada tahun 2017, sejak itu sampai sekarang kita melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan

Perwalikota No. 46 Tahun 2016. Belum ada program / kegiatan khusus yang kita laksanakan karena anggaran untuk itu juga belum ada. Jadi koordinasi yang kita lakukan lebih kepada pelaksanaan tugas dan fungsi saja”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Hal senada juga disampaikan oleh Bendahara Bagian Umum Setda Kota Palembang yang menyatakan bahwa :

“Masing-masing sub bagian melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing, penggunaan anggaran lebih kepada pelaksanaan tugas (SPJ) dan kita koordinasi terkait laporan tersebut serta kegiatan administrasi perkantoran saja”. (Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diketahui bahwa koordinasi yang terjalin dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi sudah cukup baik, namun terkait pengelolaan anggaran kegiatan belum terlaksana karena Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli merupakan unit kerja pada Bagian Umum Setda Kota Palembang yang dibentuk pada Januari 2017 dan sampai 2019 belum mempunyai anggaran kegiatan secara khusus. Pelaksanaan kegiatan selama ini lebih kepada administrasi perkantoran, dan terkait pelaksanaan tugas (SPJ) maka akan berkoordinasi dengan Bendahara / Bagian Administrasi Keuangan. Lebih lanjut, Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang juga menyatakan bahwa :

“Kita lebih kepada pelaksanaan administrasi perkantoran dan mengkomodir pelaksanaan tugas dan fungsi Staf Ahli, untuk itu kita melaksanakan sesuai dengan tugas serta instruksi dari atasan”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa pembagian tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Setda Kota Palembang cukup jelas sesuai Peraturan Wali Kota No. 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Palembang dan Staf Ahli Walikota. Berkaitan dengan hal tersebut, jumlah sumber daya manusia pada sub bagian tersebut adalah 6 orang yang terdiri dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli, dan Analis Tata usaha, serta 4 orang pengadministrasi umum. Untuk Staf Ahli Wali Kota Palembang berjumlah 3 orang yaitu :

- 1) Staf Ahli Bidang Pemerintahan, Sosial dan Kemasyarakatan;
- 2) Staf Ahli Bidang Ekonomi, Pembangunan dan Investasi;
- 3) Staf Ahli Bidang Keuangan, Pendapatan, Hukum dan HAM.

Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan dapat disimpulkan bahwa koordinasi antara pegawai dengan atasan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli bagian Umum Setda Palembang sudah terlaksana. Namun terkait koordinasi pengelolaan anggaran kegiatan belum terlaksana karena Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli merupakan unit kerja pada Bagian Umum Setda Kota Palembang yang dibentuk pada Januari 2017 dan sampai 2019 belum mempunyai anggaran kegiatan secara khusus. Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli bertugas melaksanakan administrasi perkantoran dan mengkomodir pelaksanaan tugas dan fungsi Staf Ahli.

3. Pergerakan

Pergerakan berarti suatu tindakan untuk dapat mengusahakan agar semua anggota kelompok mau bekerja dengan senang hati sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pergerakan atau pelaksanaan yang sesuai dengan rencana akan mendapatkan hasil yang baik sehingga tujuan organisasi atau kegiatan dapat tercapai secara efektif. Berkaitan dengan hal tersebut, dimensi pergerakan dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator, yaitu persiapan, dan pelaksanaan. Pembahasan yang lebih rinci dari indikator-indikator tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

a. Persiapan

Indikator ini berkaitan dengan persiapan atau penentuan- penentuan terlebih dahulu tentang apa yang akan dikerjakan di kemudian hari dalam batas waktu tertentu untuk mencapai hasil tertentu. Pengelolaan anggaran kegiatan didasarkan pada perencanaan yang sudah ditetapkan terlebih dahulu, mengenai program dan kegiatan yang akan dilaksanakan. Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli menyatakan bahwa :

“Rencana kerja yang dilaksanakan Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli adalah sesuai dengan tupoksi. Perencanaan ini dilakukan dengan sepengetahuan Kepala Bagian Umum sebagai penanggung jawab dan dikoordinasikan oleh Bagian Administrasi Keuangan”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Lebih lanjut, Bendahara Bagian Umum Setda Kota Palembang menjelaskan bahwa :

“Terkait dengan pengelolaan anggaran kegiatan, maka prosesnya kita mulai dari rencana pengelolaan keuangan SKPD. Perencanaan ini dilakukan masing-masing bidang / bagian / sub bagian dengan

sepengetahuan atasan / pimpinan sebagai penanggung jawab dan dikoordinasikan oleh Bagian Administrasi Keuangan”. (Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diketahui bahwa Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Setda Kota Palembang melaksanakan rencana kerja sesuai dengan tupoksi, maka terkait pengelolaan anggaran kegiatan dimulai dengan perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan pada unit kerja / sub bagian dengan sepengetahuan atasan / pimpinan sebagai penanggung jawab dan di koordinasikan oleh Bagian Administrasi Keuangan. Berkaitan dengan hal tersebut, Staf Ahli Bidang Ekonomi, Pembangunan dan Investasi Bapak Dr. H.M. Hoyin R, SE, MM menjelaskan bahwa :

“Berdasarkan Permendagri No. 134 Tahun 2018 Sekretaris Daerah menyediakan dukungan kepada Staf Ahli berupa, salah satunya adalah menyiapkan anggaran, sarana dan prasarana kerja dengan memperhatikan standarisasi yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan wawancara diketahui bahwa sesuai pada Pasal 5 ayat (2) Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah, disebutkan bahwa Sekretaris Daerah menyediakan dukungan kepada Staf Ahli berupa :

- (a) Menyiapkan anggaran, sarana dan prasarana kerja dengan memperhatikan standarisasi yang ditetapkan sesuai dengan kemampuan keuangan daerah;
- (b) Staf yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan

kompetensi yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas Staf Ahli di bidang administrasi surat menyurat, pengumpulan dan pengolahan data, serta penyusunan naskah dinas; dan

- (c) Membentuk 1 (satu) Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli pada bagian yang membidangi urusan umum/tata usaha.

Staf yang dimaksud pada huruf (b) bertanggung jawab kepada pejabat yang membidangi tugas ketatausahaan pada Sekretariat Daerah. Selanjutnya, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli juga menjelaskan bahwa :

“Sesuai dengan Permendagri sebelumnya, pendanaan pelaksanaan tugas Staf Ahli dibebankan pada APBD Kota dan masuk pada kelompok belanja langsung. Usulan untuk tahun 2019 sudah kita ajukan melalui nota dinas pada bulan Juni 2019”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Pendanaan pelaksanaan tugas Staf Ahli Kota Palembang dibebankan pada Anggaran Pendapatan Belanja Daerah Kota Palembang. Pendanaan berasal dari pos belanja Staf Ahli Kelompok Belanja Langsung pada perangkat daerah sekretariat daerah. Pendanaan tersebut disusun dalam program dan kegiatan sesuai tugas dan fungsi Staf Ahli. Program dan kegiatan yang dimaksud berupa koordinasi, konsultasi, rapat staf, monitoring dan evaluasi, asistensi, supervisi, bimbingan dan pendampingan. Berkaitan dengan hal tersebut, nota dinas usulan anggaran kegiatan untuk staf ahli sudah pernah diajukan, meskipun belum disetujui.

b. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan proses lanjutan setelah perencanaan secara optimal ditetapkan organisasi. Pelaksanaan berarti suatu tindakan untuk dapat mengusahakan agar semua

anggota kelompok mau bekerja dengan senang hati sehingga tujuan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Pelaksanaan yang sesuai dengan rencana akan mendapatkan hasil yang baik sehingga tujuan organisasi atau kegiatan dapat tercapai secara efektif.

Berkaitan dengan hal tersebut, pelaksanaan pengelolaan anggaran kegiatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan terkait proses pengelolaan anggaran kegiatan khususnya pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Setda Kota Palembang. Berkaitan dengan hal tersebut, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli menyatakan bahwa :

“Pengelolaan anggaran kegiatan pada unit kerja kita belum terlaksana sebagaimana mestinya karena belum ada anggaran khusus untuk kegiatan staf ahli, sejauh ini masih kegiatan yang kita laksanakan sesuai dengan tupoksi kita untuk membantu, memfasilitasi, serta mengadministrasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Staf Ahli”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Hal senada juga disampaikan oleh Staf Ahli Bidang Ekonomi, Pembangunan dan Investasi, Bapak Dr. H. M. Hoyin R, SE, MM yang menjelaskan bahwa :

“Belum ada anggaran khusus terkait program / kegiatan untuk staf ahli, sejauh ini kita melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi. Kebutuhan anggaran terkait pelaksanaan tupoksi kita itu merupakan bagian dari pos staf ahli yang masuk pada kelompok belanja langsung”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diketahui bahwa pelaksanaan pengelolaan anggaran kegiatan di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli belum terlaksana sebagaimana

mestinya karena seperti yang diuraikan pada sub bab sebelumnya bahwa Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli terbentuk pada Januari 2017 dan sampai 2019 belum mempunyai anggaran kegiatan secara khusus. Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli bertugas melaksanakan administrasi perkantoran dan mengkomodir pelaksanaan tugas dan fungsi Staf Ahli. Hal ini juga disampaikan oleh Bendahara Bagian Umum Setda Kota Palembang yang menyatakan bahwa :

“Anggaran pelaksanaan tugas dan fungsi staf ahli masuk pada unit kerja Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli, kegiatan yang dilakukan terkait pendampingan kegiatan Walikota, Sekda maupun Asisten Sekda baik dalam daerah maupun luar daerah. Penyediaan anggaran kegiatan kedinasan (SPJ) juga dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan hasil wawancara dengan informan tersebut diketahui bahwa anggaran kegiatan untuk Staf Ahli merupakan bagian dari Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli, unit kerja ini yang mengadministrasikan pelaksanaan tugas staf ahli termasuk terkait anggaran kegiatan. Adapun kegiatan yang dilaksanakan oleh Staf Ahli yaitu pendampingan kegiatan Walikota, Sekda maupun Asisten Sekda baik dalam daerah maupun luar daerah. Penyediaan anggaran kegiatan dinas (SPJ) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pegawai Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang juga menyampaikan bahwa :

“Kalau untuk pelaksanaan penyampaian laporan pertanggungjawaban (SPJ) secara administrasi sudah kita lakukan sesuai

dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku”.

(Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020) Berdasarkan wawancara dengan informan diketahui bahwa pelaksanaan penyampaian laporan pertanggungjawaban (SPJ) pertanggungjawaban dilaksanakan sesuai dengan landasan hukum atau pedoman, maupun juklak dan juknis yang ada sesuai tupoksi serta perubahan-perubahan yang ada sesuai dengan laporan dari para staf ahli. Penyusunan dan penyampaian laporan pertanggungjawaban dilaksanakan / koordinasikan kepada Bendahara Bagian Umum Setda Kota Palembang.

4. Pengawasan

Pengawasan merupakan hal penting dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Pengawasan berfungsi untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan rencana. Pengawasan berarti suatu proses untuk menetapkan aparat atau

unit bertindak atas nama pimpinan organisasi dan bertugas mengumpulkan segala data dan informasi yang diperlukan oleh pimpinan organisasi untuk menilai kemajuan dan kemunduran dalam pelaksanaan pekerjaan. Pengawasan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan siapa yang melaksanakan pengawasan dan bagaimana hasil realisasi dari kegiatan yang telah dilaksanakan. Berkaitan dengan hal tersebut, dimensi pengawasan dalam penelitian ini terdiri dari dua indikator, yaitu internal dan eksternal. Pembahasan yang lebih rinci dari indikator-indikator tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

a. Internal

Pengawasan internal yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan oleh internal organisasi terkait pengelolaan anggaran kegiatan di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Setda Kota Palembang :

“Pengawasan pengelolaan anggaran secara umum dilakukan oleh atasan atau pimpinan masing-masing bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kota Palembang”. (Hasil wawancara dengan informan, tanggal 6-10 Januari 2020)

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah didapatkan temuan / hasil penelitian, maka proses selanjutnya adalah analisa mengenai hasil penelitian tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengelolaan Anggaran Kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang belum terlaksana sebagaimana mestinya. Berdasarkan Peraturan Wali Kota Palembang No. 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Palembang dan Staf Ahli Walikota, disebutkan bahwa Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli merupakan salah satu sub bagian yang ada pada Bagian Umum di bawah Asisten Administrasi Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang. Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli mempunyai tugas sebagai berikut :

1. Menyusun rencana program dan kegiatan sub bagian tata usaha staf ahli;
2. Mengelola administrasi surat menyurat untuk tata usaha staf ahli;
3. Mencatat dan menomori surat masuk dan surat keluar serta mengolah kartu kendali sesuai dengan ketentuan peraturan

- perundang-undangan yang berlaku;
4. Melaksanakan urusan tata usaha umum di lingkungan sekretariat daerah;
 5. Melakukan pengendalian dan evaluasi kebijakan urusan tata usaha staf ahli;
 6. Menyelenggarakan layanan administrasi urusan tata usaha staf ahli;
 7. Melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait untuk kelancaran pelaksanaan tugas;
 8. Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, kedudukan dan fungsi Staf Ahli ini juga di dukung Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah. Berdasarkan Permendagri tersebut, disebutkan bahwa Staf Ahli Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Staf Ahli adalah unsur pembantu Kepala Daerah yang mempunyai tugas memberikan rekomendasi terhadap isu-isu strategis kepada Kepala Daerah sesuai dengan keahliannya.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengelolaan Anggaran Kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang belum terlaksana sesuai dengan Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah. Hal tersebut dapat diketahui dari beberapa indikator berikut :

1. Perencanaan

- a. Pengelolaan anggaran kegiatan organisasi publik / instansi pemerintah merupakan bagian dari pengelolaan keuangan daerah yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Selanjutnya ketentuan Pasal 293 dan Pasal 330 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memberikan amanat untuk mengatur Pengelolaan Keuangan Daerah dengan sebuah Peraturan Pemerintah.
 - b. Secara umum jumlah sumber daya manusia / pegawai yang ada untuk melaksanakan tugas administrasi pengelolaan anggaran kegiatan pada Bagian Umum Setda Kota Palembang sudah cukup baik, begitu juga secara kualitas / kompetensi pengelolaan anggaran kegiatan. Namun demikian, terkait pengelolaan anggaran kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Setda Kota Palembang masih perlu ditingkatkan lagi baik secara kuantitas maupun kualitas karena pengelolaan anggaran kegiatan Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli masih menjadi bagian tugas dan fungsi dari Bendahara Bagian Umum Setda Kota Palembang.
 - c. Tidak ada sarana prasarana khusus dalam pengelolaan anggaran kegiatan di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Setda Kota Palembang. Sarana dan prasarana yang tersedia untuk melaksanakan tugas administrasi perkantoran termasuk juga keuangan adalah jaringan internet / perangkat server, komputer / laptop, peralatan/perlengkapan kantor umumnya.
- ### 2. Pengorganisasian
- a. Pembagian tugas pada Sub Bagian Tata Usaha Bagian Umum

Sekretariat Daerah Kota Palembang sudah jelas didasarkan pada Peraturan Wali Kota Palembang No. 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kota Palembang dan Staf Ahli Walikota. Hal ini juga didukung dengan Permendagri No. 134 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Tata Hubungan Kerja dan Standar Kompetensi Staf Ahli Kepala Daerah.

- b. Koordinasi antara pegawai dengan atasan terkait pelaksanaan tugas dan fungsi pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli bagian Umum Setda Palembang sudah terlaksana. Namun terkait koordinasi pengelolaan anggaran kegiatan belum terlaksana karena Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli merupakan unit kerja pada Bagian Umum Setda Kota Palembang yang dibentuk pada Januari 2017.

3. Pergerakan

- a. Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Setda Kota Palembang melaksanakan rencana kerja sesuai dengan tupoksi, maka terkait pengelolaan anggaran kegiatan dimulai dengan perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan pada unit kerja / sub bagian dengan sepengetahuan atasan / pimpinan sebagai penanggung jawab dan di koordinasikan oleh Bagian Administrasi Keuangan.
- b. Pelaksanaan pengelolaan anggaran kegiatan pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang belum terlaksana sebagaimana mestinya karena Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli terbentuk pada Januari 2017 dan

sampai 2019 belum mempunyai anggaran kegiatan secara khusus.

4. Pengawasan

- a. Pengawasan dalam pengelolaan anggaran kegiatan secara umum dilakukan oleh atasan atau pimpinan masing-masing bagian yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Palembang termasuk juga pada Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli. Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam pengawasan pengelolaan anggaran kegiatan di Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli ini adalah Bendahara dan PPK-SKPD. Selanjutnya, pengesahan dilakukan oleh Kepala Bagian Administrasi Keuangan Setda Kota Palembang.
- b. Pengawasan / monitoring dan evaluasi pengelolaan anggaran kegiatan instansi pemerintah termasuk bagian / sub bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kota Palembang secara eksternal dilakukan oleh lembaga pemeriksa. Investigasi / pemeriksaan ini biasanya dilakukan Inspektorat, BPK ataupun lembaga pemeriksa lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, Sub Bagian Tata Usaha Staf Ahli merupakan unit kerja yang ada pada Bagian Umum di bawah Asisten Administrasi Umum pada Sekretariat Daerah Kota Palembang. Monitoring dan evaluasi serta pemeriksaan pengelolaan anggaran kegiatannya masuk pada laporan kinerja Sekretariat Daerah Kota Palembang. Berdasarkan hasil audit yang dilaksanakan pada tahun 2019, diketahui bahwa pengelolaan anggaran kegiatan Sekretariat Daerah Kota Palembang masuk pada kategori

wajar dimana dokumen laporan pengelolaan anggaran kegiatan, di dukung dengan data dan informasi serta justifikasi sehingga dapat dipertanggungjawabkan baik secara administrasi maupun teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2007. Manajemen Keuangan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bungin, Burhan. 2007. Metode Penelitian Kualitatif Aktualisasi kearah Ragam Varian Kontemporer. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Hamidi. 2010. Metode Penelitian Kualitatif. Malang : Universitas Muhammadiyah Malang Press.
- Manullang, M. 2005. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Mardiasmo. 2005. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Miles, B. Mathew dan A Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif. Jakarta : Penerbit UI (UI-Press).
- Moleong, Lexy J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2009. Metode Research. Jakarta : Bumi Aksara
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Renika Cipta.
- Purwatiningsih, dan Maudy Warrow. 2000. Anggaran Perencanaan dan Pengendalian Biaya. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2011. Metode Penelitian Survai. Yogyakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.
- Suhadak dan Trilaksono Nugroho. 2007. Paradigma Baru pengelolaan Keuang Daerah Dalam Penyusunan APBD di Era Otonomi Daerah. Malang : Bayu Media Publishing.
- Sumenge, Ariel Sharon. 2013. Analisis Efektifitas dan Efisiensi Pelaksanaan Anggaran Belanja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Minahasa Selatan. Jurnal EMBA, Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 74-81.
- Terry, Goerge R & Leslie W. Rule. 2010. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Bumi Aksara
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Jakarta : Grasindo
- Yuwono, Soni dkk. 2005. Penganggaran Sektor Publik pedoman praktis penyusunan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban APBD (Berbasis Kinerja). Malang : Bayu Media Publishing.

OPTIMALISASI PEMBINAAN TEKNIS KEARSIPAN DALAM PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS DI KELURAHAN PADA KECAMATAN PRABUMULIH BARAT

Dra. Hariyati,SH,MM
Widyaiswara Ahli Madya

E-mail : hariyatibpmpd@gmail.com HP. 08127820208

Diterima : 15 Oktober 2021; Disetujui : 04 November 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi pengelolaan arsip dinamis melalui pembinaan kearsipan di Kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan kearsipan memberikan dampak pada pengelolaan arsip dinamis sehingga Kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat dapat menerapkan praktik pengelolaan arsip dinamis secara lebih optimal.

Setelah dilakukan pembinaan kearsipan, Kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat dapat menerapkan praktik pengelolaan arsip dinamis yang dimulai dari tahap penciptaan, penggunaan dan pemeliharaan serta penyusutan arsip secara tertib dan berurutan. Pengelolaan arsip dinamis di Kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat setelah dilakukan pembinaan, mengacu pada faktor-faktor kearsipan yang baik

Keywords: pengelolaan arsip dinamis; pembinaan kearsipan;

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Suatu organisasi dapat melakukan kegiatan administrasi yang baik dan benar dengan diikuti pengelolaan arsip yang sistematis dan konsisten. Pengelolaan arsip memegang peranan penting bagi jalannya suatu organisasi, yaitu sebagai sumber informasi dan sebagai pusat ingatan organisasi, yang dapat bermanfaat untuk bahan penelitian, pengambilan keputusan atau penyusunan program pengembangan dari organisasi yang bersangkutan (Sugiarto dan Teguh Wahyono, 2005: 10).

Pelaksanaan pengelolaan arsip yang baik dan benar harus didukung oleh sumber daya kearsipan yang terdiri

dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana, organisasi kearsipan serta pendanaan. Salah satu arsip yang penting untuk diperhatikan pengelolaannya adalah arsip dinamis. Arsip dinamis adalah arsip yang masih berada di berbagai kantor, baik kantor pemerintah, swasta, atau organisasi kemasyarakatan karena masih dipergunakan secara langsung dalam perencanaan, pelaksanaan, dan kegiatan administrasi (Barthos, 2014: 4). Keberadaan arsip dinamis harus dikelola secara tertib dan teratur dengan didukung oleh ketersediaan informasi yang lengkap, akurat dan berkualitas agar bermanfaat bagi pencipta, penerima dan pemakainya.

Kondisi saat ini di Bidang Pembinaan dan Kerjasama antar Lembaga khususnya seksi pembinaan kearsipan adalah belum optimalnya pelaksanaan Kerjasama antar instansi dan Lembaga terkait dalam rangka pembinaan kearsipan. Keberadaan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Prabumulih belum sepenuhnya dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan dan penyempurnaan tata kearsipan di Daerah. Selama ini belum ada usaha atau kebijakan untuk mengevaluasi tata kearsipan yang dilaksanakan oleh unit-unit kerja di lingkungan Pemerintah Prabumulih. Padahal tujuan dibentuknya kantor tersebut salah satunya adalah untuk menangani arsip dinamis atau dokumen daerah dan perawatan arsip/dokumen secara terpusat, sehingga memudahkan penyimpanan dan penemuan kembali arsip, baik bagi kepentingan suatu kebijakan maupun pengambilan keputusan. Walaupun arsip sudah tidak asing lagi bagi kalangan pegawai, pekerjaan mengelola arsip bukanlah pekerjaan yang mudah. Selain memerlukan pengetahuan khusus, juga dituntut sifat ketelitian yang tinggi dari para petugasnya. Sehingga semua langkah-langkah kegiatan teknis kearsipan dapat dijalankan dengan baik.

Dalam rangka implementasi Peraturan Walikota Prabumulih No. 43 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Urusan Pemerintahan Wajib Tidak Berkaitan dengan Pelayanan Dasar, Dinas Daerah Kota Prabumulih. Untuk itu Bidang Pembinaan dan Kerjasama antar Lembaga khususnya seksi pembinaan kearsipan akan melakukan terobosan baru dengan mengoptimalkan Pelayanan Publik untuk melaksanakan Pembinaan dan bimbingan sumber daya manusia di bidang arsip melalui

supervisi pada 5 Kelurahan di Kecamatan Prabumulih Barat

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi masalah

Belum Optimalnya pembinaan teknis kearsipan dalam mengelola arsip dinamis di Instansi Pemerintah Kota Prabumulih

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana melakukan pembinaan teknis kearsipan di kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yaitu : Untuk mengoptimalkan pembinaan teknis kearsipan dalam mengelola arsip dinamis di kelurahan pada kecamatan Prabumulih Barat.

D. Manfaatnya

1. Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis pada penelitian ini adalah dapat menambah referensi dan pengembangan penelitian berikutnya yang sejenis dan bagi para pembaca dapat menambah pengetahuan sehingga dapat memberikan aumbang saran tentang arsip dinamis di kelurahan pada Kecamatan di Prabumulih Barat.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi, masukan dan pertimbangan dalam pelaporan dan tindak lanjut arsip dinamis di kelurahan kecamatan Prabumulih Barat.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Pembinaan

Pembinaan secara etimologi berasal dari kata bina. **Pembinaan adalah** proses, pembuatan, cara pembinaan, pembaharuan, usaha dan tindakan atau kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan baik.

Pembinaan menurut Masdar Helmi adalah segala hal usaha, ikhtiar dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian segala sesuatu secara teratur dan terarah.

Menurut Mathis (2002:112), pembinaan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich (2008:46), mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Selanjutnya sehubungan dengan definisi tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yaitu, pembinaan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pembinaan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pembinaan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Pembinaan juga dapat diartikan : “bantuan dari seseorang atau sekelompok orang yang ditujukan kepada orang atau sekelompok orang lain melalui materi pembinaan dengan tujuan dapat mengembangkan kemampuan, sehingga tercapai apa yang diharapkan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat dipahami bahwa dalam pembinaan terdapat unsur tujuan, materi, proses, cara, pembaharuan, dan tindakan pembinaan. Selain itu, untuk melaksanakan kegiatan pembinaan diperlukan adanya perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian.

2. Kearsipan

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian kearsipan, antara lain sebagai berikut :

- Ø R. soebroto, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kearsipan adalah aktivitas, pencatatan, penyimpanan, penggunaan, pemeliharaan, penyusutan, dan pemusnahan arsip.
- Ø Kamus administrasi, kearsipan adalah segenap rangkaian kegiatan pembuatan penyelenggaraan kearsipan sejak saat dimulainya pengumpulan warkat sampai dengan penyingkirannya.
- Ø Drs E. Martono, menyatakan bahwa kearsipan adalah pengaturan dan penyimpanan warkat/record atas dasar system tertentu serta dengan prosedur tertentu yang sistematis sehingga sewaktu-waktu diperlukan dapat ditemukan kembali dalam waktu singkat.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kearsipan adalah suatu kegiatan atau proses pengaturan, penyimpanan, arsip dengan menggunakan system tertentu, sehingga apabila arsip tersebut diperlukan dapat

ditemukan kembali secara tepat dalam waktu yang singkat.

B. Kegiatan Kearsipan

Menurut Drs E. Karso, kegiatan kersipan adalah sebagai berikut :

1. Kegiatan penciptaan

Merupakan suatu proses pembuatan dan penerimaan arsip yang terdiri dari pengurusan surat masuk maupun pengurusan surat keluar (mailhandling), baik menggunakan system buku agenda maupun sistem kartu kendali (system pola baru). Untuk surat masuk dimulai dari penerimaan surat, tersebut selesai dan siap untuk disimpan. Untuk surat keluar dimulai dengan perintah pembuatan surat, pengonsepan, pengetikan sampai surat tersebut dikirim dan tindakannya siap untuk disimpan.

2. Kegiatan penyimpanan (Filling) dan penemuan kembali (Finding)

- a) Kegiatan penyimpanan (Filling), adalah kegiatan yang dimulai dari pengecekan tanda pelepas yang ditandai dengan tanda disposisi dep (Deponeren/simpan), pemberian kode-kode penyimpanan sampai penempatan arsip tersebut disimpan kedalam folder dan dimasukan kedalam Filling Cabinet.
- b) Kegiatan penemuan kembali (Fiding), adalah kegiatan yang dimulai dari pemerintah arsip dari pihak lain, mengidentifikasi masalah sesuai dengan kode penyimpanan yang terdapat yang terdapat pada daftar klasifikasi, hingga menemukan kembali arsip ditempat

penyimpanannya sesuai dengan kode simpannya.

3. Kegiatan penyelamatan

Kegiatan penyelamatan, yaitu kegiatan kegiatan penyelamatan arsip agar tidak diketahui oleh yang tidak berhak, rusak atau hal-hal lain yang menyebabkan hilangnya nilai guna arsip, kegiatan tersebut terdiri dari kegiatan :

- a) Pengamanan, yaitu kegiatan untuk menjaga agar isi atau informasi yang ada pada arsip itu tidak diketahui oleh orang-orang yang tidak berhak (terutama untuk arsip yang bersifat rahasia).
- b) Pemeliharaan, adalah kegiatan yang menjaga agar benda arsip tersebut tidak mudah rusak, dengan kata lain kegiatan ini merupakan tindakan mencegah sebelum terjadi kerusakan arsip (preventif), misalnya selama dalam pemeliharaan ini benda-benda arsip perlu disemprot dengan obat anti hama, atau sebelum disimpan di persiapkan terlebih dahulu tempat yang aman dari kerusakan.
- c) Perawatan, adalah kegiatan kemampuan memperbaiki arsip yang telah rusak agar masih dapat dipergunakan kembali, dengan kata lain kegiatan ini merupakan tindakan setelah terjadi kerusakan pada arsip yang bertalian (Represif), misal nya jika ketehui sesuatu benda arsip dalam keadaan rusak atau benar-benar rusak, sedang kan arsip tersebut masih diperlukan atau di pergunakan, sebagai tindakan represif nya arsip tersebut dilaminasi (diberi lapisan plastik), kemudian dimikro filemkan. Apabila ada pihak yang membutuhkan arsip tersebut cukup ditunjukan mikro film nya saja, sedang kan arsip aslinya tetap disimpan.

C. Kegiatan Penyusutan

Kegiatan penyusutan, adalah kegiatan mengurangi jumlah arsip yang disimpan, terutama arsip-arsip yang telah hilang nilai gunanya, sehingga arsip yang tersimpan memiliki nilai guna tinggi, kegiatan penyusutan arsip ini meliputi :

- a) Pemeliharaan atau pemindahan, adalah kegiatan penentuan bahwa arsip tersebut masih sering atau sudah jarang atau bahkan tidak dipergunakan lagi, kemudian arsip tersebut dipindahkan penyimpanannya keunit sentral.
- b) Pemusnahan, adalah kegiatan menghapuskan secara fisik arsip yang telah hilang nilai gunanya, dengan harapan agar arsip yang tersimpan hanyalah arsip yang benar-benar masih dipergunakan.
- c) Penyerahan, adalah suatu kegiatan menyerahkan arsip yang memiliki nilai guna kebangsaan (arsip statis) kearsip nasional pusat atau arsip nasional daerah tingkat I masing-masing provinsi.

Dengan demikian ruang lingkup kegiatan arsip tersebut dimulai dari kegiatan penciptaan, penyimpanan, penemuan kembali, penyelamatan, dan berakhir dengan penyusutan. namun demikian sebagai inti dari kegiatan semua itu adalah kegiatan penyimpanan dan penemuan kembali.

D. Tujuan Pengelolaan Arsip

Dalam undang-undang No.7 Tahun 1971 Pasal 3 dinyatakan, bahwa tujuan kearsipan adalah untuk menjamin keselamatan bahan pertanggung jawaban nasional tentang perencanaan, pelaksanaan dan penyelenggaraan kehidupan kebangsaan serta untuk menyediakan bahan-bahan pertanggung jawaban bagi pemerintah.

Drs. E. Martono, menyatakan bahwa penataan berkas atau kearsipan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- Menyediakan warkat jika diperlukan.
- Menghindari pemborosan waktu dalam pencarian.
- Mengumpulkan dan mengelompokkan warkat yang berhubungan satu sama lain.
- Mengamankan warkat yang penting dari bahaya pencurian dan kebakaran.
- Memanfaatkan tempat penyimpanan dan sranya.
- Melindungi serta menjaga kerahasiaan informasi yang terkandung didalam warkat, khususnya warkat yang karena sifatnya harus dirahasiakan.

Drs. Anhar, dalam bukunya yang berjudul “Pengurusan surat dan kearsipan”, menyatakan bahwa tujuan pengelolaan kearsipan adalah menyimpan warkat sedemikian rupa sehingga mudah menemukan kembali bila sewaktu-waktu diperlukan.

Dari ketiga pendapat tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kearsipan adalah sebagai berikut:

1. Memelihara arsip dengan baik.
2. Menyimpan warkat dengan system yang tepat, sehingga mudah ditemukan kembali secara cepat dan tepat pula.
3. Menyediakan tempat penyimpanan yang memadai.
4. Menjamin keselamatan warkat baik isinya maupun bentuknya.
5. Memberikan pelayanan peminjaman warkat dengan baik

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian mengenai Arsip dinamis di Kelurahan Kecamatan Prabumulih Barat ini menggunakan

pendekatan kualitatif. Menurut Effendy (2010:6) :” Penelitian kualitatif adalah penelitiannya yang menjelaskan dan menganalisis perilaku manusia secara individual dan kelompok, prinsip atau kepercayaan, pemahaman atau pemikiran dan persepsi atau anggapan”.

Menurut Irawan (2006) penelitian kualitatif berpikir secara induktif (Grounded). Penelitian kualitatif tidak dimulainya dengan mengajukan hipotesis dan kemudian menguji kebenarannya (berpikir deduktif), melainkan bergerak dari bawah dengan mengumpulkan data sebanyak mungkin tentang sesuatu dan dari data itu dicari pola-pola, hukum-, prinsip dan akhirnya menarik kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan . Karena itu walaupun ada hipotesis dalam penelitian kualitatif, hipotesis tersebut tidak diuji untuk diterima atau ditolak.

B. Ruang Lingkup/Fokus Penelitian:

Didalam penelitian diperlukan adanya focus penelitian dengan tujuan antara lain : Untuk mengetahui Arsip dinamis dan Tata kelola arsip yang benar di kelurahan pada kecamatan Prabumulih Barat.

C. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012:38).

Variabel penelitian ini berupa variabel yaitu Arsip dinamis di Kelurahan Kecamatan Prabumulih Barat.

2. Definisi Konseptual

Definisi Konsep, adalah istilah yang menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu social (Singarimbun dan Effendi, 1995: 32).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable tentang bagaimana suatu variable diukur (Singarimbun dan Effendi, 1995:46)

Adapun definisi operasional yang digunakan untuk mengetahui arsip dinamis di kelurahan Kecamatan Prabumulih Barat, yang diadaptasi dari model Duncan (dalam Steers 1985:53) sebagai berikut :

a. Input, yang terdiri dari :

1. Sumber Daya Manusia
2. Dana/Biaya
3. Sarana dan Prasarana

b. Proses yang terdiri dari :

1. Melakukan Rapat Koordinasi
2. Melakukan persiapan pelaksanaan pembinaan kearsipan
3. Melaksanakan Pembinaan Teknis Kearsipan ke Kelurahan-kelurahan

c. Output, yang terdiri dari :

1. Manfaat
2. Aksi Berkelanjutan

D. Unit Analisis

Unit Analisis adalah unit yang akan diteliti atau analisis (Singarimbun dan Effendi, 1995:1550). Adalah Unit analisis adalah Organisasi, yaitu Kelurahan Kecamatan Prabumulih Barat.

E. Pemilihan informan

- a. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
- b. Sekretaris Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
- c. Kepala Bidang Pembinaan dan Kerjasama Antar Lembaga
- d. Seksi Pembinaan Kearsipan
- e. Seksi Arsip, Deposit dan Dokumentasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Kegiatan Pelayanan publik dengan cara melakukan pembinaan kearsipan ke 5 kelurahan di Prabumulih Barat dengan tujuan untuk meningkatkan keteraturan arsip di kelurahan dan memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik. Penelitian yang akan dilaksanakan yaitu mengadakan kegiatan pengoptimalan kegiatan pelayanan umum khususnya pada Pembinaan Kearsipan di 5 kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat sehingga dapat berjalan dengan baik.

Dalam pelaksanaan analisis, pembinaan dan bimbingan sumber daya manusia dibidang arsip, dan pelaksanaan Kerjasama antara instansi dan Lembaga terkait dalam rangka pembinaan arsip. Untuk mengoptimalkan Kegiatan administrasi tersebut adalah menyelesaikan penyebab masalah utama Pembinaan Kearsipan yaitu *Kerjasama dengan instansi yang terkait belum maksimal* dan penyebab masalah utama ini mempunyai masalah prioritas berdasarkan hasil analisa penulis setelah diturunkan muncullah 5 (lima) masalah prioritas dan penulis memilih satu yang paling dominan yaitu *Belum Optimalnya pembinaan teknis kearsipan*

di Instansi Pemerintah Kota Prabumulih

Inovasi atau terobosan yang akan penulis lakukan dalam rancangan aksi perubahan ini adalah dengan melakukan Optimalisasi Pembinaan Teknis Kearsipan Dalam Pengelolaan Arsip Dinamis di Kelurahan Pada Kecamatan Prabumulih Barat. Hal ini penulis lakukan karena selama ini tupoksi pelaksanaan analisis, pembinaan dan bimbingan sumber daya manusia dibidang arsip, dan pelaksanaan Kerjasama antara instansi dan Lembaga terkait dalam rangka pembinaan arsip belum berjalan dengan baik. Jadi menurut sdri Della Ariyani, S.Kom berinovasi untuk melakukan pelayanan publik berupa pembinaan kearsipan melalui supervisi di 5 kelurahan(Kelurahan Gunung Kemala, Kelurahan Muntang Tapus, Kelurahan Patih Galung, Kelurahan Payu Putat, Kelurahan Prabumulih).

Pada kecamatan Prabumulih Barat sehingga pengelolaan arsip di tempat tersebut dapat berjalan dengan baik dan dapat mengoptimalkan peran dan fungsi Lembaga kearsipan di Kota Prabumulih

Kegiatan Pelayanan publik dengan cara melakukan pembinaan kearsipan ke 5 kelurahan di Prabumulih Barat dengan tujuan untuk meningkatkan keteraturan arsip di kelurahan dan memberikan akses yang lebih luas kepada masyarakat untuk memperoleh pelayanan publik. Oleh karena itu rencana aksi perubahan yang akan dilaksanakan yaitu mengadakan kegiatan pengoptimalan kegiatan pelayanan umum khususnya pada Pembinaan Kearsipan di 5 kelurahan pada Kecamatan Prabumulih Barat sehingga dapat berjalan dengan baik.

Dalam pelaksanaan analisis, pembinaan dan bimbingan sumber daya manusia di bidang arsip, dan pelaksanaan Kerjasama antara instansi

dan Lembaga terkait dalam rangka pembinaan arsip. Untuk mengoptimalkan Kegiatan administrasi tersebut adalah menyelesaikan penyebab masalah utama Pembinaan Kearsipan

Inovasi atau terobosan adalah dengan melakukan Optimalisasi Pembinaan Teknis Kearsipan Dalam Pengelolaan Arsip Dinamis di Kelurahan Pada Kecamatan Prabumulih Barat. Berdasarkan hasil penelitian saudara Della dalam aksi perubahannya pada bulan Agustus 2021 bahwa telah dilaksanakan pembinaan dan bimbingan sumber daya manusia dibidang arsip di 5 (lima) kelurahan Kecamatan Prabumulih Barat, dan pelaksanaan Kerjasama antara instansi dan Lembaga terkait dalam rangka pembinaan arsip belum berjalan dengan baik. Jadi menurutnya berinovasi untuk melakukan pelayanan publik berupa pembinaan kearsipan melalui supervisi di 5 kelurahan pada kecamatan Prabumulih Barat sehingga pengelolaan arsip di tempat tersebut dapat berjalan dengan baik dan dapat mengoptimalkan peran dan fungsi Lembaga kearsipan di Kota Prabumulih

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Perpustakaan di Kota Prabumulih dilaksanakan oleh Kantor Perpustakaan. Memperhatikan dinamika yang terjadi di tengah masyarakat sebagai dampak hasil pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah terutama pembangunan dibidang pendidikan serta bertujuan untuk menertibkan arsip-arsip milik Pemerintah, dan berdasarkan peraturan Pemerintah 18 Tahun 2016 dibentuk Dinas Perpustakaan dan Kearsipan yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan

mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Perpustakaan dan Kearsipan serta Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

Berdasarkan PP No. 18 Tahun 2016 tentang Satuan Organisasi Perangkat Daerah maka yang semula Kantor Perpustakaan, Dokumentasi dan Arsip Daerah Kota Prabumulih berubah menjadi Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kota Prabumulih bertipe A yang dikepalai oleh Kepala Dinas, meliputi 1 (satu) Sekretaris dengan 3 (tiga) Kasubbag dan 4 Kepala Bidang dengan masing-masing 3 (tiga) Kepala Seksi.

Sebagai cara pandang ke depan maka visi harus dirumuskan sedemikian rupa untuk mencapai hasil yang akan diraih oleh organisasi / instansi dan dapat memberikan motivasi bagi staf untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi secara sungguh – sungguh dalam meningkatkan Budaya Baca dan Pelestarian Arsip Daerah.

a. Input

1. Sumber Daya Manusia Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan

Dengan memperhatikan kedudukan, tugas pokok dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan agar dapat terlaksana dengan baik tugas pokok dan fungsi tersebut, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan harus memiliki potensi sumber daya manusia yang handal sebagai modal atau suatu kekuatan pendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

2. Dana/Biaya

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dapat diuraikan penggunaan anggaran untuk mencapai indikator kinerja

sasaran melalui 3 Program kegiatan yaitu : Program Pengembangan Budaya Baca dan pembinaan perpustakaan, Program Peningkatan dan Pengembangan Sarana dan Prasarana Untuk Mendukung Kegiatan Perpustakaan dan Program Penyelamatan dan Pelestarian dokumen /arsip daerah

3. Sarana dan Prasarana

Sarana dan Prasarana kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Prabumulih juga masih kekurangan sarana dan prasarana pendukung yang memadai dalam rangka pelayanan administrasi yang cepat, akurat dan memuaskan diantaranya : Layak, Ruang baca bagi pengunjung yang kurang nyaman, Tempat bermain bagi pengunjung yang kurang nyaman, Tempat bermain bagi pengunjung anak Paud, TK masih sangat minim atau kurang memadai, belum tersedianya ruang khusus Arsip Daerah)

b. Proses Tahapan Pembinaan

1. Melakukan Rapat Koordinasi dengan Tim Kerja mengenai rencana aksi perubahan dan pembagian tugas

Dengan terbitnya Surat Keputusan Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Prabumulih Nomor: 267/KPTS/DPK/2021 tanggal 15 Juli 2021, tentang penetapan tim efektif aksi perubahan peserta pelatihan kepemimpinan pengawas angkatan I atas nama Della Aryani, S. Kom, maka Tim

Kerja Efektif pelaksanaan aksi perubahan ini secara resmi telah terbentuk dan diakui secara hukum. Surat Keputusan tentang Tim Efektif disusun sebagai dasar kerja bagi pelaksana aksi perubahan yang akan dilaksanakan. SK ini juga dapat meningkatkan kepercayaan bagi pelaksana dalam melaksanakan inovasi dan mempunyai keterikatan untuk menyelesaikan semua pekerjaan tersebut. Seiring dengan terbitnya surat keputusan tersebut maka pada tanggal 21 Juli 2021 dilakukan rapat koordinasi tim efektif.

2. Melakukan persiapan pelaksanaan pembinaan kearsipan di kelurahan pada kecamatan prabumulih barat

Persiapan terhadap pelaksanaan secara keseluruhan baik secara administrasi maupun secara sumberdaya personil tim. Pertama-tama dengan berkoordinasi dengan tim teknis pembinaan dan membuat bahan materi yang akan disampaikan. Setelah itu menghubungi pihak kelurahan yang akan di lakukan pembinaan dan meminformasikan jadwal pembinaan melalui surat yang sudah ditandatangani oleh Kepala Dinas dan mengantarkannya secara langsung ke kelurahan, sehingga dapat mengurangi kekeliruan di saat pelaksanaan yang sekarang maupun yang akan datang dan untuk sebagai dasar acuan penyampaian laporan data agar dapat

disampaikan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Melaksanakan Pembinaan Teknis Kearsipan ke Kelurahan-kelurahan

Dalam tahapan kegiatan ini, yang dilakukan oleh *Project Leader* bersama tim teknis adalah melaksanakan pembinaan ke kelurahan-kelurahan yang sudah ditetapkan. Pembinaan dilakukan dengan menjelaskan tata cara pengelolaan arsip yang benar secara teori dan juga praktek langsung. Ini dilakukan agar ilmu yang diberikan dapat di mengerti dan benar-benar di jalankan oleh stakeholders. Pembinaan pertama dilaksanakan di kelurahan Payu Putat pada tanggal 4 Agustus 2021

c. Output

1. Manfaat

Adapun manfaat dari aksi perubahan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan pengelola arsip di setiap kelurahan sehingga dapat menjaga arsip dari kerusakan dan mempermudah penemuan Kembali apabila arsip diperlukan sewaktu-waktu Aksi Perubahan ini juga dilatarbelakangi oleh keinginan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam bidang pembinaan kearsipan. Dalam jangka pendek, optimalisasi pembinaan kearsipan ini untuk meningkatkan pola pikir yang baik serta budaya kerja yang didasarkan pada profesionalisme dibidang kearsipan. Tujuan jangka panjang diarahkan untuk mewujudkan penyelenggaraan

kearsipan nasional yang terencana dan berkelanjutan

2. Aksi Berkelanjutan

Tindak lanjut kegiatan jangka pendek dengan menetapkan target capaian jangka menengah dan jangka panjang yaitu pelaksanaan supervisi ke kelurahan yang sudah dilaksanakan pembinaan dan pelaksanaan pembinaan ke kelurahan kelurahan lain selain prabumulih barat yaitu kelurahan diprabumulih selatan, utara, cambai, timur dan rambang kapak tengah.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Pelayanan Publik merupakan cerminan dari baiknya kinerja pemerintah kepada masyarakat. Untuk itu Bidang Pembinaan dan Kerjasama antar lembaga terus melakukan perbaikan pelayanan melalui inovasi baru, sehingga dapat diambil kesimpulan sebagai berikut sbb:

1. Kondisi yang terjadi selama ini belum optimalnya layanan pembinaan kearsipan dalam hal ini dapat memberikan citra pelayanan yang kurang optimal bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Prabumulih
2. Pelaksanaan Arsip Dinamis akan berjalan optimal apabila memiliki acuan yang jelas sehingga pelaksanaan layanan pembinaan dapat dilaksanakan dengan maksimal. Sarana Prasarana seperti computer, flashdisk, tempat penyimpanan arsip, sumber daya manusia yang handal, dasar hukum sangat diperlukan dalam pembuatan aksi perubahan ini

3. Terlaksananya Optimalisasi Pembinaan Kearsipan ini menunjukkan peningkatan efektifitas kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di bidang pembinaan dan Kerjasama antar lembaga.

B. SARAN

1. Peran serta stakeholder sebagai penerima manfaat, agar terus berjalan dengan memberikan dukungan pada setiap kegiatan pembinaan, sehingga pada masa mendatang bisa mendukung program pemerintah dalam mewujudkan penyelenggaraan sistem kearsipan sesuai dengan arah dan sasaran pembangunan nasional di bidang kearsipan;
2. Perunya pemerintah menempatkan tenaga kerja yang berkompeten sesuai dengan dasar ilmu dan tupoksinya sehingga kinerja PNS kedepan lebih berkualitas dan dapat diandalkan setiap bidangnya
3. Adanya penyusunan dan perumusan bidang Pendidikan dan pelatihan sumber daya arsip untuk mencari calon-calon arsiparis yang berkompeten dibidangnya yang dapat di tempatkan di setiap kelurahan/Instansi

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat.
- Ivancevich, John, M, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2 Jakarta : Erlangga.
- Amsyah, Zulkifli. 1995. Manajemen Kearsipan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Anhar. 1980. Pengurusan Surat Dan Kearsipan. Jakarta: Dekdikbud.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1972. Dasar-dasar Office Manajement. Cetakan ke-3. Jakarta.
- Bartos, Basir. 2003. Manajemen Kearsipan. Jakarta: BUmi Aksara.
- DPR RI. 1971. Undang-undang Nomor 7/1971 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kearsipan. Jakarta: Dewan Perwakilan rakyat RI.
- _____, 1974. Keppres NO. 26/1974. Tentang ketentuan-ketentuan pokok kearsipan. Jakarta: dewan perwakilan rakyat RI.
- _____, 1979. Peraturan pemerintah no. 34/1979 tentang penyusutan arsip. Jakarta: dewan perwakilan rakyat.
- _____, 1990. Keputusan menpan no. 36/1990 tentang arsiparis. Jakarta.
- Karso. 1982. Kearsipan I & 2, cetakan ke-2. Porwokerto.
- Lay Wahyu, dkk. 1995. Kearsipan, cetakan pertama. Bandung: Angkasa.
- Martono. E. 1982. Record manajemen dan filling dalam praktek perkantoran modern, cetakan pertama. Jakarta: karya utama.
- The liang gie. Kamus admistrasi perkantoran, Edisi ke-3 yogyakarta: nur vahaya.
- Widjaja, AW. 1993. Admistrasi kearsipan suatu pengantar, edisi revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Della Ariyani, 2021, Aksi Perubahan, Optimalisasi teknis pembinaaan arsip dinamis di kelurahan di kecamatan prabumulih Barat..

ANALISIS KOORDINASI LAYANAN PENDIDIKAN NARAPIDANA ANAK DI KOTA PALEMBANG

Hj. Holijah, SH. MH.

Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Sumsel.

Email : holijah18@gmail.com

Diterima : 18 Oktober 2021; Disetujui : 08 November 2021

ABSTRAK

Anak didik berkaitan dengan suatu gejala kenakalan anak yang terjadi dalam masyarakat. Kenakalan anak terbagi 2 golongan yaitu kenakalan anak yang melanggar norma sosial dan kenakalan anak yang melanggar hukum. Anak yang melanggar hukum proses pembinaannya dilaksanakan di Lembaga Pemasyarakatan Anak.

Pendidikan bagi narapidana terdapat dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan, dalam konteks layanan hak pendidikan dinyatakan di dalam pasal 22 ayat (1) yang menyatakan anak didik memperoleh hak-hak sebagaimana yang dimaksud pasal 14 tentang hak-hak narapidana dan salah satu hak narapidana adalah hak untuk mendapatkan pendidikan dan pengajaran.

Permasalahan yang timbul adalah pemerintah kurang memberikan perhatian dalam memenuhi hak pendidikan bagi narapidana anak, mentor atau guru khusus yang didatangkan tidak sesuai dengan kurikulum di sekolah formal, dan mereka kurangnya memiliki kesadaran terhadap pendidikan bisa diakibatkan karena mereka depresi, minder dan malu kemudian harus menjalani hukuman penjara di Lapas sebagai narapidana, sehingga keinginan untuk melanjutkan pendidikan terabaikan. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris yang bersifat deskriptif kualitatif yang diambil menggunakan data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder sebagai pelengkap sumber data primer. Berdasarkan hasil penelitian dalam koordinasi layanan pendidikan narapidana anak di Lembaga Pemasyarakatan Kota Palembang sepenuhnya sudah terpenuhi, pelaksanaan pendidikan terus dilakukan secara terprogram berdasarkan dengan kurikulum standar dengan sekolah Formal biasa dengan menggunakan sistem PAKET A,B Dan C. Dan Guru pendidikan layanan narapidana anak semua didatangkan dari Dinas Pendidikan yang telah Bekerja sama dengan sekolah SD, SMP dan SMA Sedangkan pendidikan non formal seperti kegiatan pramuka, keterampilan menjahit, pendidikan montir, pendidikan kerohanian, pendidikan olah raga, serta pendidikan komputer.

Kata kunci : Narapidana, Pendidikan Anak

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah elemen yang sangat penting untuk kelangsungan hidup bangsa. Pendidikan memiliki peran yang berkaitan dengan pemeliharaan dan perbaikan kehidupan

suatu masyarakat, terutama membawa generasi muda dalam pemenuhan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam masyarakat. Pendidikan sangat penting untuk menjamin kehidupan karena pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya

manusia. Pendidikan memberikan individu untuk mampu mengerti akan diri dan lingkungannya. Seperti yang tercantum dalam Undang - Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.”

Undang-undang tersebut menjelaskan bahwa pendidikan mampu memberikan peserta didik tempat mengembangkan potensi diri guna melatih berbagai potensi dan bakat yang dimiliki. Disamping itu pendidikan juga diharapkan mampu memberikan peserta didik kepribadian yang bagus serta pengendalian diri atas apa yang dihadapi peserta didik.

Fungsi pendidikan nasional yang ditetapkan dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Memiliki makna yang dalam dan luas di mana bangsa yang cerdas adalah bangsa yang dibangun atas tiga pilar. Pertama, memiliki kemampuan dalam menguasai berbagai aspek kehidupan, baik aspek ekonomi, sosial, politik, hukum, ilmu pengetahuan dan teknologi, maupun aspek agama. Kedua, memiliki watak kepribadian yang luhur dan anggun, patriotis dan nasionalis, serta watak bekerja keras dalam memenuhi kebutuhan hidup. Ketiga, memiliki peradaban yang humanis religius, serta kewibawaan yang tinggi, sehingga

bangsa-bangsa lain tidak seenaknya memperlakukan dan mengintervensi bangsa Indonesia.

Tujuan pendidikan yang ditetapkan dalam pasal tersebut adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Konsep ini akan menghasilkan manusia yang sempurna yakni terbinanya seluruh potensi yang dimiliki baik jasmani, intelektual, emosional, sosial, agama dan sebagainya. Maka akan dapat mengemban tugas hidupnya dengan baik dan penuh tanggung jawab, baik yang berkenaan dengan kepentingan pribadi, masyarakat, bangsa dan negaranya.

Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (1). Siapapun itu, baik orang tua, remaja maupun anak-anak berhak atas terselenggaranya pendidikan. Terutama anak sebagai generasi penerus bangsa yang harus mendapat perhatian lebih terhadap kelangsungan pendidikannya. Pendidikan yang baik tentu akan meningkatkan kualitas dari anak itu sendiri.

Anak bisa sebagai agen perubahan (social change) yang bisa membawa perubahan bagi bangsa dan negara. Pemerintah wajib mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Pendidikan berhak diperoleh setiap warga negara termasuk warga negara yang sedang menjalani hukuman akibat kasus hukum yang diperbuatnya atau yang biasa disebut narapidana. Baik narapidana dewasa apalagi

narapidana anak berhak memperoleh pendidikan selama menjalani hukumannya di dalam LAPAS. Adapun hukuman yang diberikan tersebut mempunyai tujuan tertentu yang harus dapat dicapai melalui berbagai program pembinaan pada suatu LAPAS dalam kerangka sistem pemasyarakatan.

hak kewarganegaraan dan kemanusiannya tidak akan hilang.

Koordinasi yang dilakukan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan melalui lembaga kemasyarakatan adalah pembinaan layanan narapidana atau anak didik pemasyarakatan merupakan semua usaha Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Sumatera Selatan melakukan Koordinasi layanan melalui lembaga kemasyarakatan sebagai suatu bentuk organisasi yang mempunyai tugas dan fungsi yang sama pentingnya dalam institusi-institusi lainnya dalam sistem peradilan pidana, seperti kepolisian, kejaksaan, dan pengadilan. Tugas dan fungsi dari lembaga layanan pemasyarakatan adalah melaksanakan pembinaan terhadap narapidana anak didik pemasyarakatan (Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995 Pasal 1). Koordinasi layanan yang diberikan di Kota Palembang sebagai suatu tugas dan fungsinya dalam melaksanakan sistem pemasyarakatan yang dijadikan sebagai metode layanan bagi narapidana dan anak didik, sedangkan narapidana adalah manusia-manusia yang menghadapi kesulitan dan terganggu status sosialnya sehingga mereka membutuhkan pembinaan yang intensif agar mereka dapat mengatasi kesulitannya sedikit demi sedikit.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk memilih judul “Analisis Koordinasi Layanan Pendidikan Narapidana Anak di Kota Palembang.”

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada pada Koordinasi layanan pendidikan narapidana anak di Kota Palembang, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yaitu:

1. Kurangnya jumlah anak yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan, khususnya lama pidana
2. Kurangnya pengetahuan dan pemahaman petugas terhadap pendidikan
3. Kurangnya kesadaran masing-masing narapidana anak tentang pentingnya kelanjutan pendidikan
4. Kurangnya tingkat koordinasi layanan dan pemenuhan hak atas pendidikan narapidana anak yang sedang menjalani hukuman

2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana Analisis Koordinasi Layanan Pendidikan Narapidana Anak di Kota Palembang.”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Definisi Koordinasi

Koordinasi dibutuhkan dalam mewujudkan tujuan organisasi swasta maupun publik. Sebagaimana dijelaskan Hasibuan (2006:85), koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Adisasmita (2011:166) koordinasi (coordinating) adalah tindakan seorang manajer dalam upaya menyelaraskan suatu pekerjaan dari suatu bagian dengan tugas bagian

lain, sehingga mencegah timbulnya kesimpangsiuran yang dapat menjadi sumber ketidakefektifan. Menurut keduanya koordinasi adalah tindakan manajer dalam mencapai tujuan, ini berarti dalam tahap-tahap manajerial dibutuhkan koordinasi antara subunit-subunit tertentu untuk menciptakan keserasian dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012) pengertian koordinasi adalah perihal mengatur suatu organisasi atau kegiatan sehingga peraturan dan tindakan yang akan dilaksanakan tidak saling bertentangan atau simpang siur. Searah dengan hal di atas Mooney and Reily mendefinisikan koordinasi sebagai berikut : “coordination as the achievement of orderly group effort, and unity of action in the pursuit of a common purpose-koordinasi sebagai pencapaian usaha kelompok secara teratur kesatuan tindakan di dalam mencapai tujuan bersama.

Hasibuan (2011) menyatakan bahwa: “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”. Koordinasi mengimplikasikan bahwa elemen-elemen sebuah organisasi saling berhubungan dan mereka menunjukkan keterkaitan sedemikian rupa, sehingga semua orang melaksanakan tindakan-tindakan tepat, pada waktu tepat dalam rangka upaya mencapai tujuan-tujuan.

Koordinasi sangat erat kaitannya terhadap manajemen karena dalam manajemen terdapat langkah-langkah koordinasi seperti yang telah dijelaskan oleh James AF Stoner yakni Manajemen merupakan Proses dalam membuat perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian kegiatan anggota organisasi dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam mengatasi setiap permasalahan perkotaan maka diperlukan adanya koordinasi yang dimana merupakan turunan dari manajemen sehingga koordinasi dilakukan dengan berbagai tahapan yang terdapat dalam manajemen dengan adanya koordinasi memungkinkan permasalahan suatu perkotaan dapat dengan segera untuk ditangani, koordinasi sangat diperlukan dalam wilayah pemerinthan hal ini agar unit-unit ataupun lembaga pemerintah dapat bekerja dengan sebaik-baiknya demi melayani masyarakat, koordinasi juga dilakukan untuk dapat meminimalisir resiko bencana yang kerap terjadi Menurut Handoko, (2003:195) mendefinisikan koordinasi (coordination) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Koordinasi dapat diartikan sebagai pengaturan yang tertib dari kumpulan atau gabungan usaha, untuk menciptakan kesatuan tindakan dalam mencapai tujuan bersama menurut Prof. Dr. Ateng Syafrudin (1993:10). Menurut Ibid, Ateng Syafrudin koordinasi adalah Permasalahan kerjasama dan koordinasi antara aparatur pemerintah dan pertaliannya satu sama lain merupakan masalah koordinasi pemerintah. Kerjasama dibutuhkan guna menjamin keterpaduan dalam tujuan dan bekerjanya semua aparatur pemerintah yang ada dalam hidup bersama.

Sehingga dapat dikatakan masalah koordinasi adalah salah satu dari

masalah- masalah pemerintahan yang terpenting. Masalah kerjasama antar aparat pemerintah dinyatakan sebagai masalah koordinasi pemerintah yang besar artinya bagi kehidupan Negara. Sehingga koordinasi perlu digunakan untuk dapat memperbaiki hasil dari pekerjaan pemerintahan yang dirasakan perlu adanya suatu koordinasi antar lembaga pemerintah daerah. Hal ini diharapkan dapat menjamin kerjasama antar dinas-dinas di lingkup daerah. Hubungan kerja, koordinasi dan komunikasi dari sudut pandang teknis pelaksanaan pemerintahan.

Mekanisme koordinasi meliputi antara lain: kebijaksanaan, yaitu sebagai arah tujuan, rencana, yaitu tertuang cara melaksanakan, waktu pelaksanaan, orang yang melaksanakan, prosedur dan tata kerja yaitu berisi siapa melakukan apa, kapan dilaksanakan, dan dengan siapa harus berhubungan yang dibuat dalam bentuk petunjuk pelaksanaan menurut Syafruddin, Ateng.(1993:13).

Manfaat dari koordinasi, menurut Sutarto sebagai berikut (1993:74) Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan lepas satu sama lain antara satuan-satuan organisasi atau antara para pejabat yang ada dalam organisasi.

- a. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan atau suatu pendapat bahwa satuan organisasinya atau jabatannya merupakan yang paling penting.
- b. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan timbulnya pertentangan antar satuan organisasi atau antar pejabat.
- c. Dengan koordinasi dapat dihindarkan timbulnya rebutan fasilitas
- d. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya peristiwa waktu menunggu yang memakan waktu lama.

- e. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kekembaran pengerjaan terhadap suatu aktivitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekembaran pengerjaan terhadap tugas oleh para pejabat.

Menurut Manulang (2001:72) koordinasi adalah usaha mengarahkan kegiatan seluruh unit-unit organisasi agar tertuju untuk memberikan sumbangan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, dengan adanya koordinasi akan terdapat keselarasan aktivitas diantara unit-unit organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2006:86) berpendapat bahwa koordinasi penting didalam suatu organisasi, diantaranya untuk mencegah terjadinya kekacauan, percekocokan, dan kekembaran idelarskan dan atau kekosongan pekerjaan, Agar orang-orang dan pekerjaannya diselarskan serta diarahkan untuk pencapaian tujuan perusahaan, agar sarana dan prasarana dimanfaatkan untuk mnecapai tujuan supaya semua unsur manajemen dan pekerjaan masing-masing individu pegawai harus membantu tercapainya tujuan perusahaan dan upaya semua tugas,kegiatan dan pekerjaan terintegrasi kepada sasaran yang diinginkan.

Pada dasarnya pengertian mengenai koordinasi yang dipaparkan oleh beberapa para ahli diatas memang sangat erat kaitannya terhadap pembahasan dalam penelitian ini sehingga peneliti akan memfokuskan pembahasan ini pada pendapat Handoko yang mendefinisikan koordinasi (coordination) sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan- kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi

untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

2. Ciri- Ciri Organisasi

Berdasarkan atas definisi tersebut diatas maka dapat dijelaskan ciri-ciri koordinasi menurut Handyaningrat(1984:118), adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab koordinasi terletak pada pimpinan. Oleh karena itu koordinasi adalah menjadi wewenang dan tanggung jawab dari pada pimpinan. Dikatakan bahwa pimpinan yang berhasil, karena ia telah melakukan koordinasi dengan baik.
- b. Koordinasi adalah suatu usaha kerjasama. Hal ini disebabkan karena kerja sama merupakan syarat mutlak terselenggaranya koordinasi dengan sebaik-baiknya.
- c. Koordinasi adalah proses yang terus-menerus (continue process). Artinya suatu proses yang bersifat kesinambungan dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.
- d. Adanya pengaturan usaha kelompok secara teratur. Hal ini disebabkan karena koordinasi adalah konsep yang diterapkan di dalam kelompok, bukan terhadap usaha individu tetapi sejumlah individu yang bekerjasama didalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- e. Konsep kesatuan tindakan. Konsep kesatuan tindakan adalah inti dari pada koordinasi. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus mengatur usaha-usaha/ tindakan-tindakan dari pada setiap kegiatan individu sehingga diperoleh adanya keserasian didalam mencapai hasil bersama.
- f. Tujuan koordinasi adalah tujuan bersama (common purpose). Kesatuan usaha/ tindakan meminta kesadaran/ pengertian kepada semua

individu, agar ikut serta melaksanakan tujuan bersama sebagai kelompok dimana mereka bekerja.

Dari ciri-ciri yang dijelaskan diatas dapat diambil benang merah, bahwa untuk menciptakan koordinasi yang efektif dibutuhkan ciri-ciri atau karakteristik koordinasi sebagai acuan dalam melakukan koordinasi antar subunit organisasi maupun eksternal organisasi.

3. Manfaat dan Pentingnya Organisasi

Apabila dalam organisasi dilakukan koordinasi maka ada beberapa manfaat yang dapat dipetik dari padanya, yaitu: Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan lepas satu sama lain antara satuan-satuan organisasi atau antara para pejabat yang ada dalam organisasi (Sutarto, 2000: 146-147).

1. Dengan koordinasi dapat dihindarkan perasaan atau suatu pendapat bahwa satuan organisasi nya atau jabatannya merupakan yang paling penting.
2. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan timbulnya pertentangan antar satuan organisasi atau antar pejabat.
3. Dengan koordinasi dapat dihindarkan timbulnya rebutan fasilitas
4. Dengan koordinasi dapat dihindarkan terjadinya peristiwa waktu menunggu yang memakan waktu lama
5. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadi kekembaran pengerjaan terhadap sesuatu aktivitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekembaran pengerjaan terhadap tugas oleh para pejabat.

6. Dengan koordinasi dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kekosongan pengerjaan terhadap sesuatu aktivitas oleh satuan-satuan organisasi atau kekosongan pengerjaan terhadap tugas oleh para pejabat.
7. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran diantara para pejabat untuk saling bantu satu sama lain terutama diantara pejabat yang ada dalam satuan organisasi yang sama.
8. Dengan koordinasi dapat ditumbuhkan kesadaran diantara para pejabat untuk saling memberi tahu masalah yang dihadapi bersama sehingga dapat dihindarkan kemungkinan terjadinya kebaikan bagi dirinya, keselamatan bagi dirinya atas kerugian atau kejatuhan sesama pejabat lainnya.
9. Dengan koordinasi dapat dijamin kesatuan sikap antar pejabat,
10. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan kebijaksanaan antar pejabat.
11. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan langkah antar para pejabat
12. Dengan koordinasi dapat dijamin adanya kesatuan tindakan antar pejabat Pentingnya koordinasi (Handyaningrat, 1994:93) :
 - a. Koordinasi yang baik akan mempunyai efek adanya efisiensi terhadap organisasi itu. Karena itu maka koordinasi adalah memberikan sumbangan (kontribusi) guna tercapainya efisiensi terhadap usaha-usaha yang lebih khusus, sebab kegiatan-kegiatan organisasi itu adalah dilakukan secara spesialisasi (khusus). Bila tidak akan terjadi pemborosan yaitu: pemborosan uang, tenaga

dan alat-alat (waste of money, waste of manpower, waste of materials).

- b. Koordinasi mempunyai efek terhadap moral dari pada organisasi itu, terutama yang berhubungan dengan peranan kepemimpinan (leadership). Kalau kepemimpinan kurang baik, maka ia kurang melakukan koordinasi yang baik. Oleh karena itu koordinasi menentukan/ mempengaruhi terhadap keberhasilan dari pada kepemimpinan.
- c. Koordinasi mempunyai efek terhadap perkembangan daripada personal di dalam organisasi itu. Artinya bahwa unsur pengendalian personal dalam koordinasi itu harus selalu ada. Orang tidak selalu dibebaskan begitu saja, tetapi harus dikendalikan

4. Kebutuhan akan Koordinasi

Sebagaimana yang dikemukakan Stoner (1987:318) bahwa: “urgensi akan pentingnya kebutuhan koordinasi bagi aktivitas unit organisasi berbeda dalam hal sejauh mana aktivitas itu perlu dipadukan dengan aktivitas unit lainnya. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada persyaratan bentuk dan komunikasi tugas-tugas yang dilakukan dan tingkat ketergantungan berbagai subunit yang melaksanakan tugas tersebut. Apabila tugas-tugas tersebut memerlukan atau dapat memperoleh manfaat dari arus informasi antar unit, maka yang terbaik adalah tingkat koordinasi yang tinggi. Akan tetapi, apabila persyaratan atau manfaat sedemikian itu tidak ada, maka pekerjaan tersebut mungkin lebih baik diselesaikan interaksi dengan anggota unit-unit lainnya apabila tidak banyak memerlukan waktu.” Koordinasi

dibutuhkan dalam setiap hubungan kerja dalam suatu organisasi, sebab tanpa koordinasi setiap anggota dalam suatu organisasi tidak mempunyai pegangan dalam menentukan tujuan mereka, sehingga akan merugikan organisasi itu sendiri. Dengan koordinasi diharapkan keharmonisan atau keserasian seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga tiap departemen atau perusahaan atau bagian menjadi seimbang dan selaras. Koordinasi merupakan usaha untuk menciptakan keadaan yang serasi, selaras dan seimbang. Kebutuhan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat ketergantungan dari tiap satuan pelaksanaan.

Terdapat 3 (tiga) macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi seperti diungkapkan oleh James D. Thompson (Stoner, 1987:318), yaitu:

1. Saling ketergantungan yang dikelompokkan (pooled interdependence); apabila unit-unit organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi saling tergantung pada prestasi yang memadai dari setiap unit bagi tercapainya tujuan akhir.
2. Saling ketergantungan yang berurutan (sequential interdependence); di mana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
3. Saling ketergantungan timbal balik (reciprocal interdependence); merupakan hubungan timbal-balik antara sejumlah unit.
5. Mekanisme dalam Organisasi

Selanjutnya setelah dijelaskan mengenai kebutuhan akan koordinasi, maka yang perlu menjadi pertimbangan utama dalam memilih pendekatan

terbaik untuk koordinasi adalah dengan menyesuaikan /menandingan kapasitas organisasi dengan kebutuhannya akan koordinasi. Menurut Stoner (1987: 324) hal berikutnya yang diperlukan adalah memilih mekanisme pengkoordinasian yang sesuai, dengan kemampuan organisasi dalam melakukan koordinasi.

Dalam Bouckaert, Peter dan Verhoest (2010:34-66) membedakan mekanisme koordinasi kedalam tiga pendekatan teoritis alternatif untuk koordinasi disektor publik. Masing-masing pendekatan ini memiliki sesuatu untuk memberikan kontribusi dalam memahami penyebab masalah koordinasi, keuntungan yang ingin dicapai melalui koordinasi, dan mekanis melalui koordinasi yang lebih baik dapat dicapai.

Menurut Handayani (1989:80), koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator :

1. Komunikasi
2. Kesadaran Pentingnya Koordinasi
3. Kompetensi Partisipan
4. Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi
5. Kontinuitas Perencanaan

Menurut Fayol dan Siagian (2001:103) indikator Koordinasi dalam Manajemen adalah (1) Planing, (2) Organizing, (3) Commanding, (4) Coordinating dan (5) Controlling. Pendapat tersebut merangkan, bahwa pada dasarnya koordinasi akan berhasil dengan baik jika proses pelaksanaan proses manajemen dilakukan efektif, artinya POCCC dilaksanakan serta diterapkan dengan baik dan dengan pertimbangan-pertimbangan yang cukup matang dan dibutuhkan proses pengarahan (Commanding). Fungsi-fungsi POCCC akan saling mempengaruhi satu sama lain.

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif agar mengetahui proses implementasi kebijakan koordinasi pendidikan narapidana anak di lembaga pemsyarakatan Kota Palembang. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistik dan dideskripsikan dengan bentuk kata-kata dan bahasa, pada konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan metode ilmiah dengan teori yang digunakan adalah teori Handyaningrat (1989:80).

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang mengungkapkan suatu masalah, keadaan atau peristiwa sebagaimana adanya sehingga sekedar mengungkapkan fakta. Hasil penelitian deskriptif lebih ditekankan pada pemberian deskripsi atau gambaran secara objektif tentang peristiwa yang diteliti (Hadari Nawawi, 2005:31).

Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi mengenai implementasi kebijakan pembinaan dan pembimbingan sebagai pendidikan karakter bagi narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Kota Palembang secara mendalam dan komprehensif. Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan pelaksanaan di Lembaga Pemasyarakatan Kota Palembang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Hasil

1. Penelitian Bagaimana Analisis Koordinasi Layanan Pendidikan Narapidana Anak di Kota Palembang

Pada BAB ini, Peneliti akan melakukan pembahasan terhadap data yang sudah dikumpulkan. Penelitian ini tentang analisis koordinasi layanan pendidikan narapidana anak di Kota Palembang. Penelitian ini diperoleh berdasarkan data primer (wawancara) dan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Data tersebut berasal dari sumbangan pikiran dalam setiap pertemuan yang diadakan untuk membicarakan kegiatan yang akan dilaksanakan berupa memberikan usulan, memberikan saran dan memberikan kritik, berdasarkan informan yang diberikan wawancara. Sehingga diketahui pelaksanaan koordinasi layanan pendidikan narapidana anak di Kota Palembang. Peneliti menggunakan teori koordinasi dalam proses manajemen menurut Handyaningrat (1989:80), yang dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Komunikasi

Koordinasi sangatlah diperlukan suatu komunikasi yang lancar antara Lembaga Pemasyarakatan dengan pembina layanan pendidikan narapidana anak agar terjalin suatu hubungan kerja sama yang harmonis guna kelancaran komunikasi dan koordinasi penyelenggaraan layanan pendidikan narapidana anak berguna untuk kepentingan anak-anak narapidana agar mendapatkan pendidikan yang layak. Komunikasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga pihak-pihak tersebut dapat bekerja dengan baik tanpa adanya persaingan maupun diskriminasi lembaga. proses komunikasi yang ada di dalamnya, yaitu antara narapidana

dengan petugas Lembaga Pemasyarakatan. Saat ini narapidana dapat melakukan komunikasi dengan petugas Lembaga Pemasyarakatan dengan bebas.

Kegiatan narapidana anak dibagi menjadi dua, yaitu pembinaan dengan pendekatan umum, serta yang dilakukan dengan pendekatan individual. Dalam pembinaan dengan pendekatan umum, narapidana diberikan bekal keterampilan dan pendidikan yang cukup agar kelak siap kembali dalam kehidupan bermasyarakat. Sedangkan dalam pembinaan dengan pendekatan individual dilakukan melalui konseling pribadi yang sifatnya interpersonal. Dimana komunikasi merupakan alat untuk memperlancar kegiatan koordinasi yang dilakukan oleh pihak terkait. Adapun langkah-langkah didalam Komunikasi layanan pendidikan narapidana anak di Kota Palembang :

- a. Sosialisasi pendidikan narapidana anak dilaksanakan melalui rapat. Dalam rapat, petugas pemasyarakatan yang menjadi agen pelaksana melakukan komunikasi untuk melaksanakan sosialisasi pendidikan anak lapas. Sosialisasi dilakukan melalui petugas lapas agar mendapatkan tugas pokok dan fungsinya sebagai petugas pemasyarakatan. Sosialisasi yang dilakukan terhadap pendidikan narapidana anak salah satunya melaksanakan pembinaan dan pembimbingan di dalam Lembaga Pemasyarakatan Kelas I A Kota Palembang dimasukkan ke dalam bagian pembinaan narapidana anak khusus pendidikan. Dibagian binapi terdapat tugas-tugas dalam melaksanakan proses pendidikan tersebut. Penjabaran tugas diketahui oleh kepala lapas dan tugas harus dibagi rata antar petugas

pemasyarakatan. Sosialisasi pembinaan dan pembimbingan pendidikan terhadap anak-anak di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I A Kota Palembang melibatkan pihak ketiga yang terdiri dari masyarakat dan lembaga perangkat pemerintah. Hal ini benar adanya. Ini dibuktikan dengan adanya pembelajaran rutin yang dilakukan narapidana anak.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala LAPAS I A Kota Palembang yang mengatakan bahwa :

“sosialisasi yang dilakukan oleh petugas lapas mengenai pendidikan narapidana anak disosialisasikan melalui briefing melalui pembinaan dan pembimbingan terhadap anak – anak lapas untuk wajib mengikuti proses pendidikan, dan sosialisasi tersebut dilakukan untuk menetapkan tugas pokok dan fungsi petugas pemasyarakatan yang melaksanakan pembinaan dan pembimbingan pendidikan narapidana anak”.

Menurut wawancara dengan Kepala Seksi Pendidikan lapas yang mengatakan bahwa :

“Setiap kegiatan yang dilakukan di Lapas tentunya sudah ada prosedur maupun aturan pelaksanaannya tersendiri, di dalam Lapas ini ada struktur oragnisasi yang mengaturnya. Pembinaan dan pembimbingan pendidikan narapidana anak juga sudah ada alurnya. Kepala lapas memberi perintah lalu bagian-bagian dibawahnya yang melaksanakan. Salah satu sosialisasi yang dilakukan diantaranya seperti pembinaan dan pembimbingan pendidikan nanti ada Kepala

seksinya dan akan dilaksanakan sesuai alur perintahnya. Sosialisasi yang dibuat dari pemerintah pusat, pihak lapas hanya tinggal melaksanakan saja. Pembinaan dan pembimbingan pendidikan narapidana anak dimasukkan ke dalam bagian proses kegiatan belajar. Petugas pemasyarakatan yang berada di bagian tersebut mendapatkan tugas pokok dan fungsi. Penjabaran tugas dilakukan oleh kepala lapas dan tugas harus dibagi rata di dalam bagian bimbingan belajar tersebut”.

Berdasarkan wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa sosialisasi pendidikan narapidana anak sudah berjalan cukup baik proses sosialisasi ini dilaksanakan melalui rapat. Dalam rapat, petugas pemasyarakatan yang menjadi agen pelaksana pendidikan narapidana anak dengan cara melakukan pembinaan dan pembimbingan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I A Kota Palembang.

2. Kesadaran pentingnya koordinasi

Pentingnya suatu koordinasi untuk melaksanakan pendidikan narapidana anak adalah satu bentuk usaha yang dilaksanakan melalui pembinaan ilmu pendidikan yang diberikan pada anak-anak berbadan hukum. Narapidana anak merupakan anak-anak yang putus sekolah dan LAPAS memiliki kewajiban untuk memberikan bekal kepada mereka ketika keluar dari rumah tahanan mereka menjadi pribadi yang lebih memiliki kesadaran berbangsa dan bernegara dalam diri anak narapidana. Beberapa indikator yang bisa memberikan kesadaran organisasi pelaksana LAPAS didalam

melaksanakan pendidikan narapidana anak di LAPAS Kota Palembang agar mampu mencapai tujuan yaitu:

a. Tingkat pengetahuan para pelaksana pendidikan narapidana anak

Salah satu aspek terpenting dari para pelaksana adalah pengetahuan-pengetahuan pegawai akan bidang pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan dapat dilakukan oleh pegawai jika pegawai tersebut mempunyai pengetahuan tentang tugasnya masing-masing. Pegawai pemasyarakatan tenaga ahli dalam bidang tertentu khususnya pada anak yang berbadan hukum. Dalam pelaksanaan pembinaan pada hakikatnya memerlukan tenaga ahli seperti psikolog, sosiolog, dokter, insinyur, pekerja sosial, dan lain-lain sesuai dengan teknis operasional lembaga pemasyarakatan.

Dari penelitian yang dilakukan ternyata hanya sekitar 30% yang mempunyai gelar sarjana dan 100% dari jumlah ini adalah lulusan AKIP (Akademi Ilmu Pemasyarakatan). Sebagai salah satu contoh dari ruang lingkup pengetahuan pendidikan untuk pembinaan anak adalah pendidikan pengetahuan umum yang memerlukan tenaga ahli khusus. Tenaga ahli khusus yang terdapat di LAPAS I A Kota Palembang, harus memiliki kemampuan khusus dalam melaksanakan pendidikan anak sehingga pelaksanaan pembinaan pendidikan bisa dilakukan oleh petugas yang ada di LAPAS IA Kota Palembang.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kota Palembang, beliau mengatakan bahwa :

“Selain untuk mendapatkan pelatihan pendidikan, para pelaksana /pegawai LAPAS juga memiliki kemampuan dalam memberikan pembinaan dalam bidang kemandirian melatih dengan berbagai keterampilan mengasah bakat dengan memberikan pelatihan kepada narapidana anak dimana narapidana anak berhak untuk memilih jenis kegiatan pelatihan yang sesuai dengan minat dan bakatnya bagi narapidana anak yang berada di LAPAS I A Kota Palembang”.

- b. Adanya pengawasan dari pendidikan narapidana anak

Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia memberikan pembaruan pendidikan anak di Lembaga Pendidikan Narapidana Anak di Palembang dan LAPAS yang di seluruh Indonesia. Oleh sebab itu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melakukan pengawasan terpadu antar kementerian terhadap proses pelaksanaan pendidikan narapidana anak di LAPAS. Tentu harapannya adalah ada kemauan kementerian pendidikan mensuplai guru-guru profesional ke LAPAS, atau memberikan latihan tentang ilmu (ilmu pedagogi) pendidikan terhadap karyawan LAPAS. Dengan demikian manajemen LAPAS yang diberi tanggung jawab pembinaan dan juga diberi tugas lain yakni pendidikan anak LAPAS mampu menjalankan amanah mencerdaskan kehidupan bangsa dengan baik.

Petugas Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) Klas I Kota Palembang melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi (monev) terhadap kegiatan pendidikan dan

latihan kerja para andikpas (anak didik permasyarakatan). Kegiatan monev dilakukan pada Kamis lalu 14/11/2019 di SD Negeri 2 Palembang, SMP Negeri 22 Palembang dan SMA Negeri 11 Palembang yang bekerja sama dengan LAPAS. Kegiatan monev yang dilakukan para petugas LAPAS ini berdasarkan instruksi Kepala LAPAS, dipimpin oleh Kepala Seksi Pendidikan LAPAS.

3. Kompetensi Partisipan

Dalam melakukan koordinasi dibutuhkan kehadiran dari masing-masing satuan kerja perangkat daerah dalam mewakili instansinya. Selanjutnya kehadiran pejabat dan ahli yang berwenang dibutuhkan untuk menentukan keputusan yang tepat dalam pelaksanaan koordinasi. Dalam kompetensi partisipan memiliki dua (2) indikator yaitu:

- a. Adanya SDM / Guru pendidik yang terlibat

Lembaga Pemasyarakatan Anak Kelas I A Palembang memiliki pegawai yang berjumlah 63 orang. Namun, tidak semua pegawai terlibat langsung dalam pelaksanaan pendidikan nonformal. Karena dari semua pegawai itu dibagi ke dalam beberapa bagian yang mempunyai peran masing-masing. Bagian yang mengurus pendidikan nonformal di Lapas dikelola oleh bagian bimbingan narapidana dan anak didik dan yang satunya bagian kegiatan kerja. Masing-masing berkaitan dalam masalah bimbingan belajar dan keterampilan yang merupakan bagian dari pendidikan nonformal. Campur tangan Lapas terhadap pendidikan dikarenakan Lapas ingin memenuhi hak anak-anak

yang menjadi narapidana agar kebutuhannya dalam pendidikan tetap terpenuhi.

Dalam pelaksanaan bimbingan belajar, 2 pegawai Lapas anak menjadi pengajar untuk kejar paket. Pemilihan kedua pengajar dari Lapas dikarenakan mereka juga memiliki latar belakang pendidikan yang berkompeten dan keterbatasan dana dari PKBM untuk menambah pengajar kurang maka mengambil dari Lapas. Latar belakang kedua pegawai Lapas yang menjadi pengajar di kejar 92 paket juga cukup baik,

Sumber Daya Manusia (SDM), dalam rangka pelaksanaan layanan pendidikan narapidana anak tersebut diperlukan pegawai atau guru-guru yang akan dilibatkan khusus untuk menangani kebutuhan pendidikan anak, namun dalam pelaksanaan pendidikan narapidana anak masih terdapat kekurangan karena dengan jumlah guru tenaga pengajar 2 orang dari staff Lembaga Pembinaan Khusus Anak yang berlatar belakang pendidikannya. Dua staff tersebut diusulkan ke SKB untuk menjadi pengajar namun belum mendapatkan SK mengajar. Jadi dua staff tersebut akan membantu mengajar anak-anak di Lembaga Pembinaan Khusus Anak apabila sudah mendapatkan SK mengajar dan bahkan bisa diminta untuk mengajar di luar Lembaga Pembinaan Khusus Anak.

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Seksi Pendidikan LAPAS Kota Palembang, beliau mengatakan bahwa :

“Pada Tingkatan SD guru-guru yang terlibat untuk mengajar

banyak diambil dari staf karyawan dari Lembaga Pembinaan Khusus Anak. Khusus siswa SD bisa dilakukan kenaikan tingkat (lompat kelas) sesuai kemampuan dan usia mereka, karena ada kasus anak yang sudah berusia belasan tahun namun belum SD dan pemberian raport seperti biasa dan Ujian Nasional diselenggarakan di Lembaga Pembinaan bekerjasama dengan SDN 25 Kota Palembang.

Menurut wawancara penulis dengan Pihak Terkait di LAPAS yang mengatakan bahwa :

“Pada tingkatan SMP guru-guru yang terlibat mengajar mayoritas diambil dari staf/karyawan Lembaga Pembinaan Khusus Anak, Pemberian raport seperti biasa dan UN diselenggarakan di Lembaga Pembinaan bekerjasama dengan SMP N 22 Kota Palembang”.

Seperti hal yang sama dikatakan oleh Kepala Dinas Pendidikan Kota Palembang, beliau mengatakan bahwa :

“Demikian pula dengan SMA Negeri 11 Palembang guru-guru yang terlibat mengajar mayoritas diambil dari Dinas Pendidikan khususnya pada mata pelajaran ilmu kaguruan, pemberian raport seperti biasa dan UN diselenggarakan di lembaga pembinaan bekerja sama dengan SMA Negeri 11 Palembang”.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa SDM / Guru yang terlibat di LAPAS IA Kota Palembang saat ini sudah berjalan dengan cukup lancar dikarenakan tenaga pengajar yang ikut terlibat tenaga ahli yang ada LAPAS I A Palembang baik kependidikan dan non

kependidikan pada tingkatan SD, SMP dan SMK dan juga guru khusus dari Dinas Pendidikan yang dilibatkan untuk SMK pada mata pelajaran tertentu dan sesuai dengan ilmu keguruan yang berkompeten.

- b. Keahlian yang dimiliki guru khusus pendidikan narapidana anak

Terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga masyarakat, adapun salah satu hal yang menjadi faktor pendukung yang sangat penting dalam pelaksanaan pendidikan narapidana pada anak salah satunya adalah staff pengajar / guru yang harus memiliki latar belakang pendidikan ilmu keguruan yang berbeda-beda bidang keilmuan dan harus sesuai dengan Standar kurikulum sekolah umum dinas pendidikan, disamping itu pula guru berkewajiban untuk menguasai pembahasan materi yang akan mereka berikan pada anak didiknya didalam kelas dan didalam memberikan bimbingan dalam pembelajaran kepada narapidana selayaknya seperti sekolah umum lainnya.

Guru sebagai pelaksana berkontribusi dalam proses belajar siswa agar dapat menjadi memberi penjelasan terkait materi, mengembangkan pengetahuan siswa dengan pertanyaan-pertanyaan, memberikan tugas yang dapat menambah pengetahuan siswa, memberikan motivasi belajar, menjadi teman bagi siswa, menjalin komunikasi yang baik dengan siswa, dan membantu meningkatkan pemahaman serta pengetahuan siswa.

B. Kesimpulan

Analisis koordinasi adalah proses kegiatan yang mengarahkan, mengintegrasikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan pendidikan narapidana anak melalui unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi lapas I A Kota Palembang.

Berdasarkan pemaparan mengenai analisis koordinasi layanan dengan dimensi koordinasi dalam proses manajemen dapat diukur melalui indikator Komunikasi, Kesadaran

Pentingnya Koordinasi,
Kompetensi Partisipan,

Kesepakatan, Komitmen Insentif Koordinasi dan Kontinuitas Perencanaan, diatas dalam proses koordinasi layanan pendidikan narapidana anak di Kota Palembang dengan indikator Koordinasi. Seperti telah dijelaskan dalam subbab kerangka teori mengenai konsep koordinasi yang dilakukan oleh Lapas Kelas IA Kota Palembang dengan Dinas Pendidikan, dalam koordinasinya kedua instansi tersebut mempunyai peran koordinasi dalam pelaksanaan pendidikan narapidana anak dalam koordinasi ini, antara lain memberikan pembinaan pendidikan anak lapas dalam proses pembelajaran dan pemberian materi, kemampuan intelektual dengan pemberian pendidikan sekolah formal dengan sistem yang disesuaikan kurikulum dinas pendidikan Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

Atep Adya Barata, Dasar-Dasar Pelayanan Prima, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, Cet.II, 2004) Anak. Jakarta: FPSI UI.

- Bandung: Sinar Baru. Citra Aditya Bakti
- Dewa Ketut Sukardi. (2007). Pengantar Pelaksanaan Program Bimbingan dan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Amanah Ummah Surabaya, (Skripsi- Surabaya: 2013),
- Djumhur dan Surya. (2003). Bimbingan dan Penyuluhan Disekolah. Bandung: Dwidja Priyatno. (2006). Sistem Pelaksanaan Pidana Penjara Di Indonesia.
- Edward III, George C. 1980. Implementing Public Policy. Washington DC : Congressional Quarterly Press.
- Fadjar Malik. (2002). Reformasi Pendidikan Islam. Jakarta: Fajar Dunia. Fandy Tjiptono, Manajemen Jasa, (Yogyakarta: Andi, Ed. I, Cet,III, 2004), 94
- Guntur Setiawan, Impelemntasi dalam Birokrasi Pembangunan, Balai Pustaka, Jakarta,2004
- Guntur Setiawan,Impelemntasi dalam Birokrasi Pembangunan,Balai Pustaka,Jakarta,2004
- Hadari Nawawi.2005.Penelitian Terapan.Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Handoko, 2003, Manajemen, BPFE Yogyakarta,
- Hanik Ulwiyati, Pengaruh Layanan Jasa Pick Up Service Terhadap Tingkat Kepuasan Nasabah
- Hanna Tresya. (2008). Aspirasi Remaja Jalanan Binaan Komunitas Sahabat Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta. Jakarta: Refika Aditama.
- Jonner Manik. (2009). Perlindungan Terhadap Narapidana Anak Ditinjau Dari Konseling di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mahasatya Sudjana. Makmun. (2000). Psikologi Kependidikan. Bandung: Remaja Rosda Karya. Metode-Metode Baru. Jakarta: UI Press. Metode-Metode Baru. Jakarta: UI Press.
- Milles dan Hubberman. (2004). Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang
- Nurdin Usman,Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum,Grasindo,Jakarta,2002 , Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1999 tentang Tata Cara Pelaksanaan Hak
- Prof. Dr. Ateng Syafrudin, SH, Pengaturan Koordinasi Pemerintahan di Daerah, 1993, Bandung,
- Purwadarminto, kamus Umum Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), Rosdakarya.
- Slameto. (2003). Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jakarta: Asdi
- Soejono D. (1985). Sosio Kriminologi, Ilmu-ilmu Sosial dalam Studi Kejahatan. Sotarto, 1993. Dasar-Dasar Organisasi, cet 16, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press,
- Subarsono, AG.2011. Analisis kebijakan Publik : Konsep. Teori dan Aplikasi.Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Sumatera Utara Medan.
- Syafruddin, Ateng. 1993. Pengaturan Koordinasi di Pemerintahan Daerah. Bandung: Cipta, hlm
- Undang-Undang Pemasarakatan Nomor 12 Tahun 1995. Tesis. Universitas Warga Binaan Pemasarakatan.
- Winarno, Budi. (2008). Kebijakan Publik (teori dan proses). Jakarta: Media Pressindo.
- Undang-Undang Nomor 4 tahun 1976 tentang Kesejahteraan Anak.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun
2002 Tentang Perlindungan Anak.
Undang-Undang Nomor 3 Tahun
1997 Tentang Peradilan Anak.
Undang - Undang Nomor 20 Tahun
2003 tentang Sistem Pendidikan
Nasional. Undang-Undang Dasar
Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1995
tentang Pemasyarakatan. Undang-
Undang Nomor 3 Tahun 2007
tentang Pengadilan Anak.

HARAPAN PENSIUN PEGAWAI NEGERI SIPIL DAPAT BERIBADAH KETANAH SUCI MELALUI DANA TABUNGAN HARI TUA

Dr. H. M. Hoyin Rizmukoip, SE., MM.

Widyauswara Ahli Madya

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

E-mail : h.hoyin@yahoo.co.id | Hp: 0811789909

Diterima : 18 Oktober 2021; Disetujui : 08 November 2021

ABSTRAK

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian aparatur negara yang menjadi salah satu unsur terpenting dalam pemerintahan. Sebagai seorang PNS, wajib mengikuti aturan-aturan yang telah tercantum dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Dimana pemberhentian atau pensiun merupakan salah satu aturan yang berlaku bagi setiap anggota PNS. Pemberhentian atau pensiun PNS adalah masa ketika seseorang diberhentikan dari pekerjaan sesuai batas usia yang telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah.

Memasuki masa Purnabakti tentu yang menjadi cita-cita Pensiunan PNS adalah untuk dapat menunaikan Ibadah ketanah Suci, baik menunaikan ibadah Haji bagi Umat Islam, maupun untuk Agama lain seperti ke Vatikan, atau Jerusalem. Dihitung dari biaya transportasi dan akomodasi, berkisar antara lebih kurang Rp.60.000.000,00/ Orang, Sebagai gambaran, seorang pegawai yang sudah 30 tahun kerja terhitung mulai dari CPNS sampai pensiun dengan masa kerja sekitar 30 tahun, paling mendapatkan uang Tabungan Hari Tua (THT) sekitar Rp.58 sampai Rp 60 jutaan saja. Artinya Pensiunan PNS hanya dapat menunaikan Ibadah ketempat suci melalui dana Tabungan Hari Tua hanya dapat dilaksanakan oleh satu orang peserta saja (tidak dapat mengikut sertakan istri/suami).

Kata kunci : pegawai negeri sipil, masa pensiun

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tabungan dengan jaminan keuangan di masa pensiun dengan nyaman, sejahtera, untuk menikmati hari-hari tua yang indah itulah tujuan setiap pegawai negeri sipil (PNS) dan keluarganya dengan memberikan jaminan keuangan pada waktu mencapai usia pensiun atau bagi ahli warisnya (suami/isteri/anak/orang tua) pada waktu peserta meninggal dunia sebelum usia pensiun. Sebagian besar PNS ternyata memiliki kekhawatiran akan kualitas hidupnya di masa tua, baik dari segi finansial maupun kesehatan, hari tua atau masa pensiun tidak selamanya menyenangkan untuk dihadapi.

Banyak orang yang akhirnya merasa takut semakin dekat masa pensiun mereka, apalagi setelah terbiasa bekerja selama puluhan tahun, dengan gaji yang memadai dan aktivitas yang stabil, masa tua bisa jadi sesuatu yang menimbulkan rasa cemas, masa pensiun identik dengan aktivitas yang tidak banyak dan pemasukan yang jauh lebih sedikit, sementara kebutuhan juga tidak berkurang. Itulah sebabnya banyak dari pensiunan PNS yang akhirnya tetap bekerja setelah pensiun. Baik dengan membuka usaha sendiri atau dengan melakukan kerja sampingan.

Sedangkan beberapa pensiunan PNS yang tidak bekerja atau tidak memiliki usaha, biasanya mereka masih bergantung kepada orang lain. Seperti anak atau

saudara, hal ini tentu saja menimbulkan rasa tidak nyaman. Apalagi jika seorang PNS adalah tipe yang terbiasa mengerjakan segala sesuatu dengan sendirian.

Tidak dapat dipungkiri juga sebagian pensiunan PNS lainnya mengharapkan dapat menunaikan rukun islam ke tanah suci bagi yang beragama Islam, atau dapat ke Vatikan, atau Jerusalem diluar agama Islam

Agar seorang PNS masih tetap dapat mandiri, khususnya secara finansial, maka Pemerintah memberikan jaminan yang dapat digunakan oleh seorang PNS di hari tuanya. Jaminan ini berupa asuransi yang dikelola oleh PT TASPEN (Persero).

PT TASPEN (Persero) sendiri merupakan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi antara lain yang sangat dikenal PNS adalah Tabungan Hari Tua dan dana Program Pensiun Pegawai Negeri dan Pejabat Negara.

B. Permasalahan

Dari Latarbelakang sebagaimana telah disampaikan yang menjadi permasalahan dalam jurnal ini adalah *“dapatkah Menunaikan Ibadah Ketanah suci dengan Program Tabungan Hari Tua PNS dengan mengikut sertakan Suami/Istri?”*

PEMBAHASAN

A. Tabungan Hari Tua

Program Tabungan Hari Tua merupakan Program Asuransi Dwiguna yang terkait dengan usia pensiun dan asuransi kematian. Dana Tabungan Hari Tua akan diberikan kepada peserta atau keluarga peserta apabila peserta berhenti karena pensiun, meninggal dunia, atau sebab-sebab lainnya. Sedangkan asuransi kematian akan diberikan kepada pasangan suami/istri yang sah secara hukum atau anak dari peserta atau ahli warisnya. Asuransi kematian yang diberikan kepada anak hanya akan diberikan jika anak

tersebut belum pernah menikah, tidak memiliki penghasilan sendiri, dan usianya belum mencapai 25 tahun.

B. Program Pensiun

Sesuai namanya, program pensiun adalah program yang disiapkan agar PNS atau peserta Taspen dapat menghadapi masa pensiun dengan baik. Program pensiun ini merupakan penghasilan yang diterima oleh peserta program setiap bulan sebagai jaminan hari tua dan sebagai bentuk penghargaan atas jasanya mengabdikan pada Negara. Peserta program pensiun adalah PNS Pusat dan Daerah Otonom, Pejabat Negara, Penerima Tunjangan Perintis Kemerdekaan, Penerima Tunjangan Veteran dan Dana Kehormatan, Hakim, Anggota ABRI yang diberhentikan dengan hak pensiun sebelum April 1989, Penerima Pensiun eks PNS Departemen Perhubungan pada PT KAI, dan PNS eks Perusahaan Jawatan Pegadaian Departemen Keuangan.

Penerima pensiun yang telah disebutkan itu memiliki hak atas pensiun sendiri, pensiun janda/duda, pensiun yatim/piatu, pensiun orang tua, pensiun terusan, uang duka wafat, dan pengembalian nilai tunai iuran pensiun bagi peserta yang diberhentikan tanpa hak pensiun.

Setiap peserta program pensiun memiliki kewajiban untuk membayar iuran sebesar 4,75% dari penghasilan pegawai setiap bulannya.

C. Jaminan Kematian

Sebagai bentuk terima kasih atas pengabdian PNS kepada Negara, maka setiap PNS berhak mendapatkan perlindungan atas resiko kematian berupa santunan kematian. Besaran santunan yang diberikan oleh TASPEN meliputi berbagai hal dari mulai biaya pemakaman, uang duka, hingga bantuan beasiswa kepada maksimal dua anak dari peserta. Bantuan beasiswa ini hanya akan diterima oleh anak yang belum masuk usia sekolah atau sedang menjalankan sekolah atau

perkuliahan, belum pernah menikah, belum pernah bekerja, dan maksimal berusia 25 tahun.

D. Layanan Taspen untuk ASN dan Pejabat Negara

Itulah beberapa layanan yang diberikan oleh TASPEN kepada ASN dan Pejabat Negara. Selain secara konsisten memberikan pelayanan yang terbaik. Sampai saat ini pun PT TASPEN (Persero) selalu berupaya memberikan kualitas layanan terbaik kepada peserta asuransinya dengan berbagai macam inovasi. Beberapa inovasi yang sudah dilakukan oleh PT TASPEN (Persero) adalah dengan mengadakan Mobil Taspen, Taspen Mobile, Klaim Otomatis, Mitra Layanan Taspen, Layanan Klaim 24 jam, Taspen SmartCard, Aplikasi SIMGAJI, dan lain-lain.

Adanya berbagai inovasi ini membantu peserta Taspen jadi lebih mudah menggunakan layanan TASPEN. Semua PNS akan memasuki Batas Usia Pensiun (BUP). Menurut Peraturan Direksi PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PT.TASPEN) (PERSERO) tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program Tabungan Hari Tua (THT), Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta, dalam BAB 1 tentang pengertian Pasal 1 Nomor 6, BUP adalah batas usia tertentu yang ditetapkan bagi PNS, Hakim, dan Pejabat Negara tertentu untuk diberhentikan dengan hak pensiun sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Peraturan Direksi PT. TASPEN (PERSERO) tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program THT, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta, dalam BAB 1 tentang pengertian Pasal 1 Nomor 74, Pensiun adalah penghasilan, baik dalam istilah pensiun, tunjangan atau istilah lainnya, yang diberikan negarakepada para pihak yang memenuhi syarat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai bentuk

jaminan hari tua dan sebagai balas jasa atas pengabdian diri kepada Negara. Salah satu contoh pegawai yang akan diberhentikan karena usia lanjut yaitu PNS. Dalam pasal 87 ayat (1) huruf c dan pasal 90 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ditentukan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun yaitu:

1. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi.
2. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, dan
3. Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

PT.TASPEN (PERSERO) adalah perusahaan BUMN yang ditugaskan pemerintah untuk menyelenggarakan asuransi sosial. Program asuransi sosial yang terdapat pada PT.TASPEN yaitu Program Pensiun dan Program THT. Program Pensiun adalah suatu program bertujuan untuk memberikan jaminan hari tua kepada PNS sebagai penghargaan atas jasa-jasa dan pengabdianannya kepada negara sebagaimana ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang pemberian Pensiun PNS dan Pensiun Janda/Duda PNS. Menurut Peraturan Direksi PT. TASPEN (PERSERO) Nomor PD – 12/DIR/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pelayanan Program THT, Program Pensiun, dan Manajemen Data Peserta, Program THT adalah suatu Program Asuransi Dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun ditambah dengan Asuransi kematian.

Kemudian pengertian Asuransi Dwiguna adalah jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan bagi peserta pada saat mencapai usia pensiun ataupun bagi ahli warisnya pada saat peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun. Asuransi Dwiguna terdiri dari Program THT, Program Pensiun, dan Program Asuransi

Kematian. Setiap peserta Program Asuransi Dwiguna diwajibkan membayar iuran sebesar 3,25% dari penghasilan sebulan (gaji, tunjangan istri dan tunjangan anak) kepada PT.TASPEN (PERSERO).

Program asuransi lainnya ialah Asuransi Multiguna Sejahtera, Asuransi Ekaguna Sejahtera, dan Asuransi Kematian. Asuransi Multiguna Sejahtera adalah pengembangan dari Asuransi Dwiguna dengan penambahan manfaat bagi peserta berupa Manfaat Berkala, disamping Manfaat THT dan Manfaat Nilai Tunai. Besarnya Manfaat Berkala disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing peserta. Asuransi Ekaguna Sejahtera adalah Program Asuransi Ekaguna Sejahtera menawarkan manfaat THT saja kepada peserta yang ingin membatasi kewajiban iurannya namun pada saat ini Program Asuransi Ekaguna Sejahtera sudah dihapuskan dan di gantikan dengan asuransi kematian. Asuransi Kematian adalah manfaat yang di bayarkan kepada peserta ketika peserta atau keluarganya mengalami kejadian meninggal dunia.

Dalam Tugas Akhir ini penulis tertarik melakukan pembahasan lebih jauh tentang THT dengan jenis program Asuransi Dwiguna, karena semua peserta PNS sudah ditetapkan untuk mengikuti Program Asuransi Dwiguna. Pembentukan Program THT Pegawai Negeri ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah No 9 tahun 1963 tentang Pembelanjaan Pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1963 tentang Tabungan Asuransi dan Pegawai Negeri. Masa kepesertaan program THT yaitu dimulai sejak diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sampai batas usia yang sudah ditetapkan.

Rencana perubahan sistem pensiun PNS dari berbasis pay as you go menjadi fully funded, sepertinya sudah akan dilaksanakan pada rekrutmen CPNS tahun

2020 ini, pasalnya perubahan sistem pensiun PNS tersebut sudah mendapatkan persetujuan dari Presiden Joko Widodo. Saat ini kebijakannya tengah direview baik pendanaannya, termasuk aspek kelembagaannya, dimana nantinya pemerintah juga akan membentuk Badan Pengelola Dana Pensiun yang baru selain PT Taspen (Persero) yang sudah ada saat ini.

Lembaga baru itu nantinya akan mengelola dana pensiun secara maksimal. Sebagai informasi, skema pembayaran pensiunan PNS saat ini adalah pay as you go. Di mana, dengan skema ini, pembayaran uang pensiunan PNS 100% dibayarkan oleh negara dari APBN setiap tahunnya. Sedangkan skema baru yang ingin diterapkan adalah fully funded. Dengan skema ini nantinya pembayaran pensiun akan dibayarkan patungan antara **PNS** dan **Pemerintah**, sebagai pemberi kerja. Dengan sekema pembayaran pensiun fully funded tersebut, tentunya akan berdampak terhadap PNS yang pada tahun 2019 ini tercatat sebanyak 4.286.918 orang.

Nampaknya Pemerintah masih perlu waktu lagi untuk membahasnya secara seksama mengingat penerapan sekema pembayaran pensiun PNS yang baru tersebut menuntut adanya perubahan basis pembayaran iuran dana pensiun.

Selama ini PNS membayar iuran dana pensiun 4,75 persen dari gaji pokok. Skema baru pensiun PNS, nantinya iuran akan ditanggung oleh **negara** dan **PNS** itu sendiri. Dalam skema fully funded patokannya tidak ke gaji pokok saja, tetapi ke gaji pokok dan aneka tunjangan. Termasuk tunjangan kinerja atau remunerasi. Dengan kata lain beban iuran dana pensiun nanti adalah 50 persen PNS dan 50 persen pemerintah.

E. Pay as you go

Pada dasarnya PNS paham bahwa setiap bulannya gaji yang didapat dipotong secara sistem Iuran Wajib Pegawai Negeri (IWP). besarannya mencapai 10 persen

untuk tiga komponen yakni asuransi kesehatan BPJS Kesehatan sebesar 2%, dan 8 persen untuk program yang dikelola PT.Taspen dengan rincian sebesar 3,25 persen untuk Tabungan Hari Tua/THT dan 4,75 persen untuk program pensiun dengan ketentuan IWP bagi PNS aktif/pensiunan sebesar 10 persen, sementara untuk gaji terusan sebesar 2 persen dari penghasilan (gaji pokok ditambah tunjangan keluarga).

Dengan demikian, pensiunan bisa menerima gaji pensiun maksimal 75 persen dari gaji pokok terakhirnya. Jika mengacu pada laman resmi Badan Kepegawaian Negara (BKN), besaran gaji pokok yang diperoleh PNS secara umum berkisar di angka Rp3,56 juta s/d Rp.11,9 juta. Untuk pangkat Jabatan Administrasi (JA) tingkat 1-16 berkisar antara Rp2,5 juta s/d Rp.7,25 juta. Lalu Jabatan Fungsional (JF) tingkat 4-20 sekitar Rp3,56 juta s/d Rp 8,94 juta. Sementara Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tingkat 16-27 berada di kisaran angka Rp8,5 juta s/d Rp11,9 juta.

Artinya dana pensiun mereka saat ini mencapai Rp1,87 juta s/d Rp. 5,4 juta untuk Jabatan Administrasi (JA) tingkat 1-16. Lalu Jabatan Fungsional (JF) tingkat 4-20 sebesar Rp 2,67 s/d Rp. 6,7 juta. Dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) tingkat 16-27 berada di kisaran angka Rp. 6,63 s/d Rp. 8.25 juta. Uang pensiun pada PNS dengan tingkat jabatan JA dan JF memang lebih rendah daripada Upah Minimum Provinsi (UMP) Sumatera Selatan untuk tahun 2020, telah disahkan sebesar Rp. 3,08 juta.

F. Skema Iuaran THT

Untuk menjawab permasalahan yang telah disampaikan dalam jurnal ini yaitu “dapatkah Menunaikan Ibadah Ketanah suci dengan Program Tabungan Hari Tua PNS dengan mengikutsertakan Suami/Istri?” dengan memakai skema sebagai berikut :

1. Menambahkan pada beban APBN yang sudah ada yaitu sebesar

3,25% yang dipotong dari penghasilan Pegawai setiap bulan (gaji pokok + tunjangan keluarga);

2. Mengadopsi skema besaran Iuaran BPJS Kesehatan yang terdiri dari beban APBN dan beban APBD, dimana untuk APBN sebesar (APBN-Belanja Pegawai) x 5% dan ditambah APBD sebesar (APBD-Belanja Pegawai) x 10%

KESIMPULAN

Masa pensiun merupakan saat final dalam rangkaian episode pengabdian berpuluh-puluh tahun bagi seorang PNS. Jika setelah pensiun kesejahteraan seorang pensiunan tidak berbeda jauh dengan ketika masih aktif mengabdikan, maka hal tersebut tentunya yang dicita-citakan banyak orang. Namun jika kondisi setelah pensiun berubah drastis, maka hal ini yang seringkali menimbulkan *post power syndrome*. Untuk menghindari dari *post power syndrome* dapat dilakukan pendalaman ilmu Agama.

Disamping itu memasuki masa pensiun tentunya Pensiunan senantiasa berada dirumah bersama pasangan, yang merupakan bagian dari perjuangan seorang Pegawai Negeri Sipil, maka adalah sepantasnya diberikan penghargaan kepada pasangan berupa bersama-sama menunaikan ibadah ke Tanah Suci. Ketanah Suci merupakan bagian dari memperkuat ilmu agama. Dengan demikian jika menggunakan salah satu skema diatas tentu harapan Pegawai Negeri Sipil yang memasuki masa Pensiun dapat memperdalam ilmu-ilmu agama dengan menunaikan Ibadah ke tanah suci dapat mengikut sertakan suami/istri.

REFERENSI

- Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang pemberian Pensiun PNS dan Pensiun Janda/Duda PNS
 Undang-undang nomor 43 tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-

undang Nomor 8 Tahun 1974
Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
Pemerintah Nomor 18 Tahun 2019
Tentang Penetapan Pensiun Pokok

Pensiunan Pegawai Negeri Sipil Dan
Janda/dudanya

IMPLEMENTASI NILAI-NILAI KEBANGSAAN YANG BERSUMBER DARI UUD NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 1945 DALAM KEHIDUPAN BERMASYARAKAT, BERBANGSA DAN BERNEGARA

Ibrahim Hamid

Widyaiswara BPDSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Email : ibrahim_plgskynian@yahoo.com

Diterima : 20 Oktober 2021; Disetujui : 08 November 2021

ABSTRAK

UUD NRI 1945 merupakan sumber nilai-nilai kebangsaan yang terdiri dari Nilai Demokrasi, Nilai Kesamaan Derajat, Nilai Ketaatan Hukum. Keseluruhan nilai-nilai tersebut terkandung dalam pasal-pasal UUD NRI 1945 dan telah mengakomodasi yang menyangkut segala aspek dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang disesuaikan dengan kondisi sosial budaya bangsa Indonesia saat itu. Nilai-nilai kebangsaan memiliki peranan yang sangat penting yaitu mampu mendukung upaya mewujudkan kualitas masyarakat Indonesia yang maju dalam menghadapi perkembangan dunia saat ini. Dengan demikian, maka yang dibahas dalam makalah ini adalah implementasi nilai-nilai kebangsaan yang bersumber dari UUD NRI 1945 guna meningkatkan kualitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Kata Kunci : *UUD NRI 1945, Nilai-nilai Kebangsaan, berbangsas dan bernegara*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

UUD NRI 1945 bagi bangsa Indonesia adalah sebagai dasar konstitusi negara dan aturan pokok bagi kehidupan berbangsa dan bernegara. Keberadaannya bersifat mengikat terhadap pemerintah, setiap lembaga negara, atau setiap warga negara Indonesia di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, berisi norma-norma yaitu sebagai dasar dan garis-garis besar hukum dalam penyelenggaraan negara yang harus dilaksanakan dan ditaati.

Terbentuknya konstitusi Negara Republik Indonesia yang disebut dengan UUD NRI Tahun 1945 tidak terlepas dari upaya para *founding father* dalam menggali dan mengkristalisasi Nilai-nilai Pancasila dan nilai-nilai luhur budaya masyarakat Indonesia.

Lemhannas Republik Indonesia (2015) menelusuri dan merumuskan nilai-nilai kebangsaan yang bersumber dari UUD NRI Tahun 1945 yang tertulis di dalam pembukaan maupun pasal-pasal-pasal. Nilai-nilai kebangsaan yang terkandung di dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 adalah bersumber dari Pancasila sebagai Norma Besar, yaitu nilai kemanusiaan, nilai religius, nilai produktifitas, nilai keseimbangan yang kemudian dijabarkan secara konkrit ke dalam nilai demokrasi, nilai kesamaan derajat dan nilai ketaatan hukum yang dijabarkan ke dalam pasal-pasal UUD NRI Tahun 1945.

Dalam Kenyataannya berbagai kalangan semakin banyak membicarakan tentang berbagai peristiwa hukum dan masalah kesadaran hukum dalam masyarakat, seperti main hakim sendiri, anarkisme,

premanisme, tauran, bentrokan, bahkan tindakan yang mengarah pada pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) dan lain sebagainya. Pelakunya sangat beragam, tidak hanya terjadi dan dilakukan di kalangan pemerintah, masyarakat, tetapi juga menyebar ke berbagai instansi termasuk di lembaga pendidikan dan yang paling mengejutkan adalah di lembaga peradilan. Beberapa permasalahan yang terkait dengan Implementasi Nilai Ketaan Hukum, antara lain: rendahnya nilai ketaan hukum

Sejak bergulirnya era reformasi tahun 1998 samapi sekarang, berrarti sudah 23 tahun, masih banyak persoalan hukum yang belum terselesaikan. Kasus-kasus besar muali Bank Bali, BLBI, Bank Century, Kasus Munir, Trisaksi dan lain-lain, sampai sekarang tidak jelas penyelesaiannya. Potret kenyataan hukum tersebut menggambarkan masih rendahnya nilai ketaatan hukum di Indonesia yang menggambarkan kondisi sebagai berikut:

- a. Masyarakat tidak menghormati hukum
- b. Wibawa aparat penegak hukum sangat rendah
- c. Hukum belum mampu memberikan rasa aman bagi masyarakat
- d. Hukum tidak mampu menyelesaikan berbagai persoalan masyarakat yang semakin komplek

Dari uraian yang sudah dikemukakan, maka terdapat Permasalahan “Bagaimana Implementasi nilai-nilai Kebangsaan yang bersumber dari UUD NRI 1945 guna meningkatkan kualitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara”

B. Tinjauan Pustaka

1. Nilai Kebangsaan

Bangsa Indonesia memiliki nilai kebangsaan yang bersumber dari dan mengakar dalam budaya, dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Menurut Winarno (2009) ada 3 (tiga) tingkatan nilai, yaitu: nilai dasar, nilai instrumental, dan nilai praktis:

1. Nilai dasar yaitu asas-asas yang kita terima sebagai dalil yang bersifat mutlak. Kita menerima nilai dasar itu sebagai sesuatu yang benar atau tidak perlu dipertanyakan lagi.
2. Nilai instrumental sebagai pelaksanaan umum dari nilai dasar. Umumnya berbentuk norma sosial dan norma hukum yang selanjutnya akan terkristalisasi dalam peraturan dan mekanisme lembaga-lembaga negara
3. Nilai praktis yaitu nilai yang sesungguhnya kita laksanakan dalam kenyataan. Nilai praktis sesungguhnya menjadi batu ujian, apakah nilai dasar dan nilai instrumental itu benar-benar hidup dalam masyarakat Indonesia. Nilai-nilai Pancasila tersebut termasuk nilai etik atau nilai moral. Nilai-nilai dalam Pancasila termasuk dalam nilai tingkat dasar.

Sebagai jati diri bangsa, nilai-nilai kebangsaan tersebut berwujud menjadi sikap dan perilaku yang nampak pada atau ditunjukkan oleh bangsa Indonesia dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Misalnya, bagaimana seseorang bangsa Indonesia harus bersikap dan berperilaku dalam kebersamaan sebagai anggota masyarakat, bagaimana ia harus bersikap dan berperilaku sebagai komponen bangsa, serta bagaimana ia harus bersikap dan berperilaku sebagai warga negara Indonesia.

2. Nilai-nilai Kebangsaan UUD NRI 1945

Secara Esensial Lemhannas (2015) mengemukakan bahwa nilai-nilai kebangsaan yang terkandung di dalam pasal-pasal UUD NRI 1945 adalah: Nilai Demokrasi, Nilai Kesamaan Derajat dan Nilai Ketahanan Hukum.

1. Nilai Demokrasi mengandung makna bahwa kedaulatan berada ditangan rakyat. Artinya setiap warga negara memiliki kebebasan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan negara.
2. Nilai Kesamaan Derajat mengandung makna bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama, kewajiban yang sama dan kedudukan yang sama di ndepan hukum dan pemerintahan.
3. Nilai ketaatan hukum mengandung makna bahwa setiap warga negara tanpa pandang bulu wajib mentaati setiap hukum dan peraturan yang berlaku

C. Metode Penelitian

Dalam tulisan ini metode yang digunakan sebagai bahan penelitian adalah studi pustaka. Pengertian studi pustakan adalah mengumpulkan informasi dan data dengan bantuan berbagai macam material yang ada di perpustakaan seperti dokumen, buku, catatan, majalah, kisah-kisah sejarah dan sebagainya. (Mardalis : 2007). Sebagaimana yang diutarakan oleh (Sarwono: 2006) bahwa studi pustaka adalah mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Arikunto (2006) bahwa pengertian studi pustaka dalam penelitian adalah metode

pengumpulan data dengan mencari informasi lewat buku, majalah, koran, dan literatur lainnya yang bertujuan untuk membentuk sebuah landasan.

II. PEMBAHASAN

Negara Indonesia merupakan negara yang besar, dengan beragam budaya, suku, agama, keyakinan, bahasa dan sumber daya alamnya yang melimpah dan beragam. Bangsa Indonesia adalah bangsa yang unik, masyarakatnya tinggal di daerah yang berbeda dengan sejarah dan budaya yang juga berbeda. Karena adanya perbedaan ini, kemungkinan terjadinya konflik sangat besar. Oleh karena itu, dibutuhkanlah suatu norma, aturan baku yang dapat digunakan sebagai pengikat yang harus disepakati bersama. Nilai-nilai kebangsaan dai UUD NRI 1945 harus dapat terwujud di dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Berikut ini akan dijelaskan bagaimana implementasi nilai-nilai Kebangsaan yang bersumber dari UUD NRI 1945 guna meningkatkan kualitas kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

A. Implementasi Nilai Kesamaan Derajat

Penerapan nilai kesamaan derajat dapat dilakukan dalam berbagai kehidupan melalui sikap positif terhadap pelaksanaan nilai kesamaan derajat dalam berbagai kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Sikap positif itu perlu dibuktikan dengan sikap dan perbuatan dalam rangka mengamalkan Nilai-nilai kesamaan derajat sebagaimana termaktub di dalam pasal-pasal UUD NRI Tahun 1945.

Sikap positif terhadap nilai kesamaan derajat dalam kehidupan sehari-hari diberbagai lingkungan, antara lain:

1. Di lingkungan Keluarga
 - a. Kesamaan hak dan kewajiban antara Ayah dan Ibu dalam mendidik anak
 - b. Anak melaksanakan pekerjaan, sesuai hak dan kewajibannya sebagai anak
 - c. Tidak membedakan anak laki-laki perempuan namun tetap mempertimbangkan kemampuan sesuai kodratnya
2. Di Lingkungan Masyarakat
 - a. Melaksanakan gotong royong dalam membangun desa/ nagari/ negara
 - b. Menghormati pelaksanaan ibadah kepada pemeluk agama lain
 - c. Menghadiri pertemuan/ rapat warga RT atau RW atau pertemuan-pertemuan yang diadakan oleh komunitas
 - d. Menghadiri undangan warga yang sedang hajatan
 - e. Menghargai orang lain tidak berdasarkan kaya miskin, pejabat/ ningrat – rakyat biasa, laki-laki/ perempuan melainkan atas dasar kemanusiaan semata
3. Di Lingkungan Sekolah/ Pendidikan
 - a. Tidak membedakan wanita dan laki-laki dalam pelayanan pendidikan
 - b. Bekerjasama dalam kelompok dalam melaksanakan tugas dari guru/dosen
4. Di Lingkungan Kehidupan Bernegara
 - a. Negara menjamin adanya persamaan hak dan kewajiban antara laki-laki dan perempuan antara lain dalam bela negara
 - b. Negara menjamin adanya persamaan hak dan kewajiban bagi semua suku, agama, ras/etnis dan golongan, antara lain dalam hal mendapatkan pelayanan pendidikan dan pelayanan kesehatan.

- c. Negara menjamin hak para penyandang cacat/ disabilitas
- d. Negara me jamin hak dan kewajiban beragama bagi pemeluk-pemeluknya
- e. Negara menjamin persamaan hak mendapatkan pekerjaan yang layak bagi seluruh warga negaranya
- f. Negara menjamin persamaan hak didepan hukum dan pemerintahan bagi seluruh warga negaranya
- g. Negara menjamin hak kebebasan berserikat, berkumpul dan menyampaikan pendapat

B. Implementasi Nilai Ketaatan Hukum

Masalah penegakan hukum di Indonesia sampai sekarang masih merupakan masalah kompleks dan multifaktor. Penegakan hukum meliputi keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Ketiga variabel tersebut seringkali mengalami ketidaksinkronan. Variabel Keadilan merupakan hal yang sangat abstrak, mengakibatkan multitafsir tergantung dari sudut pandang individu dalam menilai arti keadilan itu sendiri. Adil bagi seseorang belum tentu adil bagi orang lain. Variabel Kemanfaatan juga bersifat abstrak. Sesuatu yang bermanfaat bagi seseorang belum tentu bermanfaat bagi orang lain. Sementara variabel kepastian hukum lebih bersifat statis, lebih kaku karena dibatasi oleh ketentuan yang sudah dilegalisasi secara permanen.

1. Membangun Kesadaran Hukum

Kesadaran hukum menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah kesadaran seseorang akan pengetahuan bahwa suatu perilaku tertentu diatur oleh hukum. Kesadaran hukum pada titik tertentu diharapkan mampu

untuk mendorong seseorang mematuhi dan melaksanakan atau tidak melaksanakan apa yang dilarang dan atau apa yang diperintahkan oleh hukum. Bagi Ewick dan Silbey, dalam Ali Ahmad (2009) menjelaskan “kesadaran hukum” terbentuk dalam tindakan dan karenanya merupakan persoalan praktik untuk dikaji secara empiris. Dengan kata lain, kesadaran hukum adalah persoalan “hukum sebagai perilaku”, dan bukan “hukum sebagai aturan norma atau asas”

2. Membangun Ketaatan Hukum

Ketaatan hukum tidaklah lepas dari kesadaran hukum, dan kesadaran hukum yang baik adalah ketaatan hukum, dan ketidaksadaran hukum yang baik adalah ketidaktaatan. Pernyataan ketaatan hukum harus disandingkan sebagai sebab dan akibat dari kesadaran dan ketaatan hukum. Ketatan hukum pada hakikatnya adalah kesetiaan yang dimiliki seseorang sebagai subyek hukum terhadap peraturan hukum yang diwujudkan dalam bentuk perilaku yang nyata. Sementara kesadaran hukum masyarakat merupakan sesuatu yang masih bersifat abstrak yang belum diwujudkan dalam bentuk perilaku yang nyata untuk memenuhi kehendak hukum itu sendiri.

Soekanto (1982) mengemukakan bahwa pernyataan ketaatan hukum harus disandingkan sebagai sebab dan akibat dari kesadaran dan ketaatan hukum.

Sebagai hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara kesadaran hukum dan ketaatan hukum maka beberapa literatur yang diungkap oleh beberapa pakar mengenai ketaatan hukum bersumber pada kesadaran hukum, hal tersebut tercermin dua macam kesadaran, yaitu:

1. *Legal consciouness as within the law*, kesadaran hukum sebagai ketaatan hukum, berada dalam hukum, sesuai dengan aturan hukum yang disadari atau dipahami;
2. *Legal consciouness as against the law*, kesadaran hukum dalam wujud menentang hukum atau melanggar hukum.

Dalam usaha meningkatkan dan membina kesadaran hukum dan ketaatan hukum ada tiga tindakan pokok yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Tindakan *represif*, ini harus bersifat *drastic*, tegas. Petugas penegak hukum dalam melaksanakan *law enforcement* harus lebih tegas dan konsekwen. Pengawasan terhadap petugas penegak hukum harus lebih ditingkatkan atau diperketat. Makin kendornya pelaksanaan *law enforcement* akan menyebabkan merosotnya kesadaran hukum. Para petugas penegak hukum tidak boleh membedakan golongan.
- b. Tindakan *preventif* merupakan usaha untuk mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran hukum atau merosotnya kesadaran hukum. Dengan memperberat ancaman hukum

terhadap pelanggaran-pelanggaran hukum tertentu diharapkan dapat dicegah pelanggaran-pelanggaran hukum tertentu. Demikian pula ketaatan atau kepatuhan hukum para warga negara perlu diawasi dengan ketat.

- c. Tindakan persuasif, yaitu mendorong, memacu. Kesadaran hukum erat kaitannya dengan hukum, sedang hukum adalah produk kebudayaan. Kebudayaan mencakup suatu sistem tujuan dan nilai-nilai hukum merupakan pencerminan daripada nilai-nilai yang terdapat dalam masyarakat. Menanamkan kesadaran hukum berarti menanamkan nilai-nilai kebudayaan. Pendidikan tentang kesadaran hukum hendaknya diberikan secara formal di sekolah-sekolah dan secara non formal di luar sekolah kepada masyarakat luas. Yang harus ditanamkan dalam pendidikan formal maupun non formal ialah bagaimana menjadi warga negara yang baik, tentang apa hak dan kewajiban seorang Warga Negara Indonesia. Setiap warga Negara harus tahu Undang-undang yang berlaku di negara kita. Pengetahuan tentang adanya dan isinya harus diketahui untuk menimbulkan kesadaran hukum. Ini merupakan presumasi hukum, merupakan azas yang berlaku. Dengan mengenal Undang-undang

maka kita akan menyadari isi dan manfaatnya dan selanjutnya mentaatinya. Lebih lanjut ini semuanya berarti menanamkan pengertian bahwa di dalam pergaulan hidup kita tidak boleh melanggar hukum serta kewajiban hukum, tidak boleh berbuat merugikan orang lain dan harus bertindak berhati-hati di dalam masyarakat terhadap orang lain.

PENUTUP

Kesimpulan.

UUD NRI Tahun 1945 adalah konstitusi yang mengandung Nilai-nilai Kebangsaan seperti: nilai kemanusiaan, nilai religius, nilai produktifitas, nilai keseimbangan, nilai demokrasi, nilai kesamaan derajat dan nilai ketaatan hukum.

Di dalam UUD NRI Tahun 1945, Nilai-nilai yang melekat pada diri setiap warga negara atau norma-norma kebaikan yang terkandung dan menjadi ciri kepribadian bangsa Indonesia yang bersumber dari Nilai-nilai luhur bangsa Indonesia yang senantiasa mengutamakan persatuan dan kesatuan bangsa serta kesatuan wilayah dalam kehidupan masyarakat, berbangsa dan bernegara, tanpa mengesampingkan tanggungjawab untuk menghargai bangsa dan negara lain. Oleh karena itu, Nilai-nilai kebangsaan yang terkandung di dalam konstitusi harus dihidupkan dalam rasa, paham dan semangat kebangsaan setiap warga negara Indonesia

Saran

Agar nilai demokrasi, nilai kesamaan derajat dan nilai ketaatan hukum yang terkandung dalam UUD NRI 1945 dapat diimplementasikan,

maka seluruh komponen masyarakat perlu menerapkan berbagai nilai kebangsaan dalam UUD NRI Tahun 1945, yaitu:

1. Implementasi Nilai Kesamaan Derajat di lingkungan keluarga, di lingkungan masyarakat, lingkungan sekolah atau pendidikan, lingkungan kehidupan bernegara
2. Implementasi Nilai Ketaatan Hukum dengan meningkatkan Nilai Ketaatan Hukum yang bersifat compliance, identification, Internalization
3. Membangun Kesadaran Hukum dengan meningkatkan dan membina kesadaran hukum dan ketaatan hukum secara sistematis dan berkesinambungan

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ahmad, 2009, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicial Prudence)*. Jakarta: Kencana.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Detik News. (22 Februari 2018). *Indeks Persepsi Korupsi 2017, Indonesia Peringkat Ke-96*. <https://news.detik.com>
- Lemhannas RI. (2015). *Nilai-Nilai Kebangsaan Yang Bersumber Dari UUD NRI 1945*. Jakarta: Kedeputan Bidang Pemantapan Nilai-Nilai Kebangsaan Lemhannas RI
- Mardalis. (2007). *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Winarno, (2009). *Paradikma Baru Pendidikan Kewarganegaraan Panduan kuliah di Perguruan Tinggi*. Surakarta: Bumi Aksara.

EVALUASI PEMBERIAN TUNJANGAN OPERASIONAL WALIKOTA DAN WAKIL WALIKOTA PALEMBANG

Marwan Mansyur, SH.

Widyaiswara Ahli Madya

Email : marwanmansyur374@gmail.com | Hp. 081284799350

Diterima : 20 Oktober 2021; Disetujui : 09 November 2021

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Walikota Dan Wakil Walikota Palembang. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok. Tunjangan operasional adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atau pekerja dalam melaksanakan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk memperoleh gambaran secara mendalam dan menyeluruh mengenai Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Walikota Dan Wakil Walikota Palembang. Untuk memudahkan pengukuran suatu variabel penelitian maka operasionalisasi konsep variabel tersebut perlu digeneralisasikan dan dirumuskan terlebih dahulu, sehingga baik buruknya pengukuran tersebut tergantung sepenuhnya pada baik tidaknya operasional yang disusun.

Hasil penelitian adalah Tujuan pemberian tambahan penghasilan atau biasa disebut tunjangan operasional kepada Walikota dan Wakil Walikota Palembang sebagai Kepala Daerah dan Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam hal ini adalah pencapaian target kinerja Walikota dan Wakil Walikota dalam melaksanakan kegiatan baik itu koordinasi dalam penanggulangan sosial masyarakat maupun dalam hal pembangunan Kota Palembang. Namun belum adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang sehingga tujuan pemberian tunjangan itu menjadi belum efektif. Sedangkan pelaksanaan pemberian tunjangan operasional Walikota dan Wakil walikota Palembang adalah berdasarkan batas anggaran yang tercantum dalam DPA/DPPA yang dilakukan dengan mekanisme pembayaran secara langsung, adapun pemberian pembayaran tunjangan penghasilan lainnya tersebut dikenakan pajak penghasilan (PPh) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil dari pelaksanaan kegiatan Walikota dan Wakil Walikota Palembang dalam melaksanakan target kinerjanya sesuai arah kebijakan atau Visi Palembang Darussalam seperti Aktifasi program safari shubuh.

Kata Kunci : Evaluasi, Tunjangan, Pemberian Tunjangan Operasional

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok. Tunjangan operasional adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atau pekerja dalam melaksanakan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Dalam rangka pelaksanaan ketentuan Pasal 59 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, perlu mengatur mengenai Kedudukan Keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah dengan Peraturan Pemerintah. Kepala Daerah adalah Gubernur bagi Propinsi, Bupati bagi Daerah Kabupaten atau Walikota bagi Daerah Kota sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 diubah menjadi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (UU 23/2014) dan sebagaimana yang telah diubah beberapa kali lagi, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah. Setiap daerah dipimpin oleh kepala Pemerintahan Daerah yang disebut Kepala Daerah.

Sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi dalam bentuk otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Dalam rangka penyelenggaraan otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab tersebut, Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

mempunyai peranan yang sangat strategis di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dan bertanggung jawab sepenuhnya tentang jalannya pemerintahan daerah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pejabat negara perlu diberikan hak keuangan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Namun dalam melaksanakan kedudukannya sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah perlu didukung dengan biaya untuk menunjang kegiatan operasional Kepala Daerah dalam rangka koordinasi, penanggulangan kerawanan sosial, perlindungan masyarakat dan kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan pembinaan kesatuan dan persatuan bangsa, yang dibiayai melalui APBD.

Sesuai dengan kondisi dan keadaan jumlah penduduk, geografis, luas wilayah dan potensi ekonomi daerah yang relatif berbeda antara daerah yang satu dengan daerah lainnya, maka pengaturan biaya operasional disesuaikan dengan kondisi keuangan daerah, khususnya berdasarkan Pendapatan Asli Daerah dan tetap memperhatikan prinsip efisiensi, efektivitas, kehematan dan dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar hal tersebut di atas, perlu diatur kedudukan keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, besarnya biaya operasional bergantung pada pendapatan asli daerah. Di provinsi dengan PAD terendah, sampai dengan Rp15 miliar, biaya penunjang operasional gubernur/wakil gubernur

paling rendah Rp150 juta dan paling tinggi 1,75% dari PAD.

Di Provinsi dengan PAD tertinggi, di atas Rp500 miliar, gubernur/wakil gubernur mendapat biaya penunjang operasional paling rendah Rp1,25 miliar dan paling tinggi 0,15% dari PAD. Bupati/wali kota, dengan PAD terendah sampai dengan Rp5 miliar, mendapat biaya penunjang operasional paling rendah Rp125 juta dan paling tinggi 3% dari PAD. Di kabupaten/kota dengan PAD tertinggi, di atas Rp150 miliar, bupati/wali kota mereka mendapat biaya penunjang operasional paling rendah Rp600 juta dan paling tinggi 0,15% dari PAD.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah. pada Pasal 4 ayat (1) diberikan gaji, yang terdiri dari:

- a. gaji pokok,
- b. tunjangan jabatan, dan
- c. tunjangan lainnya.

Dan dalam Pasal 4 ayat (2) besarnya gaji pokok Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Tunjangan jabatan dan tunjangan lainnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pejabat Negara, kecuali ditentukan lain dengan peraturan perundang-undangan. Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah disediakan masing-masing sebuah rumah jabatan beserta perlengkapan dan biaya pemeliharaan.

Apabila Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah berhenti dari jabatannya, rumah jabatan dan barang-barang perlengkapannya diserahkan kembali secara lengkap dan dalam keadaan baik kepada Pemerintah Daerah tanpa suatu kewajiban dari Pemerintah Daerah. Kepala Daerah dan Wakil Kepala

Daerah disediakan masing-masing sebuah kendaraan dinas. Apabila Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah berhenti dari jabatannya, kendaraan dinas diserahkan kembali dalam keadaan baik kepada Pemerintah Daerah.

Pengeluaran yang berhubungan dengan pelaksanaan dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ("APBD") yaitu :

- a. Biaya sarana dan prasarana (rumah jabatan);
- b. Sarana mobilitas (kendaraan dinas);
- c. Biaya operasional;

Sedangkan Biaya Operasional yang diberikan kepada Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah adalah untuk pelaksanaan tugas-tugas kepada Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah disediakan :

- a. Biaya rumah tangga dipergunakan untuk membiayai kegiatan rumah tangga Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- b. Biaya pembelian inventaris rumah jabatan dipergunakan untuk membeli barang-barang inventaris rumah jabatan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- c. Biaya Pemeliharaan Rumah Jabatan dan barang-barang inventaris dipergunakan untuk pemeliharaan rumah jabatan dan barang-barang inventaris yang dipakai atau dipergunakan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- d. Biaya pemeliharaan kendaraan dinas dipergunakan untuk pemeliharaan kendaraan dinas yang dipakai atau dipergunakan oleh Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;

- e. Biaya pemeliharaan kesehatan dipergunakan untuk pengobatan, perawatan, rehabilitasi, tunjangan cacat dan uang duka bagi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah beserta anggota keluarga;
- f. Biaya Perjalanan Dinas dipergunakan untuk membiayai perjalanan dinas dalam rangka pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah;
- g. Biaya Pakaian Dinas dipergunakan untuk pengadaan pakaian dinas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah berikut atributnya;
- h. Biaya penunjang operasional dipergunakan untuk koordinasi, penanggulangan kerawanan sosial masyarakat, pengamanan dan kegiatan khusus lainnya guna mendukung pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Kota Palembang adalah Ibu kota provinsi Sumatera Selatan. Palembang adalah kota terbesar kedua di Sumatera setelah Kota Medan. Kota Palembang memiliki luas wilayah 358,55 km² yang dihuni 1,7 juta orang dengan kepadatan penduduk 4.800 per km². Saat ini Wali Kota Palembang dijabat oleh H. Harnojoyo, S.Sos dan Wakil Wali Kota Ibu Hj. Fitriati Agustinda, SH.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti merasa dari penjelasan tersebut penulis tertarik untuk meneliti penelitian yang berjudul “Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Belum efektifnya jumlah tunjangan operasional dalam melaksanakan target kinerja Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang
2. Belum adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang?”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Evaluasi

Evaluasi adalah proses peninjauan kembali terhadap kegiatan/program yang telah selesai dilakukan dengan melakukan penelitian secara sistematis. MacIcolm, Provus, pencetus Disperancy evaluation dalam (Tayibnapis, 2000: 3), mendefinisikan evaluasi sebagai perbedaan apa yang ada dengan suatu standar untuk mengetahui apakah ada selisih. Sedangkan menurut Komite Standar Evaluasi yang terdiri atas 17 anggota yang mewakili 12 organisasi, Evaluasi adalah penelitian yang sistematis atau yang teratur tentang manfaat atau guna beberapa objek joint commitee.

Scriven 1967, dalam (Tayibnapis, 2000: 36) yang pertama-tama membedakan evaluasi formatif dan evaluasi sumatif. Evaluasi formatif dilaksanakan selama program berjalan untuk memberikan informasi yang berguna kepada pemimpin program untuk perbaikan program. Evaluasi sumatif dilakukan pada akhir program

untuk memberi informasi kepada konsumen yang potensial tentang manfaat atau kegunaan program. Evaluasi formatif harus mengarah kepada keputusan tentang perkembangan program termasuk perbaikan, revisi, dan semacam itu sedang evaluasi sumatif mengarah ke arah keputusan tentang kelanjutan program, berhenti atau program diteruskan, pengadopsian dan selanjutnya.

Setiap kegiatan yang dilaksanakan pasti mempunyai tujuan, demikian juga dengan evaluasi. Menurut Agus Sunyoto dalam (Mangkunegara, 2012: 10), tujuan dari evaluasi adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

a. Teori Evaluasi dari Daniel L. Stufflebeam

Menurut Stufflebeam dalam (Wirawan, 2012 : 92) “Model Evaluasi Context, Input, Process, dan Product” yaitu Evaluation is a process of providing useful information for decision making (Evaluasi adalah suatu proses dalam menyediakan informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan). Model CIPP terdiri dari empat jenis evaluasi, yaitu: Evaluasi Konteks (Context Evaluation), Evaluasi Masukan (Input Evaluation), Evaluasi Proses (Process Evaluation), dan Evaluasi Produk (Product Evaluation).

1. Evaluasi Konteks

Menurut Daniel Stufflebeam Evaluasi konteks untuk menjawab pertanyaan: Apa yang perlu dilakukan? (What needs to be done?) Evaluasi ini mengidentifikasi dan menilai kebutuhan-kebutuhan yang mendasari disusunnya suatu program.

2. Evaluasi Masukan

Evaluasi Masukan untuk mencari jawaban atas pertanyaan: Apa yang harus dilakukan? (What should be done?) Evaluasi ini mengidentifikasi dan problem, aset, dan peluang untuk membantu para pengambil keputusan mendefinisikan tujuan, prioritas-prioritas, dan membantu kelompok-kelompok lebih luas pemakai untuk menilai tujuan, prioritas, dan manfaat-manfaat dari program, menilai pendekatan alternatif, rencana tindakan, rencana staf, dan anggaran ditargetkan. Para pengambil keputusan memakai Evaluasi Masukan dalam memilih di antara rencana-rencana yang ada, menyusun proposal pendanaan, alokasi sumber-sumber, menempatkan staf, menskedul pekerjaan, menilai rencana-rencana aktivitas, dan penganggaran.

3. Evaluasi Proses

Evaluasi Proses berupaya untuk mencari jawaban atas pertanyaan:

Apakah program sedang dilaksanakan? (Is it being done?) Evaluasi ini berupaya mengakses pelaksanaan dari rencana untuk membantu staf program melaksanakan aktifitas dan kemudian membantu kelompok pemakai yang lebih luas menilai program dan menginterpretasikan manfaat.

4. Evaluasi Produk

Evaluasi produk diarahkan untuk mencari jawaban pertanyaan: Did it succeed? Evaluasi ini berupaya mengidentifikasi dan mengakses keluaran dan manfaat, baik yang direncanakan atau tidak direncanakan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Keduanya untuk membantu staf menjaga upaya memfokuskan pada mencapai manfaat yang penting dan akhirnya untuk membantu kelompok-kelompok pemakai lebih luas mengukur kesuksesan upaya dalam mencapai kebutuhan-kebutuhan yang ditargetkan.

Teori Evaluasi dari Ralph W. Tyler

Menurut Tyler dalam (Wirawan, 2012 : 80) Evaluasi merupakan proses menentukan sampai seberapa tinggi tujuan pendidikan sesungguhnya dapat dicapai. Tyler memperkenalkan sebuah model evaluasi yaitu Model Evaluasi.

Berbasis Tujuan (Goal Based Evaluation Model) yang merupakan model evaluasi yang tertua dari model-model evaluasi lain.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana dalam penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan penulis untuk mendapatkan data yang objektif dalam

rangka mengetahui Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang.

Tujuan penelitian melalui pendekatan kualitatif ini adalah bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, tindakan dan lain-lain. Secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode yang alamiah.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini hanya terbatas pada Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang.

C. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2012:39), Variabel penelitian ini adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun klasifikasi variabel dalam penelitian ini adalah klasifikasi tunggal, yaitu Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang.

2. Defenisi Konseptual

Evaluasi adalah proses peninjauan kembali terhadap kegiatan/program yang telah selesai dilakukan dengan melakukan penelitian secara sistematis.

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang

yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok.

Tunjangan operasional adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atau pekerja dalam melaksanakan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali kota dan Wakil Wali Kota adalah Proses peninjauan kembali terhadap pemberian tambahan penghasilan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pejabat negara perlu diberikan hak keuangan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian mengenai Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang. Setelah melakukan penelitian selama kurang lebih empat bulan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi secara langsung dan wawancara mendalam dengan beberapa informan yang berkaitan dengan penelitian ini, akhirnya peneliti berhasil memperoleh data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Pada Bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini peneliti bermaksud untuk memperoleh gambaran Evaluasi Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang. Teknik pengumpulan data

menggunakan dokumentasi, wawancara dan observasi secara langsung terhadap informan yang bersangkutan dan Informan dalam penelitian ini antara lain :

1. Wali Kota Palembang
2. Wakil Wali Kota Palembang
3. Sekda Kota Palembang
4. Kepala BPKAD Kota Palembang
5. Kasubag Keuangan Kota Palembang

Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, bantuan liburan, dan skema pembelian saham. Atau sejumlah uang yang diberikan, biasanya secara berkala, dan bukan merupakan bagian dari gaji pokok. Tunjangan operasional adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atau pekerja dalam melaksanakan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Merujuk pada Keputusan Walikota Palembang No. 153 Tahun 2019 tentang ketentuan dan besaran tambahan berdasarkan kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota, besaran tambahan penghasilan sekda sebagai pegawai tertinggi di lingkungan Pemerintah Kota Palembang mengalami perubahan mempedomani ketentuan pada pasal 3 ayat 1 dan ayat 2 Peraturan Walikota Palembang No. 88 Tahun 2018, Walikota diberikan tambahan penghasilan sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dan Wakil Walikota Palembang sebesar 125% (seratus dua puluh lima persen) dari penghasilan pegawai tertinggi di lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Sedangkan tambahan penghasilan lainnya untuk Walikota dan Wakil Walikota diatur dalam Peraturan

Walikota No. 88 Tahun 2018, dalam keputusan Walikota tersebut besaran penghasilan Walikota sebesar Rp. 112.500.000,- (seratus dua belas juta lima ratus ribu rupiah) dan besaran penghasilan lainnya Wakil Walikota sebesar Rp. 93.750.000,- (sembilang puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan ketentuan biaya penunjang operasional yang dimaksud adalah biaya untuk mendukung pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Berikut ini akan dibahas mengenai hasil penelitian berdasarkan Stufflebeam dalam (Wirawan, 2012 : 92) ada 4 Model Evaluasi antara lain sebagai berikut:

5. Perencanaan

Menurut Daniel Stufflebeam Perencanaan untuk menjawab pertanyaan: Apa yang perlu dilakukan? (What needs to be done?) Evaluasi ini mengidentifikasi dan menilai kebutuhan-kebutuhan yang mendasari disusunnya suatu program.

a. Tujuan

Tujuan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tujuan pemberian walikota dan wakil walikota untuk membantu proses kegiatan dan target kinerja pemerintah kota Palembang.

Sebagaimana diketahui bahwa sejak tahun 1999 bangsa Indonesia memasuki babak baru dalam penyelenggaraan otonomi daerah, yang ditandai dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam perkembangannya perkembangannya UU. Nomor 22 Tahun 1999 direvisi dan diganti dengan Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas UU Nomor 32

Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam kebijakan otonomi daerah UU No 23 Tahun 2014, prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya, nyata dan bertanggung jawab. Prinsip otonomi seluas-luasnya mengandung arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan diluar enam urusan yang menjadi urusan pemerintah pusat (yakni: politik luar negeri, pertahanan, keamanan, moneter, yustisi, dan agama). Prinsip otonomi nyata adalah bahwa untuk menangani urusan pemerintahan dilaksanakan berdasarkan tugas, wewenang, dan kewajiban yang senyatanya telah ada dan berpotensi untuk tumbuh, hidup dan berkembang sesuai dengan potensi dan kekhasan daerah. Sedangkan yang dimaksud dengan otonomi yang bertanggung jawab adalah otonomi yang dalam penyelenggaraannya harus benar-benar searah dengan tujuan pemberian otonomi.

Sedangkan besaran biaya penunjang operasional Kepala Daerah Kabupaten/ Kota, ditetapkan berdasarkan klasifikasi Pendapatan Asli Daerah sebagai berikut :

- a. sampai dengan Rp 5 milyar paling rendah Rp 125 juta dan paling tinggi sebesar 3%;
- b. di atas Rp 5 milyar s/d Rp 10 milyar paling rendah Rp 150 juta dan paling tinggi sebesar 2 % ;
- c. di atas 10 milyar s/d Rp 20 milyar paling rendah Rp 200 juta dan paling tinggi sebesar 1,50 %;
- d. di atas Rp 20 milyar s/d Rp 50 milyar paling rendah Rp 300 juta dan paling tinggi sebesar 0,80%;
- e. di atas Rp 50 milyar s/d Rp 150 milyar paling rendah Rp 400

juta dan paling tinggi sebesar 0,40 %;

- f. di atas Rp 150 milyar paling rendah Rp 600 juta dan paling tinggi 0,15 %.

Merujuk pada peraturan diatas, Adapun besarnya biaya tunjangan operasional Wali Kota dan Wakil Walikota Palembang ditetapkan berdasarkan klasifikasi pendapatan asli daerah (PAD) menduduki pada point (b.) dengan besaran penghasilan PAD di atas Rp 5 milyar s/d Rp 10 milyar paling rendah Rp 150 juta dan paling tinggi sebesar 2 %; sedangkan besar insentif setiap bulan dikelompokkan berdasarkan realisasi penerimaan pajak dan retribusi tahun anggaran sebelumnya. (Kompas.com)

Berdasarkan wawancara dengan Kasubag Keuangan Kota Palembang, Beliau Mengatakan bahwa :

“Tujuan pemberian tambahan penghasilan atau biasa disebut tunjangan operasional kepada Walikota dan Wakil Walikota Palembang sebagai Kepala Daerah dan Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam hal ini adalah pencapaian target kinerja Walikota dan Wakil Walikota dalam melaksanakan kegiatan baik itu koordinasi dalam penanggulangan sosial masyarakat maupun dalam hal pembangunan Kota Palembang. Namun belum adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang sehingga tujuan pemberian tunjangan itu menjadi belum efektif.” (Hasil wawancara tanggal 5 Oktober 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka Tujuan pemberian tambahan penghasilan atau biasa disebut tunjangan operasional kepada Walikota dan Wakil Walikota Palembang sebagai Kepala Daerah dan Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam hal ini adalah pencapaian target kinerja

Walikota dan Wakil Walikota dalam melaksanakan kegiatan baik itu koordinasi dalam penanggulangan sosial masyarakat maupun dalam hal pembangunan Kota Palembang. Namun belum adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang sehingga tujuan pemberian tunjangan itu menjadi belum efektif.

b. Langkah-Langkah Mencapai Tujuan

Langkah-langkah mencapai tujuan adalah untuk meningkatkan Sumber Daya Manusianya, dalam Sumber daya manusia dalam penelitian ini dimaksud adalah Walikota dan Wakil Walikota Kota Palembang dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala BPKAD Kota Palembang, beliau mengatakan bahwa:

“Dalam rangka penyelenggaraan otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab tersebut, Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah mempunyai peranan yang sangat strategis di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dan bertanggung jawab sepenuhnya tentang jalannya pemerintahan daerah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan

fungsi sebagai pejabat negara perlu diberikan hak keuangan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Namun dalam melaksanakan kedudukannya sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah perlu didukung dengan biaya menunjang kegiatan operasional untuk meningkatkan kinerja Kepala Daerah dalam rangka koordinasi, penanggulangan kerawanan sosial, perlindungan masyarakat dan kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan pembinaan kesatuan dan persatuan bangsa, yang dibiayai melalui APBD.” (Hasil wawancara tanggal 5 Oktober 2019)

Berdasarkan wawancara diatas Dalam rangka penyelenggaraan otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab tersebut, Walikota dan Wakil walikota sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah mempunyai peranan yang sangat strategis di bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dan bertanggung jawab sepenuhnya tentang jalannya pemerintahan daerah. Oleh karena itu, dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pejabat negara perlu diberikan hak keuangan dalam bentuk gaji dan tunjangan yang dibiayai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

Namun dalam melaksanakan kedudukannya sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah perlu didukung dengan biaya untuk menunjang kegiatan operasional untuk meningkatkan kinerja Kepala Daerah dalam rangka koordinasi, penanggulangan kerawanan sosial, perlindungan masyarakat dan kegiatan-

kegiatan lain yang berkaitan dengan pembinaan kesatuan dan persatuan bangsa, yang dibiayai melalui APBD.

6. Pelaksanaan

Pelaksanaan untuk mencari jawaban atas pertanyaan: Apa yang harus dilakukan? (What should be done?) Evaluasi ini mengidentifikasi dan problem, aset, dan peluang untuk membantu para pengambil keputusan mendefinisikan tujuan, prioritas-prioritas, dan membantu kelompok-kelompok lebih luas pemakai untuk menilai tujuan, prioritas, dan manfaat-manfaat dari program, menilai pendekatan alternatif, rencana tindakan, rencana staf, dan anggaran ditargetkan. Para pengambil keputusan memakai Evaluasi Masukan dalam memilih di antara rencana-rencana yang ada, menyusun proposal pendanaan, alokasi sumber-sumber, menempatkan staf, menskedul pekerjaan, menilai rencana-rencana aktivitas, dan penganggaran.

a. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan salah satu dari 4 fungsi Manajemen. Umumnya, Fungsi pengorganisasian dilakukan setelah fungsi Perencanaan (planning). Hal ini dapat dilihat dari urutan 4 fungsi manajemen yang meliputi Perencanaan, Pengorganisasian,

Pemimpinan dan Pengendalian yang dalam bahasa Inggris biasanya disebut dengan POLC (Planning, Organizing, Leading and Controlling).

Tidak jauh berbeda dengan tujuan pemberian tunjangan, Manfaat Pemberian Tunjangan adalah untuk :

1. Memperbaiki semangat dan kesetiaan Walikota dan Wakil Walikota,
2. Menurunkan tingkat absensi dan kedisiplinan Walikota dan Wakil Walikota/staf,

3. Memperbaiki hubungan antar Walikota dan Wakil Walikota/staf,
4. Mengurangi pengaruh organisasi baik yang ada maupun yang potensial.

Gaji walikota berada di bawah satu payung ketentuan hukum yang sama dengan gaji kepala daerah/wakil kepala daerah lainnya, yaitu Peraturan Pemerintah No 59 Tahun 2000 tentang Hak Keuangan atau Administratif Kepala Daerah, Bekas Kepala Daerah, atau Bekas Wakil Kepala Daerah. Menurut ketentuan itu, gaji pokok Gubernur Rp3 juta sebulan dan gaji pokok Wakil Gubernur Rp2,4 juta sebulan. Gaji pokok Bupati/Wali kota Rp2,1 juta sebulan dan gaji pokok Wakil Bupati/Wakil Wali kota Rp1,8 juta sebulan.

Berdasarkan kasus diatas tentunya Walikota dan Wakil Walikota Palembang mempunyai beban kerja yang sangat berat dalam membangun Pemerintah Kota Palembang, dengan banyaknya kegiatan dan koordinasi dalam penanggulangan kerawanan sosial masyarakat, pengamanan dan kegiatan khusus lainnya guna mendukung pelaksanaan tugas tidak semata-mata hanya mengharap penghasilan dari Gaji Kepala daerah atau Wakil Kepala daerah tersebut. Walikota dan Wakil Walikota perlu menetapkan besaran tambahan penghasilan lainnya atau disebut perlunya tunjangan operasional dalam melaksanakan sebuah kegiatan kerja dalam menunjang target kinerja yang telah dibebankan terhadap Walikota dan Wakil Walikota.

Merujuk pada Keputusan Walikota Palembang No. 153 Tahun 2019 tentang ketentuan dan besaran tambahan berdasarkan kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota, besaran tambahan

penghasilan sekda sebagai pegawai tertinggi dilingkungan Pemerintah Kota Palembang mengalami perubahan mempedomani ketentuan pada pasal 3 ayat 1 dan ayat 2 Peraturan Walikota Palembang No. 88 Tahun 2018, Walikota diberikan tambahan penghasilan sebesar 150% (seratus lima puluh persen) dan Wakil Walikota Palembang sebesar 125% (seratus dua puluh lima persen) dari penghasilan pegawai tertinggi di lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Berikut hasil wawancara dengan Staff Bank Indonesia Bagian Bantuan Program Cabai Kota Palembang, beliau mengatakan bahwa :

“penghasilan lainnya untuk Walikota dan Wakil Walikota diatur dalam Peraturan Walikota No. 88 Tahun 2018, dalam keputusan Walikota tersebut besaran penghasilan Walikota sebesar Rp. 112.500.000,- (seratus dua belas juta lima ratus ribu rupiah) dan besaran penghasilan lainnya Wakil Walikota sebesar Rp. 93.750.000,- (sembiliah puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan ketentuan biaya penunjang operasional yang dimaksud adalah biaya untuk mendukung pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.” (Hasil wawancara tanggal 5 Oktober 2019)

Berdasarkan wawancara diatas maka penghasilan lainnya untuk Walikota dan Wakil Walikota diatur dalam Peraturan Walikota No. 88 Tahun 2018, dalam keputusan Walikota tersebut besaran penghasilan Walikota sebesar Rp. 112.500.000,- (seratus dua belas juta lima ratus ribu rupiah) dan besaran penghasilan lainnya Wakil Walikota sebesar Rp. 93.750.000,- (sembiliah puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan

ketentuan biaya penunjang operasional yang dimaksud adalah biaya untuk mendukung pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

b. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan

Sesuai dengan kondisi dan keadaan jumlah penduduk, geografis, luas wilayah dan potensi ekonomi daerah yang relatif berbeda antara daerah yang satu dengan daerah lainnya, maka pengaturan biaya operasional disesuaikan dengan kondisi keuangan daerah, khususnya berdasarkan Pendapatan Asli Daerah dan tetap memperhatikan prinsip efisiensi, efektivitas, kehematan dan dapat dipertanggungjawabkan. Atas dasar hal tersebut di atas, perlu diatur kedudukan keuangan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah. pada Pasal 4 ayat (1) diberikan gaji, yang terdiri dari:

1. gaji pokok
2. tunjangan jabatan, dan
3. tunjangan lainnya.

Dan dalam Pasal 4 ayat (2) besarnya gaji pokok Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Tunjangan jabatan dan tunjangan lainnya ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pejabat Negara, kecuali ditentukan lain dengan peraturan perundang-undangan. Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah disediakan masing-masing sebuah rumah jabatan beserta perlengkapan dan biaya pemeliharaan.

Apabila Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah berhenti dari jabatannya,

rumah jabatan dan barang-barang perlengkapannya diserahkan kembali secara lengkap dan dalam keadaan baik kepada Pemerintah Daerah tanpa suatu kewajiban dari Pemerintah Daerah. Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah disediakan masing-masing sebuah kendaraan dinas. Apabila Kepala Daerah atau Wakil Kepala Daerah berhenti dari jabatannya, kendaraan dinas diserahkan kembali dalam keadaan baik kepada Pemerintah Daerah.

Pengeluaran yang berhubungan dengan pelaksanaan dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah ("APBD") yaitu :

1. Biaya sarana dan prasarana (rumah jabatan);
2. Sarana mobilitas (kendaraan dinas);
3. Biaya operasional;.

Berikut hasil wawancara dengan Sekda Kota Palembang, beliau mengatakan bahwa :

"Biaya Operasional yang diberikan kepada Kepala Daerah dan Wakil Kepala daerah adalah untuk pelaksanaan tugas-tugas kepada Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah disediakan antara lain : biaya RT, pembelian inventaris, Pemeliharaan Rumah Jabatan, pemeliharaan kendaraan dinas, pemeliharaan kesehatan, biaya Perjalanan Dinas dan biaya Pakaian Dinas sedangkan biaya penunjang operasional dipergunakan untuk koordinasi, penanggulangan kerawanan sosial masyarakat, pengamanan dan kegiatan khusus lainnya guna mendukung pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Dan terkait sarana dan prasarana yang digunakan Walikota dan Wakil Walikota Palembang adalah kendaraan

pribadi dalam mendukung operasional peninjauan ke lapangan dan koordinasi penanggulangan sosial masyarakat, seperti perjalanan dinas Walikota dan Wakil Waliota.” (Hasil wawancara tanggal 5 Oktober 2019)

Berdasarkan wawancara diatas maka terkait sarana dan prasarana yang digunakan Walikota dan Wakil Waliota Palembang adalah kendaraan dinas dalam mendukung operasional peninjauan ke lapangan dan koordinasi penanggulangan sosial masyarakat, seperti perjalanan dinas Walikota dan Wakil Walikota.

7. Pasca Pelaksanaan

Pasca Pelaksanaan adalah berupaya untuk mencari jawaban atas pertanyaan: Apakah program sedang dilaksanakan? (Is it being done?) Evaluasi ini berupaya mengakses pelaksanaan dari rencana untuk membantu staf program melaksanakan aktifitas dan kemudian membantu kelompok pemakai yang lebih luas menilai program dan menginterpretasikan manfaat.

a. Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Operasional

Menurut Veithzal Rivai (2004: 357) bentuk-bentuk kompensasi terbagi jadi dua, yaitu:

1. Tunjangan langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung dan nilainya juga telah ditentukan yaitu gaji, upah, bonus atau komisi. Dimana gaji adalah uang yang dibayarkan kepada karyawan atau jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Sedangkan upah adalah pembayaran berupa uang untuk

pelayanan kerja atau uang dibayar kepada karyawan secara perjam atau perhari.

2. Tunjangan tak langsung yang berupa benefit (keuntungan) dan pelayanan. Benefit adalah nilai keuangan langsung untuk karyawan yang secara cepat dapat ditentukan seperti: insentif, uang lembur, bergantian biaya cuti, dan pengobatan. Pelayanan adalah bentuk kompensasi untuk karyawan yang tidak secara mudah dapat ditentukan seperti kafetaria karyawan, balai pengobatan, ruang tamu, mushala, dan tempat parkir.

Berdasarkan wawancara diatas dari berbagai macam tunjangan, Tunjangan Walikota dan Wakil Walikota termasuk tunjangan Jabatan dan mengenai tunjangan operasional Walikota adalah mengenai penghasilan tambahan selain gaji adalah untuk pelaksanaan tugas-tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

8. Pengawasan

Pengawasan diarahkan untuk mencari jawaban pertanyaan: Did it succeed? Evaluasi ini berupaya mengidentifikasi dan mengakses keluaran dan manfaat, baik yang direncanakan atau tidak direncanakan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Keduanya untuk membantu staf menjaga upaya memfokuskan pada mencapai manfaat yang penting dan akhirnya untuk membantu kelompok-kelompok pemakai lebih luas mengukur kesuksesan upaya dalam mencapai kebutuhan-kebutuhan yang ditargetkan.

B. Pembahasan

Tujuan pemberian tambahan penghasilan atau biasa disebut tunjangan operasional kepada Walikota

dan Wakil Walikota Palembang sebagai Kepala Daerah dan Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam hal ini adalah pencapaian target kinerja Walikota dan Wakil Walikota dalam melaksanakan kegiatan baik itu koordinasi dalam penanggulangan sosial masyarakat maupun dalam hal pembangunan Kota Palembang. Namun belum adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang sehingga tujuan pemberian tunjangan itu menjadi belum efektif.

Dalam melaksanakan kedudukannya sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Belum efektifnya jumlah tunjangan operasional dalam melaksanakan target kinerja Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang perlu didukung dengan biaya untuk menunjang kegiatan operasional untuk meningkatkan kinerja Kepala Daerah dalam rangka koordinasi, penanggulangan kerawanan sosial, perlindungan masyarakat dan kegiatan-kegiatan lain yang berkaitan dengan pembinaan kesatuan dan persatuan bangsa, yang dibiayai melalui APBD.

Penghasilan lainnya atau disebut juga tunjangan operasional untuk Walikota dan Wakil Walikota diatur dalam Peraturan Walikota No. 88 Tahun 2018, dalam keputusan Walikota tersebut besaran penghasilan Walikota sebesar Rp. 112.500.000,- (seratus dua belas juta lima ratus ribu rupiah) dan besaran penghasilan lainnya Wakil Walikota sebesar Rp. 93.750.000,- (sembilan puluh tiga juta tujuh ratus lima puluh ribu rupiah) dengan ketentuan biaya penunjang operasional yang dimaksud adalah biaya untuk

mendukung pelaksanaan tugas Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Terkait sarana dan prasarana yang digunakan Walikota dan Wakil Walikota Palembang adalah kendaraan dinas dalam mendukung operasional peninjauan ke lapangan dan koordinasi penanggulangan sosial masyarakat, seperti perjalanan dinas Walikota dan Wakil Walikota. Sedangkan dalam Pelaksanaan pemberian tunjangan operasional Walikota dan Wakil Walikota Palembang adalah berdasarkan batas anggaran yang tercantum dalam DPA/DPPA yang dilakukan dengan mekanisme pembayaran secara langsung, adapun pemberian pembayaran tunjangan penghasilan lainnya tersebut dikenakan pajak penghasilan (PPh) sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Terkait mekanisme pelaporan dan pertanggungjawaban tambahan penghasilan lainnya atau tunjangan operasional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan Sesuai dengan visi dan misi dari Walikota Palembang yang terpilih melalui pilkada langsung Kota Palembang tahun 2018, maka visi pembangunan Kota Palembang sampai dengan tahun 2023, adalah :

“PALEMBANG EMAS DARUSSALAM 2023”

Beberapa strategi Walikota mengembangkan kesadaran masyarakat dalam gerakan gotong royong dan shalat subuh berjamaah dengan memberdayakan pemuka agama dan tokoh masyarakat setempat. Sesuai arah kebijakan dengan :

1. Aktifasi program safari shubuh yang wajib diikuti oleh pejabat eselon 1 dan 2 di lingkungan Pemerintah Kota Palembang
2. Menyusun rencana aksi pembangunan masyarakat madani Palembang melalui

roadmap strategi gerakan shalat subuh berjamaah dan roadmap strategi gerakan gotong royong

3. Menjadikan masjid, surau dan tempat peribadatan sebagai alternatif pusat kegiatan masyarakat dengan memberikan dukungan sarana dan prasarana social

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka kesimpulan mengenai Pemberian Tunjangan Operasional Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan; Tujuan pemberian tambahan penghasilan atau biasa disebut tunjangan operasional kepada Walikota dan Wakil Walikota Palembang sebagai Kepala Daerah dan Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan dalam hal ini adalah pencapaian target kinerja Walikota dan Wakil Walikota dalam melaksanakan kegiatan baik itu koordinasi dalam penanggulangan sosial masyarakat maupun dalam hal pembangunan Kota Palembang. Namun belum adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang sehingga tujuan pemberian tunjangan itu menjadi belum efektif.
- b. Pelaksanaan; Belum efektifnya jumlah tunjangan operasional dalam melaksanakan target kinerja Walikota dan Wakil Walikota Palembang dalam membangun Pemerintah Kota Palembang, dengan

banyaknya kegiatan dan koordinasi dalam penanggulangan kerawanan sosial masyarakat, pengamanan dan kegiatan khusus lainnya guna mendukung pelaksanaan tugas tidak semata-mata hanya mengharap penghasilan dari Gaji Kepala daerah atau Wakil Kepala daerah tersebut. Walikota dan Wakil Walikota perlu menetapkan besaran tambahan penghasilan lainnya atau disebut perlunya tunjangan operasional dalam melaksanakan sebuah kegiatan kerja dalam menunjang target kinerja yang telah dibebankan terhadap Walikota dan Wakil Walikota.

- c. Pasca Pelaksanaan; Pelaksanaan pemberian tunjangan operasional Walikota dan Wakil Walikota Palembang adalah berdasarkan batas anggaran yang tercantum dalam DPA/DPPA yang dilakukan dengan mekanisme pembayaran secara langsung, adapun pemberian pembayaran tunjangan penghasilan lainnya tersebut dikenakan pajak penghasilan (PPH) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Pengawasan; Hasil dari pelaksanaan kegiatan Walikota dan Wakil Walikota Palembang dalam melaksanakan target kinerjanya sesuai arah kebijakan atau Visi Palembang Darussalam seperti Aktifasi program safari shubuh.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang peneliti sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Agar adanya peninjauan kebutuhan terhadap besarnya tunjangan operasional untuk menunjang kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh Wali Kota dan Wakil Wali Kota Palembang.

2. Agar dalam melaksanakan kedudukan sebagai Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah perlu didukung dengan biaya untuk menunjang kegiatan operasional
3. Agar semakin ditingkatkannya arah pembangunan Kota Palembang .

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU :

- Abidin, Said Zainal. 2002. Kebijakan Publik. Jakarta: Yayasan Pancur Siwah
- Anderson. T (2008) The Therory and Practice of Online Learning. Second Edition. AU Press Canada. Athabasca University
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara
- D., Riant Nugroho. 2003. Kebijakan Publik Formulasi, Imptlementasi, dan Formulasi. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Danim, Sudarwan. 2000. Pengantar Studi Penelitian Kebijakan. Jakarta: Bumi Aksara
- Dunn, William N. 2013. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Farida Yusuf, Tayibnapi, 2000, Evaluasi Program, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Edivisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ivancevich, dkk. 2009. Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Keban, Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Issu. Yogyakarta: Grava Media
- Kurniawan, Luthfi J dan Mustafa Lutfi. 2012. Perihal Negara, Hukum & Kebijakan Publik. Malang: Setara Press
- Lester, James P., dan Josepsh Stewart Jr., (2000) Public Policy; An avolution ary Approach, Belmont: Wadsworth
- Mahmudi, 2005. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP
- AMP YKPN Moleong, Lexy J. 2012. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian Cetakan Pertama. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi Dua Belas. Jakarta: Salemba Empat
- Scriven, M. (1967) The Methodology of Evaluation, dalam Perspective of Curriculum Evaluation, AERA 1 (ed.Tyler, R.et.al), Chicago : Rand McNally and Company.
- Silalahi, Ulber. 2012. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stufflebeam, Daniel L. & Shinkfield, Anthony J. Evaluation, Theory, Models, and Application, San Fransisco: Jossey-Bass, 2007
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2006. Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Predana Media Group
- Wahab, Solichin Abdul. 2008. Pengantar Analisis Kebijakan

Publik. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Pres
 Widodo, Joko. 2008. Analisis Kebijakan Publik. Jakarta: Bayumedia
 Winarno, Budi. 2008. Kebijakan Publik Teori dan Proses. Jakarta: Buku Kita
 Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia, Teori Aplikasi & Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

B. PERATURAN :

Peraturan Pemerintah No 59 Tahun 2000 tentang Hak Keuangan atau Administratif Kepala Daerah,

Bekas Kepala Daerah, atau Bekas Wakil Kepala Daerah.
 Peraturan Pemerintah Nomor 109 Tahun 2000 tentang Kedudukan Keuangan Kepala Daerah Dan Wakil Kepala Daerah
 Peraturan Walikota Nomor 192 Tahun 2019 tentang Besaran Tambahan Penghasilan Lainnya Walikota dan Wakil Walikota Palembang
 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah
 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintah Daerah

ANALISIS TINGKAT KEPUASAN AKSEPTOR DALAM PENGGUNAAN METODE KONTRASEPSI JANGKA PANJANG DI KERTAPATI KOTA PALEMBANG

Mudasir

Widyaiswara Ahli Utama BPDSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Email : palembangimuda@yahoo.co.id

Diterima : 22 Oktober 2021; Disetujui : 09 November 2021

ABSTRAK

Kebijakan KB MKJP di era JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) menurut Permenkes No 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada JKN pasal 19 menyebutkan bahwa obat dan alat kesehatan Program Nasional yang telah ditanggung oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah, tidak ditanggung oleh BPJS Kesehatan salah satunya adalah alat kontrasepsi dasar. Berdasarkan Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Askes (Persero) dan BKKBN 30 Desember 2013 disebutkan bahwa tugas dan kewajiban BKKBN diantaranya, memberikan informasi dan rekomendasi tentang Faskes yang memenuhi kriteria untuk memberikan pelayanan KB. Melakukan pelatihan teknis pelayanan KB bagi dokter dan bidan serta pelatihan non teknis bagi petugas di Faskes yg bekerjasama dengan BPJS. Menyediakan dan mendistribusikan materi KIE Pelayanan KB dan KR (Kesehatan Reproduksi) sarana prasarana penunjang pelayanan kontrasepsi serta menjamin ketersediaan Alat dan obat Kontrasepsi (Alokon) pada Faskes yang bekerjasama dengan BPJS. Perka No. 165/PER/E1/2011 tentang Pelayanan KB Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (IUD, IMPLANT) masih menjadi kewajiban BKKBN untuk mendistribusikan Alkon kepada Bidan / Dokter Praktek Mandiri yang mempunyai K/0/KB walaupun belum bekerjasama dengan BPJS ataupun bagi akseptor Non JKN (BKKBN Kota Palembang, 2018: 40). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Tingkat Kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang. Masalah dalam penelitian yaitu adanya keluhan akseptor yang disampaikan melalui media sosial mengenai ketidakpuasan tentang penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang serta Menurunnya jumlah akseptor penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis datanya dilakukan dengan menggunakan nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dihitung dengan menggunakan nilai rata-rata tertimbang masing-masing unsur pelayanan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa: mutu pelayanan dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang yaitu **B** dan kinerja unit pelayanan Baik. Skor hasil penilaian yang termasuk pada level ini menunjukkan bahwa pelayanan dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang adalah Memuaskan.

Kata Kunci : Tingkat Kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Indonesia, sebagian besar peserta Keluarga Berencana aktif menggunakan kontrasepsi hormonal dan bersifat jangka pendek, dengan penggunaan terbanyak pada suntik KB. Kecenderungan ini terjadi sejak tahun 1987. Berdasarkan hasil SDKI penggunaan suntik KB meningkat dari 28% pada tahun 2002 menjadi 31,6% pada tahun 2007 dan menjadi 31,9% pada tahun 2012.

Pemakaian metode kontrasepsi yang jangka panjang seperti sterilisasi (tubektomi dan vasektomi), IUD cenderung menurun. Penggunaan IUD, misalnya, menurun dari sekitar 6,4% pada tahun 2002 menjadi 4,8% pada tahun 2017 dan 3,9% pada tahun 2012 (Badan Pusat Statistik (BPS), Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), dan Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Berdasarkan pengolahan data dari Badan pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Palembang, data akseptor KB di Kota Palembang pada tahun 2017 (259.911 akseptor), tahun 2017 (272.094 akseptor) , dan tahun 2018 (293.534 akseptor). Selain itu, alat kontrasepsi non MKJP (suntik, pil, kondom) masih mendominasi lebih dari setengah total akseptor KB di Kota Palembang yaitu sekitar 81%, dan MKJP hormonal (Implan) sekitar 10% dan MKJP non Hormonal (IUD, MOW, MOP) hanya 9%. Suntik sebagai alat kontrasepsinya adalah yang terbanyak karena memiliki proporsi hampir 60% dari keseluruhan jumlah akseptor per tahunnya. Kemudian disusul dengan Pil dan Implant. Ketiga alat kontrasepsi ini merupakan alat kontrasepsi hormonal yang memiliki efek samping hormonal juga. Akan tetapi untuk alat kontrasepsi MKJP non Hormonal seperti IUD,

MOW, dan MOP memiliki proporsi yang sedikit dibanding lainnya.

Akseptor IUD setiap tahun selama 3 tahun terus bertambah, walaupun tidak besar pertambahannya. Untuk MOW tidak mengalami kenaikan yang berarti bahkan cenderung stagnan, begitu juga dengan MOP. Namun, pencapaian ini masih jauh dari target yang ditentukan yaitu seluruh wanita dari PUS yang berusia lebih dari 30 tahun diharapkan memakai alat kontrasepsi dengan MKJP non Hormonal.

Wanita yang usianya berada di antara 30 – 40 tahunan berisiko untuk mengalami beberapa masalah seperti melahirkan bayi dengan *syndroma down*, kecenderungan untuk melahirkan dengan *seksio Cesarean*, masalah–masalah dengan diabetes dan tekanan darah tinggi, serta persalinan yang lebih sulit dan lama. Selain itu, sebagian masalah kesehatan adalah berkaitan dengan usia dan risiko mengalami masalah kesehatan akan meningkat sejalan dengan peningkatan usia (Saifuddin, 2006: 12).

Faktor keputusan akseptor KB untuk menggunakan MKJP tidak terlepas dari faktor perilaku yang dimiliki oleh masing-masing individu. Jika dikaitkan dengan teori perilaku Lawrence Green (2005) bahwa perilaku dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor yang pertama *predisposing factor* merupakan faktor pemudah atau mempredisposisikan terjadinya perilaku seseorang yang dapat dilihat dari umur, pendidikan, pengetahuan, sikap, paritas dan riwayat kesehatan. Faktor yang kedua adalah *enabling factor* atau faktor pemungkin yaitu faktor yang memungkinkan atau memfasilitasi perilaku atau tindakan, faktor ini meliputi Pelayanan KB (ruangan, alat, dan transportasi). faktor ketiga adalah *reinforcing factor* atau faktor penguat

yaitu faktor yang memperkuat terjadinya perilaku, dalam hal ini adalah dukungan suami dan dukungan petugas pelayanan KB (Notoatmodjo, 2007: 34).

Salah satu strategi dari pelaksanaan program KB sendiri seperti tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) tahun 2004-2009 adalah meningkatnya penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) seperti IUD (*Intra Uterine Device*), implant (susuk) dan sterilisasi (Imbarwati, 2009: 78).

Salah satu sasaran program KB dalam RKP tahun 2019 menargetkan cakupan pasien baru yang menggunakan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) dapat meningkat dan pasien aktif yang menggunakan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) dapat menurun (Syarief, 2019: 10).

Metode Kontrasepsi Jangka Panjang yang disingkat MKJP adalah metode kontrasepsi yang dikenal efektif karena dapat memberikan perlindungan dari risiko kehamilan untuk jangka waktu sampai sepuluh tahun yang terdiri dari Metode Operasi Wanita (MOW), Metode Operasi Pria (MOP), Alat Kontrasepsi Dalam Rahim (AKDR) dan implant atau yang dikenal dengan susuk KB merupakan alat kontrasepsi bawah kulit (AKBK) dengan masa berlaku tiga tahun. Kebijakan pemerintah melalui Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional mengarahkan pada pemakaian alat kontrasepsi jangka panjang seperti yang tercermin dalam Perka Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional No.151/PER/E1/2011 yang diantaranya memuat dukungan sarana pelayanan KB MKJP (IUD Kit, Implant Kit, Obgyn Bed), peningkatan kompetensi provider dalam pelayanan KB, pemberian ayoman pemakaian metode kontrasepsi jangka panjang

(MKJP). Perka BKKBN No.165/PER/E1/2011 memuat kegiatan pemerataan akses & kualitas pelayanan KB MKJP melalui promosi dan sosialisasi KB MKJP, pengadaan materi KIE dan promosi KB MKJP, pengadaan sarana pendukung pelayanan KB MKJP, pelatihan provider KIP/Konseling KB MKJP, pemasangan dan pencabutan IUD, Implant, pelatihan medis teknis operatif MOW/MOP, visiting spesialis, meningkatkan kemitraan dalam pelayanan KB MKJP, serta monitoring dan evaluasi (Edi P, 2011: 9).

Kebijakan KB MKJP di era JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) menurut Permenkes No 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada JKN pasal 19 menyebutkan bahwa obat dan alat kesehatan Program Nasional yang telah ditanggung oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah, tidak ditanggung oleh BPJS Kesehatan salah satunya adalah alat kontrasepsi dasar. Berdasarkan Perjanjian Kerja Sama Antara PT. Askes (Persero) dan BKKBN 30 Desember 2013 disebutkan bahwa tugas dan kewajiban BKKBN diantaranya, memberikan informasi dan rekomendasi tentang Faskes yang memenuhi kriteria untuk memberikan pelayanan KB. Melakukan pelatihan teknis pelayanan KB bagi dokter dan bidan serta pelatihan non teknis bagi petugas di Faskes yg bekerjasama dengan BPJS. Menyediakan dan mendistribusikan materi KIE Pelayanan KB dan KR (Kesehatan Reproduksi) sarana prasarana penunjang pelayanan kontrasepsi serta menjamin ketersediaan Alat dan obat Kontrasepsi (Alokon) pada Faskes yang bekerjasama dengan BPJS. Perka No. 165/PER/E1/2011 tentang Pelayanan KB Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (IUD, IMPLANT) masih menjadi kewajiban BKKBN untuk mendistribusikan Alkon

kepada Bidan / Dokter Praktek Mandiri yang mempunyai K/0/KB walaupun belum bekerjasama dengan BPJS ataupun bagi akseptor Non JKN (BKKBN Kota Palembang, 2018: 40).

Menurut Saifudin kehamilan dan kelahiran terbaik artinya saat mempunyai resiko rendah untuk ibu dan anak yaitu pada usia 20 sampai 35 tahun. Perempuan berusia lebih dari 35 tahun memerlukan kontrasepsi yang aman dan efektif untuk mengakhiri kelahiran karena kelompok ini akan mengalami peningkatan morbiditas dan mortalitas jika mereka hamil. Dalam pemilihan alat kontrasepsi, perempuan berusia lebih dari 35 tahun diarahkan pada Metode Kontrasepsi Jangka Panjang. Langkah yang akan diambil untuk bisa mencapai target penurunan kelahiran dan lain-lain, antara lain meningkatkan akses pelayanan KB MKJP. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015-2019, salah satu fokus penggarapan program kependudukan dan KB tahun 2019 juga diarahkan pada penggunaan MKJP (Idam N, 2014: 3).

Kota Palembang terdiri dari 18 kecamatan dan 107 kelurahan. Dari Profil Kesehatan Kota Palembang tahun 2019 terlihat bahwa alat kontrasepsi yang digunakan oleh Pasangan Usia Subur (PUS) yaitu IUD 22.945 akseptor, MOP/MOW 17.399 akseptor, dan implant 32.789 akseptor Sedangkan untuk Metode Kontrasepsi Non Jangka Panjang (Non MKJP) urutan teratas ditempati oleh suntik sebanyak 84.322 akseptor, diikuti oleh pil 56.987 akseptor dan kondom 17.738 akseptor. Dari 18 Kecamatan yang ada di Kota Palembang,

Kecamatan Kertapati menduduki peringkat ketiga tertinggi penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP).

Dari data profil Puskesmas Kertapati tahun 2018, jumlah peserta KB aktif yang memakai Metode Kontrasepsi Jangka Panjang (MKJP) yaitu IUD 2.068 akseptor, MOP/MOW 1.640 akseptor, dan implant 3.054 akseptor Sedangkan untuk metode kontrasepsi non jangka panjang (Non MKJP) urutan teratas ditempati oleh suntik sebanyak 5.416 akseptor, diikuti oleh pil 3.779 akseptor dan kondom 809 akseptor.

Mewujudkan kepuasan akseptor terhadap penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang bukanlah hal yang mudah dilakukan karena kepuasan akseptor sulit diukur dan memerlukan perhatian yang khusus. Oleh karena itu perlu kesiapan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional untuk memberikan dukungan terhadap pemenuhan kebutuhan akseptor seperti prosedur pelayanan yang mudah dipahami, hak dan kewajiban pengguna dan memberikan informasi yang jelas, kenyamanan dan ketersediaan dokumen dan sebagainya. Semua layanan penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang berorientasi kepada Akseptor. Layanan yang berorientasi kepada akseptor adalah layanan yang tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan tetapi mampu mengetahui jenis kebutuhan informasi akseptor sehingga tercipta kepuasan akseptor terhadap jenis pelayanan penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang.

Kepuasan akseptor penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang dapat diketahui dengan menggunakan sebuah alat ukur. Alat ukur atau indikator diperlukan untuk mengukur seberapa tinggi tingkat kepuasan akseptor dalam penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang dalam menerima pelayanan yang diberikan. Sesuai dengan Keputusan Menteri

Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) Nomor 25 Tahun 2004 tentang Pedoman Daerah Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat, terdapat 14 (empat belas) indikator untuk mengukur Indeks Kepuasan Akseptor/pengguna atas pelayanan yang diberikan. Dengan adanya IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat), dapat diketahui dengan pasti dan jelas bagaimana tingkat kepuasan akseptor atau pengguna atas pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan pengamatan lebih dalam mengenai kepuasan pasien yang dituangkan ke dalam tesis ini dengan judul: “Analisis Tingkat Kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang”.

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu: adanya keluhan masyarakat yang disampaikan melalui

- a. adanya keluhan akseptor yang disampaikan melalui media sosial mengenai ketidakpuasan tentang penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang.
- b. Menurunnya jumlah akseptor penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimanakah Tingkat Kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “untuk menganalisis Tingkat Kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang”.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori adalah sekumpulan asumsi, konsep, dan definisi untuk menjelaskan mengenai fenomena sosial secara sistematis dengan merumuskan hubungan antara konsep-konsep, preposisi-preposisi dan definisi variabel yang hendak diteliti, sehingga dapat meramalkan, menjelaskan dan memecahkan gejala sosial yang sementara dihadapi.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif berdasarkan fakta-fakta dan data-data yang tersedia dari responden. Sebagai tindak lanjutnya adalah membuat Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang merupakan faktor penting dan menentukan keberhasilan suatu badan usaha karena masyarakat adalah konsumen dari produk yang dihasilkannya. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) adalah data informasi tentang tingkat kepuasan masyarakat yang diperoleh dari hasil pengukuran secara kuantitatif dan kualitatif atas pendapat masyarakat dalam memperoleh pelayanan dari aparatur penyelenggara pelayanan publik (Kepmenpan No. 25 Tahun 2004).

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis akan menguraikan secara teoritik variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini dan hubungan-hubungan diantaranya.

1. Konsep Kepuasan

Kepuasan konsumen telah menjadi titik perhatian dalam bisnis dan manajemen sehingga berbagai literatur yang menyangkut bisnis dan manajemen organisasi, baik yang bersifat mencari laba ataupun nirlaba yang menempatkan kepuasan konsumen sebagai ukuran utama (Mulyana, 2011: 23). Hal ini didukung oleh pernyataan Hoffman dan Beteson (1997: 270), yaitu: *"without customers, the service firm has no reason to exist"*.

Menurut Semil (2016, : 135), dalam paradigma *The New Publik service* (NPS), penerima layanan disebut *citizen*, sedangkan paradigma *New Publik Management* (NPM) disebut *customer*. Sementara paradigma *Old Publik Administration* (OPA) menyebut penerima layanan sebagai *client* atau *constituent*. Definisi kepuasan masyarakat menurut Mowen (1995, p.511): *"Costumers satisfaction is defined as the overall attitudes regarding goods or services after its acquisition and uses"*.

Oleh karena itu, badan usaha harus dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan masyarakat sehingga mencapai kepuasan masyarakat dan lebih jauh lagi kedepannya dapat dicapai kesetiaan masyarakat. Sebab, bila tidak dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan masyarakat sehingga menyebabkan ketidakpuasan masyarakat mengakibatkan kesetiaan masyarakat akan suatu produk menjadi luntur dan beralih ke produk atau layanan yang disediakan oleh badan usaha yang lain.

Untuk mengukur kepuasan masyarakat digunakan atribut yang berisi tentang bagaimana masyarakat menilai suatu produk atau layanan yang ditinjau dari sudut pandang pelanggan.

Menurut Dulka (1994: 41), kepuasan masyarakat dapat diukur

melalui atribut-atribut pembentuk kepuasan yang terdiri atas:

1. *Value to price relationship*. Hubungan antara harga yang ditetapkan oleh badan usaha untuk dibayar dengan nilai/manfaat yang diperoleh masyarakat.
2. *Product value* adalah penilaian dari kualitas produk atau layanan yang dihasilkan suatu badan usaha.
3. *Product benefit* adalah manfaat yang diperoleh masyarakat dari mengkonsumsi produk yang dihasilkan oleh badan usaha.
4. *Product feature* adalah ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang mendukung fungsi dasar dari suatu produk sehingga berbeda dengan produk yang ditawarkan pesaing.
5. *Product design* adalah proses untuk merancang tampilan dan fungsi produk.
6. *Product reliability and consistency* adalah kekakuratan dan keandalan produk yang dihasilkan oleh suatu badan usaha.
7. *Range of product ar services* adalah macam dari produk atau layanan yang ditawarkan oleh suatu badan usaha.

Kemudian atribut yang berhubungan dengan pelayanan (*sevice*) meliputi:

1. *Guarantee or waranty* adalah jaminan atau garansi yang diberikan oleh badan usaha dan diharapkan dapat memuaskan masyarakat.
2. *Delivery communication* adalah pesan atau informasi yang disampaikan oleh badan usaha kepada masyarakatnya.

3. *Complain handling* adalah sikap badan usaha dalam menangani keluhan- keluhan atau pengaduan.
4. *Resolution of problem* adalah tanggapan yang diberikan badan usaha dalam membantu memecahkan masalah masyarakat yang berkaitan dengan layanan yang diterimanya.

Selanjutnya atribut yang berhubungan dengan pembelian (*purchase*) meliputi:

1. *Courtesy* adalah kesopanan, perhatian dan keramahan pegawai
2. *Communication* adalah kemampuan pegawai dalam melakukan komunikasi dengan masyarakat pelanggan.
3. *Ease or convinience of acquisition* adalah kemudahan yang diberikan oleh badan usaha untuk mendapatkan produk atau layanan yang ditawarkan.
4. *Company reputation* adalah baik tidaknya reputasi yang dimiliki oleh badan usaha dalam melayani masyarakat.
5. *Company competence* adalah baik tidaknya kemampuan badan usaha dalam melayani masyarakat

Pengukuran kepuasan pengguna dalam hal ini akseptor, maka digunakan suatu alat yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). IKM seperti dimaksud termuat dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Kepmenpan) Nomor 25 tahun 2004 tentang Pedoman Daerah Penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat, adalah unsur minimal yang harus ada untuk dasar pengukuran indeks kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang.

Keempat belas IKM tersebut adalah:

1. Prosedur pelayanan, yaitu kemudahan tahapan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari sisi kesederhanaan alur pelayanan. Prosedur pelayanan menurut Moenir (1995: 65) yaitu di dalam pelayanan publik perlu adanya prosedur yang mendukung kelancaran dalam memberikan pelayanan.
2. Persyaratan pelayanan, yaitu persyaratan teknis dan administratif yang diperlukan untuk mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, persyaratan adalah hal-hal yang menjadi syarat yang harus dipenuhi untuk mendapatkan pelayanan.
3. Kejelasan petugas pelayanan, yaitu keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan pelayanan (nama, jabatan serta kewenangan dan tanggung jawabnya).
4. Kedisiplinan petugas pelayanan, yaitu kesungguhan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Menurut Ekosiswoyo dan Rachman (2000) kedisiplinan adalah sekumpulan tingkah laku petugas yang mencerminkan rasa ketaatan, kepatuhan dalam melaksanakan tugas pelayanan.
5. Tanggung jawab petugas pelayanan, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian pelayanan.
6. Kemampuan petugas pelayanan, yaitu tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.
7. Kecepatan pelayanan, yaitu target waktu pelayanan dapat diselesaikan

- dalam waktu yang telah ditentukan oleh unit penyelenggara pelayanan.
8. Keadilan mendapatkan pelayanan, yaitu pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/ status masyarakat yang dilayani.
 9. Kesopanan dan keramahan petugas, yaitu sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara sopan dan ramah serta saling menghargai dan menghormati.
 10. Kewajaran biaya pelayanan, yaitu keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan.
 11. Kepastian biaya pelayanan, yaitu kesesuaian antara biaya yang dibayarkan dengan biaya yang telah ditetapkan.
 12. Kepastian jadwal pelayanan, yaitu pelaksanaan waktu pelayanan, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
 13. Kenyamanan lingkungan, yaitu kondisi sarana dan prasarana pelayanan yang bersih, rapi, dan teratur sehingga dapat memberikan rasa nyaman kepada penerima pelayanan.
 14. Keamanan pelayanan, yaitu terjaminnya tingkat keamanan lingkungan unit penyelenggara pelayanan ataupun sarana yang digunakan, sehingga masyarakat merasa tenang untuk mendapatkan pelayanan terhadap resiko- resiko yang di akibatkan dari pelaksanaan pelayanan.

Adapun maksud, tujuan dan manfaat yang didapat dari penyusunan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) sebagai berikut :

1. Penyusunan IKM terhadap unit penyelenggara pelayanan publik dimaksudkan sebagai kegiatan untuk mendapatkan suatu

gambaran/pendapat masyarakat tentang kualitas pelayanan publik yang telah diberikan oleh aparatur pemerintah.

2. Selain itu kegiatan ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kinerja unit penyelenggara, baik oleh masyarakat maupun instansi/unit terkait sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik.
3. Mengetahui kelemahan/kekurangan dari masing-masing unsur dalam penyelenggara pelayanan publik
4. Mengetahui kinerja penyelenggara pelayanan yang telah dilaksanakan
5. Sebagai bahan pentapan kebijakan yang perlu diambil dan upaya yang perlu dilakukan
6. Mengetahui IKM secara menyeluruh terhadap hasil pelaksanaan pelayanan publik.
7. Memacu persaingan positif antara unit penyelenggara pelayanan.
8. Masyarakat dapat mengetahui gambaran tentang kinerja unit penyelenggara pelayanan.

Unsur-unsur pelayanan di atas, dijadikan dasar untuk mengukur tingkat kepuasan Akseptor Dalam Penggunaan Metode Kontrasepsi Jangka Panjang di Kertapati Kota Palembang melalui indek kepuasan masyarakat (IKM). Pengukuran indek kepuasan masyarakat diperlukan untuk mengetahui perkembangan kinerja pelayanan. Dengan harapan dapat terjadi hubungan timbal balik antara masyarakat dengan lembaga penyelenggara pelayanan dalam hal ini Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Kota Palembang.

2. Pelayanan Publik

Pelayanan merupakan suatu konsep secara tepat mewakili inti dari kinerja suatu jasa, yaitu perbandingan

terhadap keterandalan (*excelince*) dalam *servise encounter* yang dilakukan oleh konsumen (Parasuraman, et al , (1988: 16).

Lewis dan Gilman (2005: 34) mendefinisikan pelayanan publik sebagai berikut: Pelayanan publik adalah kepercayaan publik. Warga negara berharap pelayanan publik dapat melayani dengan kejujuran dan pengelolaan sumber penghasilan secara tepat, dan dapat dipertanggungjawabkan kepada publik. Pelayanan publik yang adil dan dapat dipertanggung-jawabkan menghasilkan kepercayaan publik. Dibutuhkan etika pelayanan publik sebagai pilar dan kepercayaan publik sebagai dasar untuk mewujudkan pemerintah yang baik.

Terdapat empat unsur penting dalam proses pelayanan publik, yaitu (Bharata, 2004: 22):

1. Penyedia layanan, yaitu pihak yang dapat memberikan suatu layanan tertentu kepada konsumen, baik berupa layanan dalam bentuk penyediaan dan penyerahan barang (*goods*) atau jasa-jasa (*services*).
2. Penerima layanan, yaitu mereka yang disebut sebagai konsumen (*customer*) atau customer yang menerima berbagai layanan dari penyedia layanan.
3. Jenis layanan, yaitu layanan yang dapat diberikan oleh penyedia layanan kepada pihak yang membutuhkan layanan.
4. Kepuasan pelanggan, dalam memberikan layanan penyedia layanan harus mengacu pada tujuan utama pelayanan, yaitu kepuasan pelanggan. Hal ini sangat penting dilakukan karena tingkat kepuasan yang diperoleh para pelanggan itu biasanya sangat berkaitan erat dengan standar kualitas barang dan atau jasa yang mereka nikmati.

2.1. Kualitas Pelayanan Publik

Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Kata kualitas sendiri mengandung banyak pengertian, beberapa contoh pengertian kualitas menurut Ma'arif (2014: 34) adalah:

- a. Kesesuaian dengan persyaratan
- b. Kecocokan untuk pemakaian
- c. Perbaikan berkelanjutan
- d. Bebas dari kerusakan / cacat
- e. Pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat
- f. Melakukan segala sesuatu secara benar
- g. Sesuatu yang bisa membahagiakan pelanggan.

Menilai kualitas pelayanan publik merupakan kegiatan yang sulit dilakukan khususnya pemberian pelayanan publik yang bersifat jasa maupun administratif. Namun terlepas dari persoalan tersebut masalah mengenai kualitas pelayanan publik pada saat ini menjadi pusat perhatian di berbagai negara demokratis khususnya Indonesia karena pemberian pelayanan publik pada saat ini menjadi tolok ukur suatu negara dikatakan gagal atau baik.

Menurut berbagai ahli pakar mengenai pengertian kualitas pelayanan, Brady dan Conin dijelaskan bahwa “kualitas pelayanan merupakan perbandingan antara kenyataan atas pelayanan yang diterima dengan harapan atas pelayanan yang ingin diterima” (Afrial, 2009: 88). Sedangkan ditambahkan oleh Parasuraman, Zeithaml, dan Berry dalam (Samosir, 2005: 28) “kualitas pelayanan adalah perbandingan yang diharapkan konsumen dengan pelayanan yang diterimanya”.

Pelayanan prima sebenarnya merupakan bagian dari perbincangan

seputar kualitas pelayanan. Pelayanan prima (*excellent service*) adalah satu bentuk pemberian layanan yang sangat memuaskan bagi penerima layanan. Menurut teori kualitas layanan yang membandingkan antara persepsi (pelayanan yang dirasakan/diterima) dengan harapan (*expectation*), pelayanan yang prima adalah apabila apa yang dirasakan jauh melebihi harapan dari penerima layanan. (Semil, 2012 : 53)

Berdasarkan pengertian dari berbagai ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa masyarakat dalam memberikan penilaian terhadap kualitas pelayanan berdasarkan perbandingan pengalaman yang pernah dirasakan dengan apa yang diharapkan atas pelayanan tersebut.

Metode *Servqual* yang dikembangkan oleh Zeithaml (1991: 12) adalah salah satu metoda yang digunakan untuk mengukur kualitas jasa. Pengukuran dengan metoda ini menggunakan elemen-elemen yang terdapat dalam jasa. Mutu jasa diukur secara kuantitatif dalam bentuk kuisioner yang item-item pertanyaannya berasal dari dimensi-dimensi mutu jasa. Menurut Zeithaml- Parasuraman-Berry untuk mengetahui kualitas pelayanan yang dirasakan secara nyata oleh konsumen, ada indikator ukuran kepuasan konsumen yang terletak pada 5 dimensi kualitas pelayanan menurut apa yang dikatakan konsumen.

Kelima dimensi *servqual* itu mencakup beberapa sub dimensi sebagai berikut :

1. *Tangibles* (kualitas pelayanan yang berupa sarana fisik perkantoran, komputerisasi administrasi, ruang tunggu dan tempat informasi). Dimensi ini berkaitan dengan kemodernan peralatan yang digunakan, daya tarik fasilitas yang digunakan, kerapian petugas serta

kelengkapan peralatan penunjang (pamlet atau flow chart).

2. *Reliability* (kemampuan dan keandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya). Dimensi berkaitan dengan janji menyelesaikan sesuatu seperti diinginkan, penanganan keluhan konsumen, kinerja pelayanan yang tepat, menyediakan pelayanan sesuai waktu yang dijanjikan serta tuntutan pada kesalahan pencatatan.
3. *Responsiveness* (kesanggupan untuk membantu dan menyediakan pelayanan secara cepat dan tepat, serta tanggap terhadap keinginan konsumen). Dimensi *responsiveness* mencakup antara lain : pemberitahuan petugas kepada konsumen tentang pelayanan yang diberikan, pemberian pelayanan dengan cepat, kesediaan petugas memberi bantuan kepada konsumen serta petugas tidak pernah merasa sibuk untuk melayani permintaan konsumen.
4. *Assurance* (kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam meyakinkan kepercayaan konsumen), Dimensi *assurance* berkaitan dengan perilaku petugas yang tetap percaya diri pada konsumen, perasaan aman konsumen dan kemampuan (ilmu pengetahuan) petugas untuk menjawab pertanyaan konsumen.
5. *Emphaty* (sikap tegas tetapi penuh perhatian dari pegawai terhadap konsumen). Dimensi *emphaty* memuat antara lain : pemberian perhatian individual kepada konsumen, ketepatan waktu pelayanan bagi semua konsumen, perusahaan memiliki petugas yang memberikan perhatian khusus pada konsumen, pelayanan yang melekat di hati konsumen dan petugas yang

memahami kebutuhan spesifik dari pelanggannya.

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kategori survey pengalaman. Metode survei yaitu penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Puskristanto, 2014)

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh suatu gambaran atau deskriptif mengenai masalah atau keadaan yang diteliti secara sistematis, faktual dan akurat sebagaimana adanya. Penelitian ini dilakukan dengan survey terhadap Akseptor yang membutuhkan pelayanan metode kontrasepsi jangka panjang untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat kepuasan Akseptor.

Hasilnya dapat dijadikan acuan untuk melakukan pengukuran penggunaan dengan menggunakan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Metode penelitian kuantitatif ini dapat diperkaya dengan teknik kuantitatif dalam pengumpulan datanya. (*interview, focus group, field observation, survey comments*).

B. Ruang Lingkup/ Fokus Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada:

1. Lingkup Masalah

Masalah dibatasi pada data dan informasi tentang penilaian kualitas pelayanan penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang yang diperoleh dari hasil pengukuran indeks kepuasan

akseptor secara kuantitatif atas pendapat akseptor dalam memperoleh pelayanan dari aparat penyelenggara pelayanan publik dengan membandingkan antara harapan dan kebutuhannya.

2. Lingkup Sasaran

Sasaran adalah penerima layanan, dalam hal ini Akseptor yang menggunakan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berikut ini akan dikemukakan hasil analisis dari masing-masing variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis dari masing-masing unsur pelayanan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

1. Analisis Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)

Variabel yang digunakan dalam pengukuran indeks kepuasan masyarakat (IKM) adalah variabel tingkat kinerja. Dimana, variabel tingkat kinerja/kepuasan ini menggunakan 14 unsur pelayanan sebagai indikator yang mewakilinya. Adapun hasil pengukuran tingkat kepuasan akan mempresentasikan nilai/variabel kepuasan masyarakat atau kualitas pelayanan. Hasil analisis dari masing – masing unsur pelayanan tersebut dapat dilihat sebagai berikut ;

a) Prosedur Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat kemudahan tahapan prosedur pelayanan dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang yang diberikan kepada masyarakat dilihat dari alur pelayanan.

Berikut ini alur/ prosedur dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang antara lain:

- 1) PLKB Kecamatan memberikan penyuluhan kepada masyarakat
- 2) Masyarakat mendapatkan informasi tentang pelayanan KB gratis
- 3) Masyarakat dikumpulkan sesuai dengan jadwal penyuluhan
- 4) Diberikan konseling kepada calon akseptor agar dapat memahami dan menentukan alat kontrasepsi yang akan dipakai
- 5) Akseptor memutuskan alat kontrasepsi yang akan dipakai
- 6) Mendaftar kemeja pendaftaran yang akan dicatat oleh petugas PLKB kedalam kartu K1, K4,inform consent
- 7) Setelah mendaftar akseptor akan dilakukan pemeriksaan fisik (RD, BB, Palpasi, PD, Laboratorium dan wawancara yang dilakukan oleh petugas medis)
- 8) Akseptor diberikan pelayan KB sesuai dengan keinginan dan cocok digunakan oleh akseptor
- 9) Setelah pelayanan akseptor diberikan konseling tentang perawatan pasca pemasangan KB (tanggal kontrol, komplikasi, perawatan pasca pemasangan, ingatkan akseptor tentang tanggal pemasangan dan pelepasan/ pencabutan kembali)

b) Persyaratan Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat persyaratan teknis dan administratif pelayanan yang diperlukan untuk kemudahan mendapatkan pelayanan sesuai dengan jenis pelayanannya. Sedangkan dari hasil penyebaran kuesioner mengenai persyaratan pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 10
Penilaian Responden terhadap Kinerja
Persyaratan Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Sesuai	1	1
Tidak Sesuai	4	8
Sesuai	120	360
Sangat Sesuai	25	100
Jumlah	150	469

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 10, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur persyaratan pelayanan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{469}{150} \\
 &= 3,126
 \end{aligned}$$

Tabel 10 menunjukkan bahwa 25 orang responden menjawab kinerja persyaratan pelayanan publik sangat sesuai, 120 orang responden menjawab sesuai, 4 orang responden menjawab tidak sesuai dan 1 orang responden menjawab sangat tidak sesuai. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3, 126. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsur persyaratan pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik

c) Kejelasan Petugas

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat keberadaan dan kepastian petugas yang memberikan (nama, jabatan, serta kewenangan dan tanggung jawabnya). Dalam hal ini petugas yang memberikan pelayanan kontrasepsi jangka panjang.

Berdasarkan dari hasil penyebaran mengenai kejelasan petugas, diperoleh informasinya sebagai berikut :

Tabel 11
Penilaian Responden terhadap Kinerja Kejelasan Petugas Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Jelas	0	0
Tidak Jelas	11	22
Jelas	98	294
Sangat Jelas	41	164
Jumlah	150	480

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 11, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur kejelasan petugas pelayanan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{480}{150} \\
 &= 3,20
 \end{aligned}$$

Tabel 11 menunjukkan bahwa 41 orang responden menjawab kinerja kejelasan petugas pelayanan sangat jelas, 99 orang responden menjawab jelas, dan 11 orang responden menjawab tidak jelas. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,20. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsure kejelasan petugas pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik

d) Kedisiplinan Petugas Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat kedisiplinan petugas dalam memberikan pelayanan terutama terhadap konsistensi waktu kerja. Pegawai yang bertugas dalam memberikan pelayanan, sudah bersikap disiplin terutama terhadap konsistensi

waktu kerja, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kedisiplinan petugas pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 12
Penilaian Responden terhadap Kinerja Kedisiplinan Petugas Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Disiplin	2	2
Tidak Disiplin	10	20
Disiplin	101	303
Sangat Disiplin	37	148
Jumlah	150	473

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 12, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur kedisiplinan petugas pelayanan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{473}{150} \\
 &= 3,153
 \end{aligned}$$

kedisiplinan petugas pelayanan publik sangat disiplin, 101 orang responden menjawab disiplin, 10 orang responden menjawab tidak disiplin dan 2 orang responden menjawab sangat tidak disiplin. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,153. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsure kedisiplinan petugas pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik

e) Tanggung Jawab Petugas Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat kejelasan wewenang dan tanggung jawab petugas dalam penyelenggaraan dan penyelesaian

pelayanan, pegawai yang bertugas dalam memberikan pelayanan, sudah memberikan kejelasan wewenang dan tanggung jawab. Dalam hal ini wewenang dan tanggung jawab terhadap pelayanan merupakan wewenang dan tanggung jawab dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sumatera Selatan.

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai tanggung jawab petugas pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 13
Penilaian Responden terhadap Kinerja
Tanggung Jawab Petugas Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	2	2
Tidak Bertanggung Jawab	13	26
Bertanggung Jawab	36	108
Sangat Bertanggung Jawab	99	396
Jumlah	150	532

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 13, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur tanggung jawab petugas pelayanan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{532}{150} \\
 &= 3,546
 \end{aligned}$$

Tabel 13 menunjukkan bahwa 99 orang responden menjawab kinerja tanggung jawab petugas pelayanan publik sangat bertanggung jawab, 36 orang responden menjawab bertanggung jawab, 13 orang responden

menjawab tidak bertanggung jawab dan 2 orang responden menjawab sangat tidak bertanggung jawab. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,546. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsur tanggung jawab petugas pelayanan ini adalah "A" dan kinerja adalah Sangat Baik

f) Kemampuan Petugas Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki petugas dalam memberikan/ menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai yang bertugas dalam memberikan pelayanan, sudah memiliki kemampuan dalam memberikan/ menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini bisa dilihat dari setiap permasalahan yang ada dalam pelayanan, mampu diselesaikan petugas pelayanan dengan baik.

Menurut hasil penyebaran kuesioner mengenai kemampuan petugas pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 14
Penilaian Responden terhadap Kinerja
Kemampuan Petugas Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Mampu	1	1
Tidak Mampu	2	4
Mampu	107	321
Sangat Mampu	40	160
Jumlah	150	486

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 14, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur kemampuan petugas pelayanan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{486}{150} \\
 &= 3,240
 \end{aligned}$$

Tabel 14 menunjukkan bahwa 40 orang responden menjawab kinerja kemampuan petugas pelayanan publik sangat mampu, 107 orang responden menjawab mampu, 2 orang responden menjawab tidak mampu dan 1 orang responden menjawab sangat tidak mampu. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,240 Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsure kemampuan petugas pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik.

g) Kecepatan Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat target waktu pelayanan dapat diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan oleh penyelenggara pelayanan. Kecepatan bagi petugas pelayanan harus lebih secara jelas, terperinci dan komunikatif seperti dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang upaya efek selanjutnya masyarakat akan maumelakukan kontrasepsi jangka panjang tanpa dibayangi masalah kerepotan dan kelambanan akibat petugas pelayanan.

Menurut hasil penyebaran kuesioner mengenai kecepatan pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 15
Penilaian Responden terhadap Kinerja Kecepatan Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Cepat	-	-
Tidak Cepat	20	40
Cepat	115	345
Sangat Cepat	15	60
Jumlah	150	445

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 15, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur kecepatan pelayanan berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{445}{150} \\
 &= 2,966
 \end{aligned}$$

Tabel 15 menunjukkan bahwa 15 orang responden menjawab kinerja kecepatan pelayanan publik sangat cepat, 115 orang responden menjawab cepat, dan 20 orang responden menjawab tidak cepat. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 2, 966. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsur kecepatan pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik.

h) Keadilan Dalam Mendapatkan Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat pelaksanaan pelayanan dengan tidak membedakan golongan/ status masyarakat yang dilayani, pegawai yang bertugas dalam memberikan pelayanan tidak membedakan status golongan/ status masyarakat yang dilayani, hal ini bisa

dilihat dari petugas tidak memberikan pelayanan yang khusus kepada orang yang kaya/ miskin serta tidak membedakan antara orang yang dikenal dengan yang tidak dikenal.

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai keadilan dalam mendapatkan pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 16
Penilaian Responden terhadap Kinerja Keadilan dalam mendapatkan Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Adil	0	0
Tidak Adil	5	10
Adil	128	384
Sangat Adil	17	68
Jumlah	150	462

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 16, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur keadilan mendapatkan pelayanan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{462}{150} \\
 &= 3,080
 \end{aligned}$$

Tabel 16 menunjukkan bahwa 17 orang responden menjawab kinerja keadilan dalam mendapatkan pelayanan publik sangat adil, 128 orang responden menjawab adil, dan 5 orang responden menjawab tidak adil. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,080. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu / kualitas pada unsur keadilan dalam mendapatkan pelayanan ini adalah "B" dan kinerjanya adalah Baik.

1) Kesopanan Dan Keramahan Petugas

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat sikap dan perilaku petugas dalam memberikan pelayanan penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang, pegawai yang bertugas dalam memberikan pelayanan diharuskan untuk bersikap sopan dan ramah kepada masyarakat.

Berdasarkan Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kesopanan dan keramahan diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 17
Penilaian Responden terhadap Kesopanan dan Keramahan Petugas Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Sopan dan Ramah	0	0
Tidak Sopan dan Ramah	5	10
Sopan dan Ramah	123	369
Sangat Sopan dan Ramah	22	88
Jumlah	150	467

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 17, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur kesopanan dan keramahan petugas sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\
 &= \frac{467}{150} \\
 &= 3,113
 \end{aligned}$$

Tabel 17 menunjukkan bahwa 22 orang responden menjawab kinerja kesopanan dan keramahan petugas pelayanan publik sangat sopan dan

ramah, 123 orang responden menjawab sopan dan ramah, dan 5 orang responden menjawab tidak sopan dan ramah. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,113. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu/ kualitas pada unsur kesopanan dan keramahan petugas pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik

j) Kewajaran Biaya Pelayanan

Analisis unsur ini dimaksudkan untuk melihat keterjangkauan masyarakat terhadap besarnya biaya yang ditetapkan oleh unit pelayanan, besarnya biaya yang ditetapkan dalam pelayanan, sudah sesuai denganjangkauan masyarakat di Kecamatan Kertapati Kota Palembang yang akan mendapatkan pelayanan.

Dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kewajaran biaya pelayanan, diperoleh informasi sebagai berikut :

Tabel 18
Penilaian Responden terhadap
Kewajaran Biaya Pelayanan

Tingkat Persetujuan (Skor 1-4)	Frekuensi	Bobot
Sangat Tidak Wajar	1	1
Tidak Wajar	9	18
Wajar	127	381
Sangat Wajar	13	52
Jumlah	150	452

Sumber : Hasil Kuesioner Agustus 2020

Berdasarkan tabel 18, maka dapat dihitung indeks kepuasan masyarakat unsur kewajaran biaya pelayanan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{NRR} &= \frac{\text{Total dari nilai persepsi per unsur}}{\text{Total Unsur yang terisi}} \\ &= \frac{452}{150} \\ &= 3,013 \end{aligned}$$

Tabel 18 menunjukkan bahwa 13 orang responden menjawab kinerja kewajaran biaya pelayanan publik sangat wajar, 127 orang responden menjawab wajar, 9 orang responden menjawab tidak wajar dan 1 orang responden menjawab sangat tidak wajar. Dengan nilai rata-rata (NRR) sebesar 3,013. Jadi dapat disimpulkan bahwa mutu/ kualitas pada unsur kewajaran biaya pelayanan ini adalah “B” dan kinerjanya adalah Baik

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan pada bab – bab terdahulu, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Kepuasan Masyarakat dapat diketahui bahwa mutu pelayanan dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang di Kertapati Kota Palembang yaitu B dan kinerja unit pelayanan Baik. Skor hasil penilaian yang termasuk pada level ini menunjukkan bahwa pelayanan dalam penggunaan metode kontrasepsi jangka panjang adalah Memuaskan.
2. Berdasarkan hasil penilaian tingkat kepentingan dan hasil penilaian kinerja/ kepuasan oleh masyarakat maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a. Unsur-unsur yang menjadi prioritas utama dan harus dilaksanakan sesuai dengan harapan masyarakat yang belum dapat dilaksanakan secara

maksimal dan menyebabkan ketidakpuasan masyarakat adalah:

- 1) Kecepatan pelayanan
- b. Unsur-unsur yang perlu dipertahankan kinerjanya, karena sudah sesuai dengan harapan masyarakat yang mendapatkan pelayanan. Unsur-unsur tersebut adalah :
 - 1) Prosedur Pelayanan
 - 2) Kedisiplinan petugas pelayanan
 - 3) Tanggung jawab petugas pelayanan
 - 4) Kemampuan petugas pelayanan
- c. Unsur-unsur yang dinilai kurang penting oleh masyarakat yang mendapatkan pelayanan, akan tetapi telah dilakukan dengan cukup baik. Unsur-unsur tersebut adalah :
 - 1) Keadilan mendapatkan pelayanan
 - 2) Kesopanan dan keramahan petugas
 - 3) Kewajaran Biaya Pelayanan
 - 4) Kepastian biaya pelayanan
 - 5) Kepastian Jadwal Pelayanan
 - 6) Kenyamanan Lingkungan
 - 7) Keamanan Lingkungan
- d. Unsur-unsur kinerjanya dilakukan dengan sangat baik, namun dinilai kurang penting oleh masyarakat yang mendapatkan pelayanan sehingga terkesan berlebihan adalah:
 - 1) Persyaratan Pelayanan
 - 2) Kejelasan petugas pelayanan

DAFTAR PUSTAKA

- Atep Adya Barata. 2003. *Dasar- Dasar Pelayanan Prima*. Jakarta : Elex Media. Kompetindo
- Barata, Atep. 2004. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. Jakarta: Elex.Media.Komputindo.
- Dutka (1994:41). *Atribut – Atribut Dari Konsumen Secara Universal*. , Erlangga , Glosa Aksara Pertama.
- Ekosiswoyo dan Rachman. 2000. *Bimbingan Kearah Belajar Yang Sukses*. Surabaya: Akasara Baru
- Kavanaugh, ML et al, 2013, *Contraception and Beyond: The Health Benefits of Services Provided at Family Planning Centers*, (Online), Vol. 1, No. 3, hlm 1-40, diakses pada 15 Januari 2015, <http://www.guttmacher.org/pubs/health-benefits.pdf>)
- Lewis, Carol W., and Stuart C. Gilman. 2005. *The Ethics Challenge in Public. Service: A Problem-Solving Guide*. Market Street, San Fransisco: Jossey-. Bass
- Mulyana, Deddy. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,
- Moenir, H.A.S. 1995. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Mowen. 1995. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Pustaka Ilmu
- Notoatmodjo, S. 2007. *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Cetakan I. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Parasuraman, A., Berry, L.L., and Zeithaml, A.V., (1988), “SERVQUAL: A Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perceptions of Service Quality”, *Journal of Retailing*, Vol. 64, No. 1, Spring, 12-40.
- Parasuraman, Valarie A. Z. and Berry. (2002). *Delivering Service Quality*. Mc Milan, New York.
- Saifuddin AB. 2006. *Buku Panduan Pelayanan Kontrasepsi*. Edisi 2. Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo : Jakarta
- Semil, Nurmah. 2016. *Service Quality (Servqual), Pelayanan Publik*

Instansi Pemerintah dan The New Public Service. Jurnal Ilmu Administrasi Negara. Vol. 5 (1): 35.

Susilo, Agus. 2011. *Kualitas Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Pada Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Musi Banyuasin*. Program Pascasarjana Stisipol Candradimuka

.Syarief, Sugiri. (2018). *Kebijakan BKKBN Dalam Peningkatan Kesertaan Masyarakat Ber-KB*. December 25, 20118

Sumber lain:

Kebijakan KB MKJP di era JKN (Jaminan Kesehatan Nasional) menurut Permenkes No 71 Tahun 2013 tentang Pelayanan Kesehatan Pada JKN

EFEKTIVITAS PENERBITAN SURAT KETERANGAN CATATAN KEPOLISIAN SECARA *ONLINE* DI KEPOLISIAN RESORT OGAN KOMERING ILIR

Sentot Supriyadi
Widyaiswara Ahli Madya
BPSDMD Prov. Sumsel.

Diterima : 22 Oktober 2021; Disetujui : 11 November 2021

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data atau informasi dikumpulkan melalui wawancara terhadap informan. *Key Informants* dalam penelitian ini adalah Kapolres Ogan Komering Ilir, Kasat Intel, Kaur Bin Ops (KBO) Intel, personil Polres Ogan Komering Ilir dan pemohon. Teknik analisis data penelitian ini terdiri dari kondensasi data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari Efektivitas Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian Secara *Online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir sudah terlaksana namun belum efektif. Berdasarkan dimensi pencapaian tujuan, sasaran dan tujuan telah ditetapkan dan dirasakan oleh masyarakat. Rencana kerja dan waktu penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* juga telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam perundangan. Berdasarkan dimensi integrasi, minimnya sosialisasi kepada masyarakat serta ketersediaan sarana dan prasarana yang belum efektif. Hal ini disebabkan karena server yang masih menginduk pada vendor pengendali Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* di BIK Mabes Polri. Kendala lainnya adalah faktor jarak dimana terkadang pemohon berasal dari daerah atau desa yang cukup jauh dari Polres Ogan Komering Ilir. Berdasarkan indikator adaptasi, petugas telah meningkatkan kemampuan dan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan juga dilakukan pada sarana dan prasarana pendukung. Selain itu peningkatan kemampuan masyarakat juga dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Pembaharuan strategi dilakukan dengan meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat, mengelola secara mandiri website resmi Polres Ogan Komering Ilir, serta penyediaan server Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* pada setiap Polsek yang ada di wilayah hukum Polres Ogan Komering Ilir.

Kata kunci: Efektivitas, Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), SKCK

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa

Indonesia adalah negara hukum. Hal tersebut berarti Indonesia dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara harus sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah salah satu

institusi pemerintah yang bertugas sebagai ujung tombak penegakan hukum di Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu bagian dari fungsi *Criminal Justice System* di Indonesia dengan tugas pokok memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13).

Lembaga kepolisian merupakan pintu gerbang dari sistem peradilan pidana di Indonesia. Sebagai pintu gerbang dari sistem peradilan pidana, lembaga kepolisian memiliki interaksi yang tinggi dengan masyarakat. Tugas yang diemban ini tidaklah ringan karena akan berhadapan dengan masyarakat. Penegakan hukum, bukan saja masyarakat harus sadar hukum dan taat hukum, tetapi lebih bermakna pada pelaksanaan hukum sebagaimana mestinya dan bagi yang melanggar harus pula ditindak menurut prosedur dan ketentuan hukum yang berlaku.

Kepolisian merupakan fungsi dari pemerintahan negara yang bekerja di bidang pemeliharaan dan keamanan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayom serta pelayanan pada masyarakat. Di bidang pelayanan terhadap masyarakat sendiri, Lembaga Kepolisian Republik Indonesia juga tidak dapat di pisahkan dengan proses pelayanan administrasi ketatausahaan. Menurut Sadjijono (2005: 147), “Bahkan dalam perkembangannya istilah polisi dapat diartikan sebagai administrasi. oleh karena itu dirumuskan kekuasaan penyelenggara pemerintah yang bersifat umum, yakni kekuasaan menyelenggarakan administrasi negara. Dilihat dari fungsi menyelenggarakan administrasi negara maupun

ketatausahaan lembaga kepolisian berkaitan dengan surat menyurat”.

Berbagai macam penyelenggaraan pelayanan surat menyurat di Kepolisian. Hal ini dilakukan sebagai bentuk fungsi dan wewenang kepolisian di bidang administrasi negara. Penyelenggaraan pelayanan surat menyurat tersebut dilakukan lembaga kepolisian di tingkat kabupaten/kota telah diatur oleh Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian. Pelayanan yang diberikan pihak Kepolisian kepada masyarakat seperti Penerbitan administrasi lalu lintas pelayanan surat izin mengemudi (SIM), pelayan surat tanda nomor kendaraan (STNK), pelayan buku pemilik kendaraan bermotor (BPKB), informasi (rambu, marka, telepon, dll), pengaduan kehilangan, kecelakaan, kematian, keramaian dan lainnya juga adalah bentuk pelayanan terhadap masyarakat serta pelayanan terhadap pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).

Salah satu bentuk layanan publik yang diberikan pemerintah melalui pihak kepolisian ialah pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK). Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), sebelumnya dikenal sebagai Surat Keterangan Kelakuan Baik (disingkat SKKB) adalah surat keterangan yang diterbitkan oleh Polri yang berisikan catatan kejahatan seseorang. Dahulu, sewaktu bernama SKKB, surat ini hanya dapat diberikan yang tidak/belum pernah tercatat melakukan tindakan kejahatan hingga tanggal dikeluarkannya SKKB tersebut.

Menurut Peraturan Kapolri Nomor 18 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat

Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) adalah surat keterangan yang diterbitkan oleh Polri melalui fungsi intelkam kepada seseorang pemohon/warga masyarakat untuk memenuhi permohonan dari yang bersangkutan atau suatu keperluan karena adanya ketentuan yang mempersyaratkan berdasarkan hasil penelitian biodata dan catatan Kepolisian yang ada terkait orang tersebut.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dijelaskan bahwa hanya kepolisianlah yang dapat mengeluarkan SKCK tersebut bukan instansi-instansi yang lain. Penerbitan SKCK telah diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 18 Tahun 2014, sehingga kewenangan penerbitan SKCK dilakukan pada tingkat Polsek, Polres, Polda dan juga Mabes. Pembuatan SKCK pun juga dapat dilakukan di Polsek, Polres ataupun Polda setempat sesuai dengan kebutuhan masing-masing dan juga alamat atau domisili pemohon SKCK.

SKCK merupakan surat keterangan dari kepolisian yang diterbitkan dan berisi tentang informasi pemohon SKCK, informasi yang dimaksud adalah informasi tentang ada tidaknya kasus kriminalitas atau kejahatan yang dilakukan oleh pemohon. SKCK sendiri biasanya diperlukan untuk melamar pekerjaan, imigrasi, mengadopsi anak, menikah dengan TNI/PORLI. SKCK mempunyai masa berlaku sampai dengan 6 bulan sejak tanggal diterbitkan. Jika telah melewati masa berlaku dan bila dirasa perlu, SKCK dapat diperpanjang oleh yang bersangkutan. Pembiayaan untuk pembuatan SKCK yaitu sebesar Rp. 30.000,- sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2016

tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang berlaku pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dengan melihat kondisi tersebut, maka penting untuk melihat efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. Pengkajian ini menelaah informasi yang dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pelayanan publik. Dimana analisis ini dijadikan dasar dalam meningkatkan pelayanan publik melalui penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap beberapa permasalahan yang uraikan di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Minimnya sosialisasi petugas Polres Ogan Komering Ilir kepada pemohon mengenai pembuatan SKCK *online*.
2. Pengarsipan data persyaratan SKCK terkadang masih dilakukan secara manual karena terkendala pada server.
3. Masih lemahnya jaringan internet desa-desa di Ogan Komering Ilir untuk mengakses website resmi pembuatan SKCK *online*.

2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Efektivitas

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjaga keberlangsungannya, biasanya akan selalu dikaitkan dengan bagaimana suatu organisasi secara keseluruhan mencapai tujuanyang telah ditetapkan. Salah satu cara yang paling banyak digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu melalui efektivitas. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan pendapat H. Emerson yang dikutip Handayani S. (1994: 16) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Sedangkan Georgopolous dan Tannembaum (1985: 50), mengemukakan: “Efektivitas ditinjau dari sudut pencapaian tujuan, dimana keberhasilan suatu organisasi harus mempertimbangkan bukan saja sasaran organisasi tetapi juga mekanisme mempertahankan diri dalam mengejar sasaran. Dengan kata lain, penilaian

efektivitas harus berkaitan dengan masalah sasaran maupun tujuan”. Efektivitas pada dasarnya merupakan suatu tingkatan ukuran prestasi melaksanakan dalam melaksanakan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Sesuai dengan teori yaag paling sederhana berpendapat bahwa efektivitas organisasi sama dengan prestasi organisasi secara keseluruhan (Munir, dkk. 2004: 59). Keseluruhan tersebut dalam artian setiap tingkatan sub-sub yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan, dituntut untuk melakukan setiap pekerjaan semaksimal dan seoptimal mungkin serta memiliki ketepatan dalam penyelesaiannya dan memiliki daya dukung terhadap setiap pekerjaan.

Selain itu beberapa ahli juga mampu mendefinisikan efektivitas antara lain sebagai berikut, Hidayat (2006: 7) mendefinisikan efektivitas sebagai suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah tercapai, makin besar presentase target yang dicapai, maka makin tinggi tingkat efektivitasnya. Menurut Fremont E. Kas (dalam Sugiyono, 2003: 23), bahwa “*Effectiveness is concerned with the accomplishment of explicit oer implicit goals*”.

Selanjutnya Steers (1985: 87) mengemukakan bahwa: “Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya”. Lebih lanjut menurut Kurniawan (2005: 109) mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang

tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya”.

Definisi efektivitas organisasi yang dikemukakan oleh ahli-ahli tersebut tentu saja memiliki perbedaan karena tergantung sudut pandang masing-masing, namun demikian saya menyetujui pendapat yang dikemukakan oleh Steers (dalam Rukmana, 2006: 15) yang menyatakan bahwa efektivitas paling baik dapat dimengerti jika dilihat dari sudut keberhasilan organisasi mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mengejar tujuan operasi dan tujuan operasionalnya. Terutama jika pada Organisasi Pemerintahan yang tidak bertujuan mencari laba melainkan berorientasi kepada pencapaian efektivitas.

Selanjutnya, Stephen dan Robbins (Keban, 2004: 141), mengungkapkan bahwa dalam mengukur efektivitas organisasi terdapat empat pendekatan yaitu:

- a. *Goal-attainment*, yang mengukur sampai seberapa jauh tujuan yang telah ditetapkan dicapai, yang ditekankan adalah hasil dan bukan cara.
- b. *System*, mengukur tersedianya sumber daya yang dibutuhkan, memelihara dirinya secara internal sebagai suatu organisme dan berinteraksi secara sukses dengan lingkungan luar.
- c. *Strategic-constituencies*, mengukur tingkat kepuasan dari para konstituante kunci. Dukungan konstituante inilah yang dibutuhkan organisasi untuk mempertahankan eksistensi selanjutnya.
- d. *Competiting values*, mengukur apakah kriteria keberhasilan yang dipentingkan organisasi, seperti keadilan, *return of investment*, *market share*, *new-product innovation*, dan *job security* yang

telah sesuai dengan kepentingan atau kesukaan para konstituantenya.

Selanjutnya Sharma (dalam Kurniawan 2005: 106) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi yang meliputi antara lain:

1. Produktivitas organisasi (*output*)
2. Fleksibilitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dari perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi.
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Pada dasarnya ketiga pendapat mengenai pendekatan atau indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas sama-sama melihatnya dari aspek internal dan eksternal organisasi. Aspek internal meliputi aspek: tujuan, sumber daya, produktivitas organisasi, keselarasan dalam organisasi, manajemen konflik, atau kemampuan mencari laba. Sedangkan aspek eksternal meliputi aspek: fleksibilitas/adaptabilitas organisasi dengan lingkungan, ataupun dukungan lingkungan terhadap organisasi.

Emitai Etzioni (dalam Munir, dkk., 2004: 64), mengemukakan pendekatan pengukuran efektivitas organisasi yang disebutnya Sistem Model, yang mencakup empat kriteria, yaitu:

1. Adaptasi, dipersoalkan kemampuan suatu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
2. Integrasi, pengukuran terhadap tingkat kemampuan suatu organisasi untuk mengadakan sosialisasi pengembangan konsensus dan komunikasi dengan berbagai macam organisasi lainnya.
3. Motivasi anggota, pengukuran mengenai keterikatan dan hubungan

antara pelaku organisasi dan kelengkapan sarana bagi pelaksanaan tugas pokok fungsi organisasi.

4. Produksi, usaha pengukuran efektivitas organisasi serta intensitas kegiatan suatu organisasi.

Pendekatan pengukuran efektivitas organisasi dengan Sistem Model tersebut memperlihatkan salah satu aspek internal organisasi yang sedikit berbeda dengan pendekatan-pendekatan yang telah dikemukakan sebelumnya, yaitu motivasi anggota organisasi. Pada Sistem Model ini, motivasi para anggota organisasi dengan dukungan sumber daya yang ada seperti sarana dinilai sangat berpengaruh pada kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan produktivitas organisasi. Disamping, kemampuan organisasi beradaptasi dengan lingkungannya juga patut diperhitungkan untuk memaksimalkan produktivitas organisasi sebagai cerminan dari efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Indikator pengukur efektivitas organisasi dari Gibson ini seluruhnya hanya mempertimbangkan aspek-aspek internal organisasi sebagai penentu efektivitas organisasi yang meliputi aspek: tujuan, strategi, kebijakan, sumber daya dan aspek manajemen (perencanaan, pengawasan, pengendalian) tanpa mempertimbangkan aspek lingkungan luar organisasi yang dinilai berpengaruh pula pada pencapaian efektivitas organisasi. Hal ini dikarenakan nyatanya organisasi hidup dalam suatu lingkungan yang dinamis sehingga mau tidak mau lingkungan akan memberi andil bagi eksistensinya.

METODE PENELITIAN

A. Perspektif Pendekatan

Penelitian

Penelitian mengenai efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Effendy (2010: 117), “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menjelaskan dan menganalisis perilaku manusia secara individual dan kelompok, prinsip atau kepercayaan, pemahaman atau pemikiran, dan persepsi atau anggapan”. Moleong (2011: 6) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah “Penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya”. Pengertian selanjutnya menurut Sugiyono (2012: 3) bahwa:

Secara umum tujuan penelitian ada tiga macam yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data yang betul-betul baru yang sebelumnya belum pernah diketahui. Pembuktian berarti data yang diperoleh itu digunakan untuk membuktikan adanya keragu-raguan terhadap informasi atau pengetahuan tertentu, dan pengembangan memperdalam dan memperluas pengetahuan yang telah ada.

Penelitian yang di lakukan adalah penelitian kualitatif menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat gambaran atau tulisan secara sistematis, akurat mengenai fakta- fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki dengan mempelajari masalah-masalah yang ada. Penelitian dengan pendekatan deskriptif adalah salah satu bentuk metode penelitian yang

digunakan dalam penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan/menggambarkan sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki untuk kemudian diperoleh gambaran yang jelas tentang efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

B. Fokus Penelitian

Menurut Strauss dan Corbin (2003: 60), setiap penelitian diperlukan adanya fokus penelitian, karena bertujuan untuk:

1. Membatasi studi
2. Untuk menentukan kriteria-kriteria untuk memasukkan/mengeluarkan suatu informasi yang diperoleh di lapangan. Artinya dengan melalui bimbingan dan arahan fokus yang telah ditetapkan peneliti tahu persis data mana yang perlu dikumpulkan dan data mana (meski mungkin menarik tetapi karena tidak relevan) yang tidak perlu dimasukkan ke dalam data yang sedang dikumpulkan.

Sejalan dengan hal tersebut, yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir yang meliputi Indikator Pencapaian Tujuan, Integrasi dan Adaptasi.

C. Variabel Penelitian

1. Klasifikasi Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal

tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38).

Variabel dalam penelitian ini berupa variabel mandiri yaitu "Efektivitas Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian Secara *Online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir". Variabel ini bersifat mandiri karena tidak dihubungkan dengan variabel lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

Bagian Hasil Penelitian akan dipaparkan data dan informasi hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara dengan *key informant* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. Berdasarkan hasil penelitian inilah diperoleh gambaran bagaimana efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

Permasalahan akan dijawab melalui efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir yang terdiri dari indikator-indikator, sebagai berikut:

1. Pencapaian Tujuan

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui indikator ada dimensi pencapaian tujuan dalam efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. Pada analisis ini akan diuraikan, dianalisis serta dibahas hasil penelitian dari lapangan baik berupa hasil wawancara maupun melalui sumber data lainnya. Berikut uraiannya tersebut:

a) Rencana Kerja

Analisis ini untuk melihat indikator rencana kerja sebagai dimensi

pencapaian tujuan dalam efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

Rencana kerja merupakan langkah awal dalam perencanaan suatu kegiatan atau program. Rencana kerja merupakan akumulasi capaian dan target di masa yang akan datang. Rencana kerja disusun dan dirumuskan dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki kapabilitas dalam pelaksanaan kegiatan yang menghasilkan kinerja yang optimal. Salah satu rencana kerja dalam satuan Intelkam Polres Ogan Komering Ilir adalah optimalisasi pelayanan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online*.

Bagi masyarakat yang berkeinginan untuk mencari pekerjaan sangat membutuhkan Surat Keterangan Catatan Kepolisian tersebut supaya dipermudah dalam proses mencari pekerjaan yang diharapkan, karena surat tersebut merupakan bukti legal tertulis bahwa masyarakat tersebut bebas dari tindakan kriminal. Selain itu pula Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) merupakan salah satu syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh para pencari kerja untuk melamar pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 1 selaku Kapolres Ogan Komering Ilir, diketahui bahwa:

“Rencana kerja pada setiap bagian atau bidang di Polres Komering Ilir telah disusun, tertuang pada rencana kerja. Rencana kerja disusun berdasarkan pada visi misi organisasi serta tupoksi masing-masing bagian atau unsur. Rencana kerja disusun setiap awal tahun. Rencana kerja tersebut tertuang dalam bentuk kegiatan kerja.” (Hasil wawancara tanggal 10 Februari 2020)

Ditambahkan oleh Informan 2 selaku Kasat Intelkam Polres Ogan Komering Ilir, menambahkan:

“Setiap unsur yang ada di Polres Ogan Komering Ilir telah menyusun rencana kerja. Salah satunya adalah satuan Intelkam Polres Ogan Komering Ilir. Salah satu rencana kerja bidang ini adalah pengotimalisasian pelayanan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online*.” (Hasil wawancara tanggal 11 Februari 2020).

Informan 3 selaku Kaur Bin Ops (KBO) Intelkam Polres Ogan Komering Ilir, menambahkan:

“Setiap unsur atau satuan kerja pada Polres Ogan Komering Ilir telah menyusun rencana kerja yang merupakan akumulasi capaian dan target di masa yang akan datang. Adanya berbagai masalah yang dihadapi pada tahun lalu menjadi pengalaman agar dapat dihindari serta prestasi kinerja yang telah diraih dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk menjadi lebih baik.” (Hasil wawancara tanggal 11 Februari 2020)

Dikonfirmasikan kepada Informan 4 selaku Personil Polres Ogan Komering Ilir, bahwa:

“Rencana kerja disusun dan dirumuskan dengan melibatkan pihak-pihak yang memiliki kapabilitas dalam pelaksanaan kegiatan yang menghasilkan kinerja yang optimal. Rencana kerja penerbitan SKCK secara *online* sudah menjadi salah satu dari rencana kerja dalam bagian Intelkam Polres Ogan Komering Ilir. Satuan Intelkam Polres Ogan Komering Ilir memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat berupa Surat Keterangan Catatan

Kepolisian (SKCK) yang sesuai dengan misi Polri sebagaimana adalah tugas Polri yang tercantum dalam Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 2002 tentang kepolisian negara yaitu yang pertama memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, yang kedua adalah menegakkan hukum, dan yang ketiga adalah memberikan perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.” (Hasil wawancara tanggal 12 Februari 2020)

Dikonfirmasikan juga kepada Informan 5 selaku Personil Polres Ogan Komering Ilir, menjelaskan bahwa:

“Penyusunan rencana kerja telah dilakukan dengan berdasarkan pada dua hal yaitu pemetaan prioritas dan pemetaan masalah. Pemetaan prioritas adalah penyusunan program kerja dilakukan dengan mengelompokkan setiap target dan permasalahan, lalu program kerja harus transparan dan terbuka serta adanya komunikasi yang baik antara bawahan dengan atasan. Pemetaan masalah adalah seluruh peristiwa dan masalah lalu harus diantisipasi dan diperbaiki dimasa yang akan datang serta melanjutkan dan meningkatkan program yang telah terselenggara dengan baik.” (Hasil wawancara tanggal 13 Februari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa rencana kerja dalam rangka penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir telah efektif. Hal ini terlihat dari telah tersusunya rencana kerja dalam rangka penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara

online di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. Rencana kerja yang merupakan akumulasi capaian dan target di masa yang akan datang. Adanya berbagai masalah yang dihadapi pada tahun lalu menjadi pengalaman agar dapat dihindari serta prestasi kinerja yang telah diraih dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan untuk menjadi lebih baik. Rencana kerja disusun berdasarkan pada visi misi organisasi serta tupoksi masing-masing bagian atau unsur.

b) Waktu Pelaksanaan

Analisis ini untuk melihat faktor waktu pelaksanaan sebagai dimensi integrasi dalam efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

Waktu penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir telah dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Waktu pelaksanaan penerbitan SKCK *online* dilakukan dengan berpedoman pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian. Berdasarkan peraturan tersebut penerbitan SKCK *online* dilakukan 1 x 24 jam setelah berkas diterima dengan lengkap.

Hasil wawancara dengan Informan 1 selaku Kapolres Ogan Komering Ilir, diketahui bahwa:

“Penerbitan SKCK secara *online* di Polres Ogan Komering Ilir telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada. Waktu pelaksanaan penerbitan SKCK *online* juga telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada pada prosedur yang telah ditetapkan.”

(Hasil wawancara tanggal 10 Februari 2020)

Ditambahkan oleh Informan 2 selaku Kasat Intelkam Polres Ogan Komering Ilir menjelaskan bahwa:

“Waktu pelaksanaan pelayanan SKCK *online* di Polres Ogan Komering Ilir dilakukan setiap hari kerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB. Kemudian waktu yang dibutuhkan untuk penerbitan SKCK *online* di Polres Ogan Komering Ilir yaitu 1 x 24 jam setelah berkas diterima lengkap.” (Hasil wawancara tanggal 11 Februari 2020)

Informan 3 selaku Kaur Bin Ops (KBO) Intelkam Polres Ogan Komering Ilir, lebih lanjut menjelaskan bahwa:

“Penerbitan SKCK *online* telah dilakukan sesuai dengan prosedur waktu yang ditetapkan. Masyarakat atau pemohon dapat menerbitkan SKCK hanya dalam waktu beberapa menit saja. Jika telah memenuhi persyaratan dan prosedur yang ada.” (Hasil wawancara tanggal 11 Februari 2020)

Dikonfirmasikan kepada Informan 5 selaku Personil Polres Ogan Komering Ilir, bahwa:

“Penerbitan SKCK *online* dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2014 tentang Tata Cara Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian yaitu 1 x 24 jam. Dengan ketentuan bahwa jika pendaftaran *online* dilakukan sebelum pukul 08.00, maka SKCK dapat diambil di loket pelayanan sampai dengan pukul 14.00 di hari yang sama sambil

menunjukkan kode registrasi serta dokumen-dokumen yang diperlukan.” (Hasil wawancara tanggal 19 Februari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa waktu pelaksanaan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir telah efektif. Hal ini terlihat dari telah terlaksananya penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Waktu pelaksanaan pelayanan penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* di Polres Ogan Komering Ilir dilakukan setiap hari kerja dari pukul 08.00 WIB sampai dengan 15.00 WIB. Kemudian waktu yang dibutuhkan untuk penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* di Polres Ogan Komering Ilir yaitu 1 x 24 jam setelah berkas diterima lengkap. Selain itu, penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* di Polres Ogan Komering Ilir juga telah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada.

c) Pencapaian Sasaran

Analisis ini untuk melihat indikator pencapaian sasaran sebagai dimensi pencapaian tujuan dalam efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir.

Tujuan dan sasaran dalam penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir telah ditetapkan. Tujuan dari penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir adalah terlayannya masyarakat atau pemohon Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara cepat, mudah dan murah serta

terjaminnya catatan kepolisian yang diberikan kepada masyarakat secara akuntabel. Kemudian sasaran dari penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir adalah memberikan pelayanan yang cepat dengan pemangkasan birokrasi serta biaya murah; memberikan kemudahan mengakses melalui web serta kemudahan dalam pelayanan pada Polres atau Polsek; serta memberikan jaminan Catatan Kepolisian yang akurat/valid melalui penguatan sistem database yang terintegrasi dan tersinkronisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Informan 1 selaku Kapolres Ogan Komering Ilir, mengatakan bahwa:

“Sasaran dan tujuan dari penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Polres Ogan Komering Ilir telah ditetapkan. Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* ini dilaksanakan dengan tujuan memberikan pelayanan publik yang prima dan *excellent* yang berbasis teknologi informasi guna terwujudnya suatu pelayanan prima menuju *Good Governance*.” (Hasil wawancara tanggal 10 Februari 2020).

Lebih lanjut, Informan 2 selaku Kasat Intelkam Polres Ogan Komering Ilir, menambahkan bahwa:

“Layanan SKCK *online* merupakan inovasi Polres Ogan Komering Ilir yang baru guna untuk mengurangi masalah birokrasi yang terjadi pada pelayanan SKCK. Layanan SKCK *online* ini bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam proses pembuatan SKCK.” (Hasil wawancara tanggal 11 Februari 2020).

Ditambahkan oleh Informan 3 selaku Kaur Bin Ops (KBO) Intelkam Polres Ogan Komering Ilir bahwa:

“Secara rinci tujuan dari penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir adalah terlayannya masyarakat atau pemohon Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara cepat, mudah dan murah serta terjaminnya catatan kepolisian yang diberikan kepada masyarakat secara akuntabel. Kemudian sasarannya adalah memberikan pelayanan yang cepat dengan pemangkasan birokrasi serta biaya murah; memberikan kemudahan mengakses melalui web serta kemudahan dalam pelayanan pada Polres atau Polsek; serta memberikan jaminan Catatan Kepolisian yang akurat/valid melalui penguatan sistem database yang terintegrasi dan tersinkronisasi.” (Hasil wawancara tanggal 11 Februari 2020).

Dikonfirmasikan kepada Informan 4 selaku Personil Polres Ogan Komering Ilir bahwa:

“Sejauh ini sasaran dan tujuan dari adanya penerbitan SKCK *online* di Polres Ogan Komering Ilir ini telah terlaksana. Terlihat dari masyarakat telah menggunakan pelayanan SKCK *online* tersebut dalam pembuatan SKCK. Karena masyarakat merasa bahwa lebih praktis dengan pelayanan SKCK *online*.” (Hasil wawancara tanggal 12 Februari 2020).

Hal senada juga disampaikan oleh Informan 8 selaku Pemohon Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara

online Polres Ogan Komering Ilir bahwa:

“Tujuan dan sasaran dari penerbitan SKCK *online* telah kami rasakan. Kami dapat menerbitkan SKCK hanya dalam hitungan menit. Dan tanpa menunggu proses yang panjang seperti biasa. Dengan SKCK *online* ini kami dapat menghemat waktu dan biaya.” (Hasil wawancara tanggal 17 Februari 2020).

Tidak ada kendala yang dihadapi dalam pencapaian sasaran penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir. Dikonfirmasikan kepada Informan 5 selaku Personil Polres Ogan Komering Ilir, bahwa:

“Sasaran dalam rangka penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* telah tercapai. Terlihat dari telah terlaksananya penerbitan SKCK *online*. Memang dalam pelaksanaan penerbitan SKCK *online* tersebut masih memerlukan perbaikan dan penyesuaian karena masih ada beberapa kendala yang dihadapi.” (Hasil wawancara tanggal 13 Februari 2020)

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pencapaian sasaran dalam penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir telah efektif. Sasaran dan tujuan dari penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara *online* di Polres Ogan Komering Ilir telah ditetapkan. Pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* ini dilaksanakan dengan tujuan memberikan pelayanan publik yang prima dan *excellent* yang berbasis teknologi informasi guna terwujudnya

suatu pelayanan prima menuju *Good Governance*. Layanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* merupakan inovasi Polres Ogan Komering Ilir yang baru guna untuk mengurangi masalah birokrasi yang terjadi pada pelayanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian. Layanan Surat Keterangan Catatan Kepolisian *online* ini bertujuan untuk memudahkan masyarakat dalam proses pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian.

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis pada Bab V tentang Efektivitas Penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian Secara Online di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara online di Kepolisian Resort Ogan Komering Ilir sudah terlaksana namun belum efektif. Hal tersebut disebabkan masih ada beberapa kendala yang dihadapi. Berikut disajikan beberapa kesimpulan yaitu:

- Berdasarkan dimensi pencapaian tujuan, sasaran dan tujuan telah ditetapkan dan dirasakan oleh masyarakat. Rencana kerja dan waktu penerbitan Surat Keterangan Catatan Kepolisian secara online juga telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur dalam perundangan. .
- Berdasarkan dimensi integrasi, minimnya sosialisasi kepada masyarakat serta ketersediaan sarana dan prasarana yang belum efektif. Hal ini disebabkan karena server yang masih menginduk pada vendor pengendali Surat Keterangan Catatan Kepolisian online di BIK Mabes Polri. Kendala lainnya adalah faktor jarak dimana terkadang pemohon

berasal dari daerah atau desa yang cukup jauh dari Polres Ogan Komering Ilir.

- c. Berdasarkan indikator adaptasi, petugas telah meningkatkan kemampuan dan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan. Peningkatan juga dilakukan pada sarana dan prasarana pendukung. Selain itu peningkatan kemampuan masyarakat juga dituntut untuk mengikuti perkembangan teknologi tersebut. Pembaharuan strategi dilakukan dengan meningkatkan sosialisasi kepada masyarakat, mengelola secara mandiri website resmi Polres Ogan Komering Ilir, serta penyediaan server Surat Keterangan Catatan Kepolisian online pada setiap Polsek yang ada di wilayah hukum Polres Ogan Komering Ilir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Effendy, Khasan. 2010. *Memadukan Metode Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: CV. Indra Prahasta.
- Georgopolous, Tannenbaum. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handyaningrat, Soewarno. 1994. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hidayat. 2006. *Teori Efektifitas dalam Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Miles, Huberman, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi. UI-Press.
- Moeleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Pendekatan Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosida Karya.
- Munir, Muhamad. dkk. 2004. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Rukmana, Rahmat. 2003. *Efektivitas Organisasi*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sadjijono. 2005. *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*. Yogyakarta: Laksbang Mediatama.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- .2003. *Eksekutif yang Efektif*. Jakarta: Gunung Agung.
- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Soetandoyo, WS. 1996. *Metode Kualitatif Vs Metode Kuantitatif*. Surabaya: FISIPUNAIR.
- Steers, Richard M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Strauss, Anselm, dan Corbin Juliet. 2003. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tayibnapi, Farida Yusuf. 2000. *Program Evaluasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

KONTAMINASI BAKTERI PADA PENJAMAH MAKANAN DI INSTALASI GIZI RUMAH SAKIT KOTA PALEMBANG

Sri Utari

(Widyaiswara Madya BAPELKES Prov.Sum-Sel)

Email : utarisri1964@gmail.com

Diterima : 22 Oktober 2021; Disetujui : 11 November 2021

ABSTRAK

Penjamah Makanan dengan kebersihan pribadi jelek yang bekerja di sector pelayanan makanan bisa menjadi sumber potensi infeksi organisme patogen. Tanggung jawab penjamah makanan lebih besar di rumah sakit, karena sejumlah besar pasien memiliki kekebalan rendah dan akibatnya kontaminasi makanan oleh bakteri pathogen bias sangat berbahaya. Studi dilakukan untuk menentukan kontaminasi bakteri pada 30 orang pekerja penjamah makanan di rumah sakit x Palembang dengan pemeriksaan sampel bakteri mengikuti prosedur standar. Penjamah Makanan yang terkontaminasi *Escherichia coli* sebanyak 11 (36,7%) orang dan *Staphylococcus aureus* sebanyak 0 (0 %) orang. Penjamah Makanan di rumah sakit x masih ada yang belum bebas dari kontaminasi bakteri *Escherichia coli*.

Kata kunci: Bakteri, *Escherichia coli*, *Staphylococcus aureus*, Penjamah Makanan, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Penjamah Makanan dengan kebersihan pribadi buruk yang bekerja di sector pelayanan makanan bias menjadi sumber potensi infeksi organisme pathogen (Acikelet *et al.*, 2008; Mukhopadhyay *et al.*, 2016; Anjum *et al.*, 2017; Gameda *et al.*, 2018). Kontaminasi makanan dapat terjadi pada setiap titik selama perjalanannya melalui produksi, pengolahan, distribusi, dan persiapan (Permenkes RI no 1096. 2011; Anuradha and Dandekar, 2014; Mukhopadhyay *et al.*, 2016). Risiko makanan yang terkontaminasi tergantung pada status kesehatan penjamah makanan, kebersihan pribadi, pengetahuan dan praktek kebersihan makanan (Espararet *et al.*, 2010; Dahiru *et al.*, 2016). Penyakit bawaan makanan menjadi masalah kesehatan masyarakat dalam negara-

negara berkembang, seperti Ethiopia (Girma *et al.*, 2017; Gameda *et al.*, 2018), Nigeria (Dahiru *et al.*, 2016), Iran (Heydari-Hengami *et al.*, 2018), Indonesia (Borowi dan Lustiyati, 2016; Kurniasih *et al.*, 2015; Chantika, *et al.*, 2016).

Kejadian global penyakit bawaan makanan sulit diperkirakan, tetapi dilaporkan bahwa pada tahun 2005 terdapat 1,8 juta orang tewas dari penyakit diare. Sebuah proporsi yang besar kasus ini dapat dikaitkan dengan pencemaran makanan dan air minum (WHO, 2007; 2008a). Kontaminasi bakteri yang menjadi perhatian pada penjamah makanan adalah *Escherichia coli* (Hanekom *et al.*, 2010; Kurniasih *et al.*, 2015; Switaj *et al.*, 2015; Dahiruet *et al.*, 2016; Nasrolahei *et al.*, 2016) dan *Staphylococcus aureus* (Anuradha and

Dandekar, 2014; Switaj *et al.*, 2015; Nasrolahei *et al.*, 2016).

Staphylococcus aureus adalah salah satu spesies bakteri paling penting di bidang mikrobiologi pangan dan telah dianggap bahaya bawaan makanan sejak dahulu (Switaj *et al.*, 2015; Castro *et al.*, 2016). Dilaporkan oleh EFSA pada tahun 2013, 386 wabah staphylococcal yang mewakili 7,4% dari semua wabah yang dilaporkan di Uni Eropa (EFSA, 2015). Keracunan makanan oleh bakteri Staphylococcal adalah gastro enteritis dengan muntah dan dengan atau tanpa diare, dicirikan oleh periode inkubasi pendek, biasanya 2-4 jam, hal ini disebabkan oleh konsumsi makanan yang mengandung enterotoxins (Switaj *et al.*, 2015; Argudinet *et al.*, 2010). Sedangkan *Escherichia coli* atau biasa disingkat *E. coli* adalah salah satu jenis spesies utama bakteri gram negatif. Pada umumnya, bakteri ini dapat ditemukan dalam usus besar manusia dan feses (Switaj *et al.*, 2015; Nasrolahei *et al.*, 2017). Kebanyakan *E. Coli* tidak berbahaya, tetapi beberapa, seperti *E. Coli* tipe O157:H7, dapat mengakibatkan keracunan makanan yang serius pada manusia yaitu diare berdarah karena eksotoksin yang dihasilkan bernama verotoksin (Lourenco *et al.*, 2011; EFSA, 2015; Switaj *et al.*, 2015;).

METODOLOGI PENELITIAN

Studi dilakukan untuk menentukan kontaminasi bakteri pada 30 orang pekerja penjamah makanan di rumah sakit x Palembang, dengan rincian jenis kelamin adalah 5 (16,7%) pria dan 25 (83,3%) wanita. Pemeriksaan sampel bakteri mengikuti prosedur standar (WHO, 2003), menggunakan swab ada tangan untuk menguji adanya bakteri *S. aureus* (Castro *et al.*, 2015) dan swab pada rektal untuk menguji adanya bakteri *Escherichia coli*

(Espararet *et al.*, 2004). Pengambilan sampel swab dan pemeriksaan laboratoriumnya dibantu oleh petugas Balai Besar Laboratorium Kesehatan di kota Palembang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penjamah Makanan yang terkontaminasi *Escherichia coli* sebanyak 11 (36,7%) orang dan semuanya adalah jenis kelamin wanita dan *Staphylococcus aureus* sebanyak 0 (0 %) orang. Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa bakteri *Staphylococcus aureus* tidak terdapat pada pengujian sampel, hal ini mengatakan bahwa penjamah makanan telah bebas dari kontaminasi bakteri *Staphylococcus aureus*. Hasil ini dapat disebabkan oleh jumlah responden yang sedikit, atau karena responden di rumah sakit, dimana diketahui bahwa faktor hygiene personal dan sanitasi lingkungan lebih baik dibanding pada tempat lain, seperti di rumah makan. Hasil ini terdapat perbedaan dengan Castro *et al.* (2015) dimana terdapat 11,1% dari 162 responden terdapat jenis bakteri ini pada tangannya. Demikian juga dengan Zaglool *et al.* (2011) bahwa adanya jenis bakteri ini pada 35 (17,5%) tangan responden, dan Nasrolahei *et al.* (2016) sebanyak 46% dari 220 responden.

Selanjutnya hasil kontaminasi bakteri *Escherichia coli* pada penjamah makanan terdapat hanya pada jenis kelamin wanita karena jumlahnya yang lebih besar dibanding pria, juga dominasi pekerjaan banyak dilakukan oleh wanita. Hasil penelitian ini sejalan dengan Lazarevic *et al.* (2013) dimana bakteri paling sering terisolasi antara lain *E. coli*. Demikian juga dengan Nasrolahei *et al.* (2016) bahwa ada 29,2% dari 220 responden, dan Oundo *et al.* (2008) melakukan penelitian pada penjamah makanan di hotel dengan 3

lokasi di Kenya mendapatkan sebanyak 1.2% (3/262) di Diani, 4% (10/253) di Malindi dan 1,8% (16/885) di Nairobi, terkontaminasi oleh bakteri *E. coli*.

Upaya menurunkan kontaminasi bakteri di rumah sakit adalah pemberian pelatihan kepada penjamah makanan secara berkala. Pendapat ini sejalan dengan beberapa penelitian, seperti El Derea *et al.* (2008), Zagloul, *et al.* (2011), Lazarevic *et al.* (2013), Sande *et al.* (2014), Sharif *et al.* (2013; 2015), Ngivu (2016), Sivasankari *et al.* (2018).

KESIMPULAN

Penjamah Makanan yang terkontaminasi *Escherichia coli* sebanyak 11 (36,7%) orang dan semuanya adalah wanita, sedangkan bakteri *Staphylococcus aureus* sebanyak 0 (0 %) orang. Penjamah Makanan di rumah sakit x masih ada yang belum bebas dari kontaminasi bakteri *Escherichia coli*. Pemberian pelatihan kepada penjamah makanan secara berkala menurunkan kontaminasi bakteri di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Acikel, C.H., Ogur, R., Yaren, H., Gocgeldi, E., Ucar, M. and Kir, T. 2008. The hygiene training of food handlers at a teaching hospital. *Food Control*. 19:186–190.
- Andargie, G., Kassu, A., Moges, F., Tiruneh, M., and Huruy, K. 2008. Prevalence of Bacteria and Intestinal Parasites among Food-handlers in Gondar Town, Northwest Ethiopia. *J Health Popul Nutr*. 26(4):451-455.
- Anjum, W., Kalasker, P.S. and Bhaskar, K.. 2017. Prevalence of intestinal parasites and its associated socio-demographic factors among the food handlers of Bagalkot city, Karnataka, India. *Int J Community Med Public Health*. 1:1-4.
- Anuradha, M. and Dandekar, R.H. 2014. Knowledge, Attitude and Practice among food handlers on food borne diseases: A hospital based study in tertiary care hospital. *IJBAR*. 05(04): 196-198.
- Argudín, M.Á., Mendoza, M.C. and Rodicio, M.R. 2010. Food Poisoning and *Staphylococcus aureus* Enterotoxins. *Toxins*. 2:1751-1773.
- Babiker, M.A., Ali, M.S.M. and Ahmed, E.S. 2009. Frequency of intestinal parasites among food-handlers in Khartoum, Sudan. *Eastern Mediterranean Health Journal*. 15(5):1098-1104.
- Bertin, C.H.F.P., Rezende, M.A., Sigulem, D.M. and Morais, T.B. 2009. Hurdles at work: perceptions of hospital food handlers . *Human Resources for Health*. 7 (63): 7 pages.
- Borowi, Y.K. dan Lustiyati, E.D. 2016. *Gambaran Higiene Sanitasi Makanan dan Keberadaan Escherichia coli Dalam Pengolahan Makanan di Instalasi Gizi RSKIA Sadewa Yogyakarta*. Prosiding Indonesian Public Health. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Castro, A., Santos, C., Meireles, H., Silva, J. and Teixeira, P. 2016. Food handlers as potential sources of dissemination of virulent strains of *Staphylococcus aureus* in the community. *Journal of Infection and Public Health*. 9:153—160
- Chantika, I., Sumardianto, D. dan Sumaningrum, N.D. 2016. Higiene Penjamah dan Sanitasi Pengelolaan Makanan di Instalasi Gizi Rumah Sakit Umum Daerah

- Gambiran Kota Kediri. *Jurnal Preventia*. 1(1): 7 – 13.
- Dahiru, J.Y., Abubakar, F.A., Idris, H. and Abdullahi, S.A. 2016. Bacterial Contamination of Food Handlers at Various Restaurants in Kano State Metropolis, Kano Nigeria. *Int. J. Curr. Microbiol. App. Sci*. 5(5): 165-170.
- EFSA. 2015. The European Union summary report on trends and sources of zoonoses, zoonotic agents and food-borne outbreaks in 2013. European Food Safety Authority. *EFSA Journal*. 13(1):3991- 3156,
- El Derea, H., Salem, E., Fawzi, M. and Azeem, M.A. 2008. Safety of patient meals in 2 hospitals in Alexandria, Egypt before and after training of food handlers. *Eastern Mediterranean Health Journal*. 14(4): 941 – 952.
- Esparar, D.G., Belizario, V.Y. and Relos, J.R.D. 2004. Prevalence of Intestinal Parasitic Infections among Food Handlers of a Tertiary Hospital in Manila using Direct Fecal Smear and Formalin Ether Concentration Technique. *Phil J Microbiol Infect Dis*. 33(3):99-103.
- Gemeda, T.I., Asayehu, T.T., Abdisa, M. and Fekadu, H. 2018. Assessment of knowledge, attitude and practices of food handlers in nekemtereferral hospital, Wollega, Ethiopia. *J Nutr Health Food Eng*. 8(1): 87-92.
- Girma, H., Beyene, G. and Mekonnen, Z. 2017. Prevalence of intestinal parasites among food handlers at cafeteria of Jimma University Specialized Hospital, Southwest Ethiopia. *Asian Pac J Trop Dis*. 7(8): 467-471.
- Hanekom, S.M., Vermeulen, E.E. and Oldewage-Theron, W. 2010. Food safety risk factors in a hospital food service unit serving low microbial diets to immune-compromised patients. *African Journal of Food Agriculture, Nutrition and Development*. 10(9):4000-4015.
- Heydari-Hengami, M., Hamed, Y., Najafi-Asl, M. and Sharifi-Sarasiabi, K. 2018. Prevalence of Intestinal Parasites in Food Handlers of Bandar Abbas, Southern Iran. *Iran J Public Health*. 47(1):111-118.
- Kurniasih, R.P., Nurjajuli dan Hanani, Y.D. 2015. Hubungan Higiene dan Sanitasi Makanan Dengan Kontaminasi Bakteri *Escherichia coli* Dalam Makanan di Warung Makan Sekitar Terminal Borobudur, Magelang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*. 3(1): 549-558.
- Lazarevic, K., Stojanovic, D., Bogdanovic, D.C. and Dolicanin, Z.C. 2013. Hygiene Training Of Food Handlers In Hospital Settings: Important Factor In The Prevention Of Nosocomial Infections. *Cent Eur J Public Health*. 21(3): 146–149.
- Lourenco, A., Carneiro, S., Pinto, J., Rocha, M., Ferreira, E.C. and Rocha, I. 2011. A Study of the Short and Long-term Regulation of E. coli Metabolic Pathways. *Journal of Integrative Bioinformatics*. 8(3):183-198.
- Mukhopadhyay, S., Malpekar, K., Shastri, J. 2016. Intestinal parasitic and bacterial infection among food handlers in a metropolitan tertiary care hospital. *J. Evolution Med. Dent. Sci*. 5(62):4327-4331.

ANALISIS DATA EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN ANSIKRONUS PADA PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PROVINSI SUMATERA SELATAN

Tri Yusnanie,

Widyaiswara Ahli Madya, Provinsi Sumatera Selatan

Email: yusnanie1968@gmail.com

Diterima : 25 Oktober 2021; Disetujui : 14 November 2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektifitas pembelajaran secara Ansinkronus pada peserta latihan Dasar calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini berbentuk deskriptif kuantitatif dengan sampel 20 peserta Pelatihan dasar CPNS dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi pembelajaran secara ansikronus dengan beberapa indikator seperti kelancaran, hambatan dan motivasi dalam belajar sehingga didapatkan efektifitas pembelajaran yang baik dan bisa dilaksanakan untuk waktu berikutnya. Hasil observasi kelancaran pembelajaran secara ansinkronus sangat setuju sebesar 25 % dan setuju 70 %. Pembelajaran ansinkronus dilakukan melalui LMS Kolabjar LAN yang merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan rangkaian proses belajar secara daring (Online). LMS Kolabjar LAN merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan rangkaian proses belajar secara daring (Online). Mulai dari PIC mengatur jadwal sampai peserta mengikuti pelatihan. Sistem Informasi LMS Kolabjar LAN saat ini dibangun dengan tujuan untuk Pelatihan Dasar CPNS.

Kata kunci: Pembelajaran, Ansinkronus, hasil observasi

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) yang begitu pesat sangat berpengaruh dalam berbagai bidang kehidupan. Perkembangan tersebut secara langsung memberikan dampak yang positif terhadap kemajuan pendidikan. Penerapan TIK dalam bidang pendidikan dapat dimanfaatkan sebagai sarana komunikasi yang tidak terbatas ruang dan waktu untuk menggali ilmu pengetahuan secara global (Dryden & Voss, 1999). Perkembangan TIK (e-learning, digital library, e-mail) tidak hanya dimanfaatkan oleh masyarakat

pendidikan untuk pembelajaran saat ini, tetapi juga untuk mengantisipasi perubahan model pembelajaran masa akan datang. Kegiatan pembelajaran merupakan suatu proses komunikasi dan informasi dari pendidik ke peserta didik yang berisi informasi-informasi pengetahuan. Pendidik sebagai sumber informasi; media sebagai sarana penyajian ide, gagasan, dan materi pendidikan; serta peserta didik sebagai penerima informasi. Salah satu produk TIK yang dapat dimanfaatkan untuk menunjang pembelajaran adalah internet. Pemanfaatan media internet telah melahirkan konsep pembelajaran jarak jauh berbasis elektronik yang disebut dengan e-learning. Elearning

merupakan proses pembelajaran yang memanfaatkan fasilitas internet sebagai salah satu sarana dan media dalam pembelajaran.

LMS Kolabjar, LAN merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan rangkaian proses belajar secara daring (Online). Ansinkronus merupakan langkah awal pembelajaran peserta melalui MOOC yang didalamnya ada bahan ajar, power point, video, tugas yang bisa dipelajari peserta melalui mandiri.

Asinkron Mandiri (AM), adalah pembelajaran yang terjadi dalam situasi belajar mandiri secara daring. Peserta belajar dapat belajar kapan saja, di mana saja, sesuai dengan kondisi dan kecepatan belajarnya masing-masing. Aktivitas belajar dalam AM di antaranya adalah membaca, mendengarkan, menonton, mempraktikkan, menyimulasikan, dan latihan dengan memanfaatkan objek belajar (materi digital) tertentu yang relevan. Aktivitas belajar lebih banyak terjadi secara daring, walaupun tidak menutup kemungkinan terjadi secara luring. Asinkron Kolaboratif (AK), adalah pembelajaran yang terjadi dalam situasi kolaboratif (melibatkan lebih dari satu orang), antara peserta belajar dengan peserta belajar lainnya atau orang lain sebagai narasumber. Aktivitas belajar AK di antaranya difasilitasi dengan forum diskusi, miling list, penugasan, dan lain-lain (Chaeruman, pembelajaran asinkron merupakan salah satu sistem pembelajaran yang tidak mewajibkan guru dan siswa untuk bertatap muka.

Aktivitas pembelajaran asinkron di bedakan menjadi dua jenis yaitu, asinkron mandiri dan asinkron kolaboratif. Asinkron mandiri merupakan aktivitas belajar yang terjadi secara daring dan siswa lebih cenderung

untuk belajar mandiri. Aktivitas pembelajaran mandiri lebih terfokus kepada siswa. Siswa dituntut untuk dapat memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam belajar. Menurut Dick and Carey (1992) mendefenisikan desain pembelajaran adalah mencakup seluruh proses yang dilaksanakan pada pendekatan system yang terdiri dari analisis, desain, pengembangan, implementasi dan evaluasi. Sedangkan menurut Sells and Richey (1994), desain pembelajaran adalah prosedur yang terorganisasi yang meliputi langkah-langkah penganalisaan, perancangan, pengembangan, pengaplikasian, dan penilaian. Berdasarkan dua pendapat di atas maka desain pembelajaran adalah prosedur kerja yang digunakan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bertujuan agar pembelajaran dapat dilaksanakan dengan baik (2013, Chaeruman, 2017).

Kajian-kajian yang terkait dengan pembelajaran secara asinkronus pada pembelajaran model blended telah banyak dilakukan, diantara kajian kajian tersebut adalah yang dilakukan oleh. A.Sulisto-Secondry (2021), MNA Purnama (2020), F Candra –(2020), VR Tamba (2020), A Kurniasari, [FSP Pribowo](#) (2020) I Ketut Darma a,* , I Gede Made Karma b , I Made Anom Santiana C, 2020,

DP Sari, [P Sutapa](#) –(2020) mengatakan belajar jarak jauh dengan daring diperoleh 37% siswa menilai pembelajaran kurang efektif serta 1% siswa menilai pembelajaran tidak berjalan efek, begitu juga [PM Ammy](#) - Jurnal Mathematic Paedagogic, 2020 diperoleh data yaitu sebesar 50% siswa tidak menyukai pembelajaran jarak jauh, karena dirasa kurang efektif dalam pelaksanaannya, serta terdapat kendala yang dialami siswa selama proses pembelajaran berlangsung.

Seiring perkembangan pembelajaran online, pembelajaran belum dapat berjalan maksimal secara penuh. Berbagai kendala dihadapi, terutama interaktivitas langsung antara pembelajar dengan narasumbernya. Belajar merupakan proses dua arah antara pembelajar yang memerlukan feedback dari fasilitator dan sebaliknya fasilitator juga memerlukan feedback dari pembelajar. Dengan cara ini akan diperoleh transformasi ilmu (transferring knowledge) yang lebih efektif dan tepat sasaran. Hal ini menjawab mengapa program pembelajaran online di banyak perguruan tinggi tidak selalu mendapat hasil memuaskan. Seringkali materi sudah banyak dan tersedia dengan lengkap. Peserta didik juga bisa belajar kapan saja dan di mana saja asal ada jaringan nirkabel. Namun tetap saja tingkat penggunaan materi-materi pembelajaran online tersebut tergolong rendah (<https://yusrintosepu.wixsite.com>).

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mengenai efektifitas pembelajarn jarak jauh khususnya pada metode ansinkronus sebagaimana dilaporkan dari penelitian –penelitian diatas di duga bahwa pembelajaran jarak jauh menghasilkan efektifitas yang lebih rendah dari pembelajaran klasikal untuk itu maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk

mengetahui apakah pembelajaran daring khusus ya ansikronus pada pelatihan dasar di Sumatera Selatan itu efektif dengan melihat indikator – indikator penyebab. Penelitian ini sangat penting dilakukan sebagai bahan masukan bagi Pemerintah untuk dapat melakukan pembelajaran secara daring khususnya ansinkronus

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kombinasi (mixed methods) kualitatif dan kuantitatif. Metode penelitian kombinasi adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan obyektif. Melalui kombinasi dua metode, maka data yang diperoleh dari penelitian akan lebih valid, karena data yang kebenarannya tidak dapat divalidasi dengan metode kuantitatif akan divalidasi dengan metode kualitatif atau sebaliknya (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner menggunakan angket yang diberikan kepada peserta Latsar di provinsi Sumatera Selatan sebanyak 20 orang peserta , angket disebar melalui online yaitu Google Drive

Tabel 1 : Data angket peserta diklat latsar Provinsi Sumatera Selatan

No	Pernyataan	Pilihan/jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Apakah Pembelajaran secara ansyrinconus yang dilakukan saat ini berjalan dengan lancar	5	14	-	1	-
2.	Apakah ada Hambatan waktu belajar mandiri secara ansyncronus	1	9	6	3	1
3.	Apakah Materi yang dipelajari secara mandiri dapat dipahami	1	17	2	-	-

4.	Apakah Pembelajaran online berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya	6	10	3	1	-
5.	Apakah ada kendala selama menjalankan kuliah ansyincronus	1	6	9	4	-
6.	Kolabjar melengkapi pembelajaran dengan memberikan modul, PPT, dan film setiap agenda apakah menambah motivasi belajar	8	12	-	-	-
7.	Apakah ada Keuntungan pembelajaran secara ansynkronus bagi peserta	8	12	-	-	-
8.	Apakah kedisiplinan peserta latsar terhadap perkuliahan ansyincronus berjalan sesuai dengan jadwal	3	15	2	-	-
9.	Apakah belajar ansyincronus mengabiskan biaya yang tidak sedikit bagi peserta diklat	-	5	5	6	4
10.	Apakah Kehadiran peserta pada kuliah online terkadang hanya jadi formalitas	1	3	-	9	7
11.	Apakah tugas –tugas yang diberikan Widyaiswara membuat motivasi belajar semakin meningkat	7	13	-	-	-

20 respondent peserta latsar CPNS Provinsi Sumatera Selatan

SS : SANGAT SETUJU (5)

S : SETUJU (4)

RR : RAGU-RAGU (3)

TS : TIDAK SETUJU (2)

STS : SANGAT TIDAK SETUJU (1)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Analisis angket pada peserta Latsar sebanyak 20 orang yang melakukan pembelajaran secara ansikronus dapat dikelompokkan menjadi faktor efektif dan faktor yang belum efektif dengan uraian sebagai berikut :

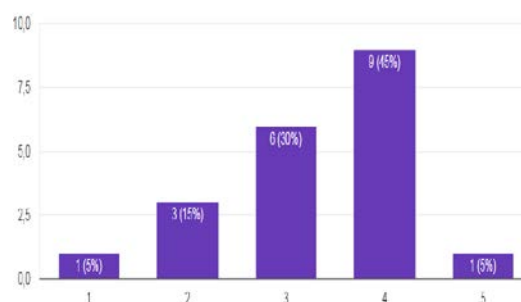
A. Faktor–Faktor yang sudah efektif

Pembelajaran secara ansyincronus yang dilakukan saat ini berjalan dengan lancar, dilihat dari angket yang disebar yang sangat setuju sebesar 25 % ,setuju sebesar 70 % sedangkan 1 % yang menyatakan tidak lancar, sehingga bisa dikatakan bahwa pembelajaran secara ansikronus berjalan dengan lancar di provinsi Sumatera Selatan. Materi yang

dipelajari di MOOC dapat dipahami dengan baik dengan nilai 40 persen dan sangat Setuju sebesar 60 persen, Kolabjar melengkapi pembelajaran dengan memberikan modul, PPT, dan film setiap agenda. Keuntungan pembelajaran secara ansynkronus bagi peserta dan tugas –tugas yang diberikan oleh widyaiswara semakin membuat motivasi peserta meningkat untuk belajar sehingga pembelajaran terasa lebih bervariasi . *Asynchronous Learning* merupakan belajar mandiri yang bisa dilakukan oleh mahasiswa di mana saja dan kapan saja sesuai dengan kondisi dan kecepatan belajar masing-masing. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pembelajaran dengan komunikasi daring ini memang menjadi salah satu metode yang cocok untuk

digunakan Pembelajaran daring jenis asinkronus, yang biasanya difasilitasi oleh berbagai media seperti email, program *e-learning* tertentu, atau bahkan whatsapp, mendukung proses belajar-mengajar antara siswa dan guru, bahkan ketika siswa tidak dapat online untuk waktu yang sama. Dengan demikian fleksibilitas merupakan kata kunci dari pembelajaran jenis asinkronus ini. Banyak orang lebih tertarik mengambil kursus/pembelajaran jenis ini karena mereka bisa menyesuaikan dengan aktivitas pekerjaan, keluarga dan lainnya (Hrastinski, 2008). pembelajaran asinkron pada indikator perhatian peserta Latihan Dasar terhadap tugas – tugas yang diberikan Widyaiswara membuat motivasi belajar semakin meningkat yang diberikan mendapat persentase yang tinggi yaitu sangat setuju 35 persen dan setuju 65 persen dengan kriteria peserta sangat aktif dalam pembelajaran, karena dalam hal ini siswa sangat tertarik menggunakan LMS yang menjadi hal baru dalam belajar dan juga dalam LMS telah disediakan bahan materi langkah demi langkah yang harus dipelajari beserta contoh soal maupun latihan untuk mengasah pemahaman peserta terhadap materi, peserta belajar secara mandiri dan mencobamengerjakan tugas bisa dengan menonton ulang materi Adapun kelebihan dari pembelajaran secara asinkronus adalah Kualitas dialog sangat tinggi dapat dicapai menggunakan struktur diskusi dan memberikan waktu lebih lama untuk para peserta untuk memikirkan apa yang akan diposting. Siswa yang mengikuti pembelajaran dapat memilih waktu kapan saja dimana waktu itu merupakan waktu yang tepat. . Komitmen ruang tidak relevan dan siswa dapat dengan bebas belajar kapanpun mereka memiliki waktu

B. Faktor-Faktor yang belum efektif

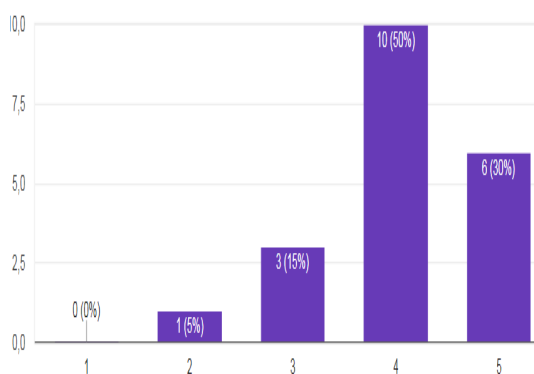


Gambar 1 : Hambatan waktu belajar mandiri secara asinkronus

Dilihat dari grafik pada indikator hambatan waktu belajar secara asinkronus terlihat dari 20 peserta menjawab sangat setuju adanya hambatan ada 5 persen, ini dikarenakan peserta mengalami hambatan yang banyak sekali baik sinyal maupun proses belajar melalui kolabjar, sedangkan yang setuju adanya hambatan sebanyak 45 persen, peserta disini mengalami hambatan seperti sinyal yang kadang hilang, tetapi masih bisa mengikuti pembelajaran dengan baik, dan 30 persen tidak berpendapat karena ragu ragu. Peserta yang mengatakan sangat setuju ada hambatan sebesar 15 persen, peserta disini berpendapat karena memang mereka mengalami hambatan, dikarenakan sinyal sehingga susah untuk membuka kolabjar. Peserta yang menjawab sangat tidak setuju ada hambatan adalah 5 persen, peserta ini sama sekali tidak merasakan adanya hambatan, lancar dalam proses pembelajaran.

Kelemahan asinkronus adalah kecenderungannya untuk menghilangkan sentuhan interaksi sosial seperti berdiskusi dan berdebat dengan siswa lainnya. Asinkronus juga bisa menyebabkan sikap apatis dari seorang siswa, karena ketiadaan *feedback* dari pengajar secara langsung ini juga

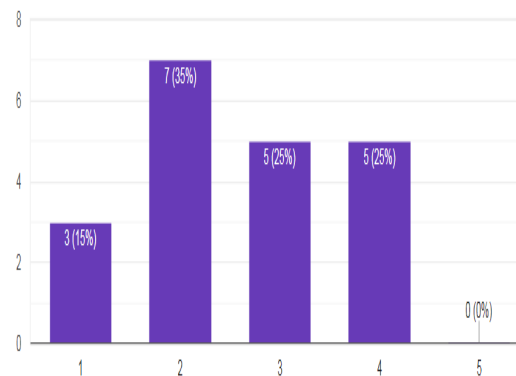
merupakan hambatan dalam belajar secara ansikronus. Komunikasi asynchronous adalah komunikasi yang tidak dilakukan secara serentak dimana siswa melakukan pembelajaran sesuai dengan waktu yang siswa namun dalam batas waktu yang telah diatur oleh pendidik (Herman, 2015). Menurut Friend & Johnston, 2005; Zucker & Kozma, 2003 mengungkapkan asynchronous adalah siswa mengerjakan materi kulikuler dengan waktu mereka sendiri yang dilakukan sendiri oleh siswa dengan sitem yang diberikan guru (Bernard, 2004: hal 387).



Gambar 2. Pembelajaran online berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan sebelumnya

Dilihat dari grafik maka diketahui peserta yang sangat setuju bahwa pembelajaran sesuai dengan jadwal yang ditetapkan sebesar 30 persen sedangkan peserta yang setuju sebesar 50 persen, peserta yang ragu sebesar 15 persen, dan yang mengatakan tidak setuju dengan sesuai jadwal ada 5 persen. Dilihat dari hasil dan pendapat yang diberikan oleh peserta maka dapat disimpulkan bahwa peserta belajar sewaktu ansikronus sesuai dengan jadwal. Pada waktu ansinkronus waktu yang disediakan sangat fleksibel sehingga proses belajar dapat disesuaikan dengan kecepatan dan

kondisi masing masing peserta, dimanapun peserta berada dapat melakukan pembelajaran selagi sinya yang diperlukan ada. .



Gambar 3. Belajar Ansinkronus menghabiskan biaya yang tidak sedikit bagi peserta diklat.

Waktu Pelaksanaan pembelajaran ansinkronus apakah peserta menghabiskan biaya tidak sedikit peserta yang setuju ada 25 persen, yang ragu ragu ada 25 persen yang tidak setuju ada 35 persen dan sangat tidak setuju ada 15 persen. Dilihat dari grafik bahwa peserta masih bisa mengikuti pembelajaran secara ansinkronus karena pembelajaran ini tidak menghabiskan biaya yang banyak dibandingkan mereka harus datang ketempat diklat yang membutuhkan dana dan waktu yang lebih banyak .

KESIMPULAN

Dari angket yang disebar kepada peserta maka didapatkan ada beberapa indikator yang sudah efekti seperti hasil penelitian tentang implementasi pembelajaran secara ansinkronus pada peserta latsar Provinsi Sumatera Selatan. Pembelajaran secara ansyiriconus yang dilakukan saat ini berjalan dengan lancar, dilihat dari angket yang disebar yang sangat setuju sebesar 25 %, setuju sebesar 70 %

sedangkan 1 % yang menyatakan tidak lancar. Materi yang dipelajari di MOOC dapat dipahami dengan baik dengan nilai 40 persen dan sangat Setuju sebesar 60 persen. Pembelajaran asinkron pada indikator perhatian peserta Latihan Dasar terhadap tugas – tugas yang diberikan Widyaiswara membuat motivasi belajar semakin meningkat yang diberikan mendapat persentase yang tinggi yaitu sangat setuju 35 persen dan setuju 65 persen. Sedangkan indikator – indikator yang belum efektif Hambatan-hambatan, dan kendala-kendala yang terjadi, ketidaksesuaian jadwal belajar ataupun biaya tidak menjadi permasalahan bagi peserta pelatihan dasar Calon Pegawai Negeri Sipil sehingga pembelajaran secara asinkronus sudah efektif dan dapat dilanjutkan.

Daftar Pustaka

- Admaja Dwi Herlambang¹, Wahyu Nur Hidayat², 2016. Edmodo untuk Meningkatkan Kualitas Perencanaan Proyek dan Efektivitas Pembelajaran di Lingkungan Pembelajaran yang Bersifat Asinkron, 3(3), (180-187)
- ANDI SULISTIO, 2021. Peningkatan Prestasi Belajar Bahasa Inggris Melalui Pembelajaran Jarak Jauh (Pjj) dalam Penerapan Pembelajaran Sinkron dan Asinkron melalui Google Classroom, Google Meet dan Aplikasi E-Learning, 1 (2), 66-69
- Asrilia Kurniasari¹, Fitroh Setyo Putro Pribowo², Deni Adi Putra³, 2020. Analisis Efektivitas Pelaksanaan Belajar dari Rumah (Bdr) Selama Pandemi Covid-19, 6(3)
- Dryden & Voss, 1999. Revolusi cara belajar The Learning,
- Dick dan Carey dalam Gane dkk, 1992. Alur Model pengembangan
- Hrastinski (2008), students feel more motivated using the synchronous elearning systems than asynchronous e-learning systems, as by using ...
- I Ketut Darma a,^{*}, I Gede Made Karma b, I Made Anom Santiana C, 2020. Blended Learning, Inovasi Strategi Pembelajaran Matematika di Era Revolusi Industri 4.0 Bagi Pendidikan Tinggi, 3, 527-539.
- Nugraha Permana Putra, 2020. Solusi Pembelajaran Jarak Jauh Menggunakan Aplikasi Zoom dan Whatsapp Group di Era New Normal Pada Warga Belajar Paket C di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (Pkbm) Bina Insani, 2(7).166-170
- Medina Nur Asyifah Purnama, 2020. Blended Learning sebagai Sarana Optimalisasi Pembelajaran Daring di Era New Normal, 2(2), 110-192
- Uwes Anis Chaeruman, 2017. Meningkatkan Interaktivitas Pembelajaran Daring, 1, 8-9
- Safeti Jultri, 2020. Desain Pembelajaran Pedati Sebagai Alternatif Pengembangan Metode Asinkron 5-6
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

EFEKTIVITAS COACHING PENYUSUNAN RANCANGAN AKTUALISASI PADA PESERTA LATSAR CPNS GOLONGAN III DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

Sugiasuti

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

Email: sugiasuti63@gmail.com

Diterima : 25 Oktober 2021; Disetujui : 14 November 2021

ABSTRAK

Pemenuhan akhir dari pelaksanaan Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil, menjadikan ASN profesional di bidang tugas masing-masing. Menerapkan sikap perilaku kerja, berdasarkan nilai-nilai dasar ANEKA dan memahami kedudukan dan peran PNS dalam NKRI, perlu dukungan yang serius. Dukungan dalam penyelesaian penugasan berupa pembinaan atau pembimbingan, seperti penerapan coaching. Penugasan pembuatan rancangan aktualisasi dalam penetapan identifikasi isu organisasi dan ide gagasan core isu oleh widyaiswara kepada peserta Latsar CPNS (coachee) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Adapun tujuan penelitian ini adalah penerapan strategi coaching, dalam meningkatkan pemahaman menetapkan identifikasi isu organisasi dan ide gagasan core isu. Metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei melalui instrumen penilaian penugasan sebelum coaching dan proses coaching. Pengumpulan data responden dari 38 orang bimbingan (coachee) peserta Latsar CPNS Golongan III di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Pengolahan data statistik menggunakan teknik analisis data komparasi dua parameter yang saling berhubungan yaitu hasil penilaian penugasan sebelum coaching dan setelah proses coaching. Berdasarkan hasil penilaian penugasan sebelum proses coaching, penilaian identifikasi isu organisasi mendapat nilai rata-rata 62,63 dan ide gagasan core isu rata-rata 62,32. Sedangkan setelah diberikan proses coaching, kenaikan penilaian penugasan identifikasi isu organisasi menjadi rata-rata 86,16 (27,29 %) dan ide gagasan core isu menjadi rata-rata 87,37 (28,65 %). Efektivitas penerapan strategi meningkatkan pemahaman atau penyelesaian penugasan individu, melalui pembimbingan (coaching) seharusnya, sebagai: “penggalan pengalaman belajar, meningkatkan kualitas diri dan rasa percaya coachee, serta penyelesaian tugas dan permasalahan individu secara mandiri dari diri sendiri”.

Kata Kunci: Pembimbingan; identifikasi isu; ide gagasan core isu.

PENDAHULUAN

Kajian-kajian yang terkait dengan proses coaching telah banyak dilakukan. Diantara kajian-kajian tersebut, telah dilakukan Dewi (2015), Prabadewi (2017), Palewai (2020), Soni (2014), Taru (2019), Wijaya (2016), namun belum banyak yang

membahas efektivitas coaching dengan menerapkan penggalan pengalaman belajar coachee, melalui observasi pemahaman identifikasi isu organisasi dan ide gagasan core isu dalam penyusunan rancangan aktualisasi peserta pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS).

Menurut Dewi, Riana Santi (2015) kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh langsung pada pelaksanaan coaching. Memberikan peningkatan kinerja pada pegawai. Kepemimpinan menentukan keberhasilan coaching karyawan. Selanjutnya menurut Soni, Jefri (2014) penerapan supervisi akademik berbasis coaching, meningkatkan kemampuan guru dalam menerapkan strategi pembelajaran. Dikemukakan oleh Prabadewi (2017) setelah manajer mendapatkan proses asesmen coaching, berupa pelatihan mampu menerapkan coaching dengan baik. Menurut Tarru, Johann (2019) coaching memiliki keterkaitan positif dalam pencapaian tujuan aktualisasi yang telah ditetapkan masing-masing peserta pelatihan.. Wijaya, Ocarius Budi Ari dan Radianto, Wirawan ED (2016) mengemukakan pada proses coaching tidak diperkenankan memberikan saran kepada coachee, karena semua ide dan penyelesaian permasalahan harus bersumber dari diri sendiri coachee.

Whitmore, de John (2009) "El objetivo subyacente y omnipresente del coaching es potenciar la seguridad de los demás en sí mismos, independientemente del contenido de la tarea o de su dificultad. Si los directivos lo tuvieran en cuenta y lo pusieran en práctica con sinceridad y constancia, se quedarían asombrados con la mejoría en las relaciones y en el rendimiento". Dapat diartinya sebagai berikut: "tujuan pembinaan untuk meningkatkan keamanan orang lain dalam diri mereka sendiri, terlepas dari isi tugas atau kesulitannya. Jika manajer memperhitungkannya dan mempraktikkannya dengan ketulusan dan konsistensi, mereka akan kagum dengan peningkatannya hubungan dan kinerja".

PERLAN No. 10 (2018) berdasarkan Bentuk dan Jalur Pengembangan Kompetensi serta Konversi Jam Pelajaran ini, maksimal 2 jp dikali 2 per bulan, makna coaching sebagai pembimbingan peningkatan kinerja melalui pembekalan kemampuan memecahkan permasalahan, dengan mengoptimalkan potensi diri. Selanjutnya menurut Nazinah, Lisa (2021) proses coaching memberikan pengembangan arah dan terstruktur bagi individu mencapai kinerja yang optimal. Berdasar dari makna coaching tersebut, peran widyaiswara sebagai coaching, sangatlah penting dalam pemenuhan tujuan pelatihan yang harus dicapai oleh peserta pelatihan. Widyaiswara yang berperan sebagai coaching pada Latsar CPNS, sangat mendukung ketercapaian penyelesaian rancangan aktualisasi. Sesuai PERLAN No.12 (2018) penyusunan rancangan aktualisasi, peserta harus memahami materi Agenda III (kedudukan dan peran PNS dalam NKRI), yang berisikan materi Manajemen ASN, WoG, dan Pelayanan Publik. Rancangan aktualisasi dimaksud, diantaranya harus memahami bagaimana mengidentifikasi isu organisasi dan penetapan ide gagasan core isu. yaitu: peserta secara individu dapat menemukan dan mengidentifikasi sendiri isu organisasi yang tepat sesuai keterkaitan Agenda III, melalui bantuan bimbingan coach dalam penggalian pengalaman belajar coachee., terpahaman isu organisasi kepada coachee (individu) secara tatap muka, dikaitkan dengan tiga (3) materi pelajaran pada Agenda III.

TINJAUAN TEORITIS

Sebagaimana dikemukakan dalam permasalahan di atas, apabila peran coach tidak terlaksana dengan baik, diantaranya akan berdampak pada tidak

tepatnya peserta Latsar dalam mengidentifikasi isu dan penentuan ide gagasan core isu. Kemampuan melaksanakan coaching sesuai tahapan dibutuhkan kemampuan komunikasi dengan menerapkan tahapan pelaksanaan coaching. Pemenuhan tahapan pelaksanaan coaching rancangan aktualisasi, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rangkaian pelaksanaan pembelajaran klasikal, yang terkait dengan tugas coaching. Materi terkait dimaksud seperti materi pembelajaran kegiatan berikut: konsep aktualisasi, penjelasan aktualisasi, pembimbingan (coaching), pelaksanaan seminar rancangan aktualisasi, pembekalan habituasi, kegiatan habituasi. Terkhusus kegiatan coaching dilakukan baik saat on campus atau off campus (habituasi di tempat kerja. Dari fakta di atas, kita dapat membayangkan apabila penerapan coach tidak dilaksanakan dengan baik, dapat kita pastikan peserta akan mendapatkan kesulitan dalam penyelesaian penugasan yang diberikan terkait penyelesaian laporan aktualisasi. Peran coach sangatlah mendukung dalam keberhasilan kegiatan coaching pada peserta dalam menghadapi kesulitan atau permasalahan, dalam melakukan identifikasi isu organisasi dan penetapan ide gagasan dari core terpilih. Hal ini tentu juga akan berdampak kepada kesulitan peserta, dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi baik dalam konsep rancangan maupun aktualisasi di tempat kerja.

Penugasan sebelum dan setelah penerapan coaching, yaitu: 1) mengidentifikasi 9 isu organisasi (diperoleh dari penilaian penugasan mengidentifikasi 9 isu organisasi masing-masing tempat coachee bertugas

(sesuai tupoksi coachee), terkait pembelajaran Agenda III, untuk masing-masing 3 isu terkait materi pelajaran Manajemen ASN, *Would of Governance* dan Pelayanan Publik; 2) penugasan menetapkan ide gagasan core isu, dari hasil analisis identifikasi 9 isu (setelah dianalisis berdasarkan teknik analisis skala likert USG atau AKPK, terpilihlah core isu). Selanjutnya dari core isu terpilih, ditetapkan ide gagasan yang paling sesuai (sebagai solusi kunci atau gagasan utama dalam menyelesaikan permasalahan). Penugasan setelah penerapan coaching, penugasannya sama dengan sebelum penerapan coaching, namun bedanya hasil penilaian dilakukan setelah peserta mendapatkan pembimbingan melalui penerapan metode coaching (tatap muka), dengan penggalan pengalaman belajar peserta (coachee) terlebih dahulu.

LPPKS (2019), rubrik penilaian digunakan sebagai bagian instrumen observasi pembelajaran. Dalam hal ini rubrik digunakan peneliti untuk konversi penilaian deskriptif kualitatif menjadi penilaian kuantitatif. Rubrik dibuat untuk pedoman dalam memberikan informasi level, rentang nilai, dan rubrik. Rubrik pada penelitian ini terdiri dari rubrik, yaitu: rubrik penetapan identifikasi isu organisasi dan rubrik penetapan ide gagasan core isu. Rubrik penilaian dari penugasan identifikasi isu organisasi terkait pembelajaran Agenda III, juga ada keterkaitan dengan materi pelajaran manajemen ASN, *would of governance* dan pelayanan publik. Adapun rubrik penetapan identifikasi isu organisasi sebagaimana tabel 1 berikut ini:

TABEL 1. PENETAPAN PENILAIAN IDENTIFIKASI ISU ORGANISASI		
LEVEL	Rentang nilai	RUBRIK
4	85.00 - 95	: Bilamana keterkaitan isu dengan Agenda III memiliki 8-9 kebenaran
3	76.00 - 84.99	: Bilamana keterkaitan isu dengan Agenda III memiliki 6-7 kebenaran
2	61.00 - 75.99	: Bilamana keterkaitan isu dengan Agenda III memiliki 4-5 kebenaran
1	< 60,99	: Bilamana keterkaitan isu dengan Agenda III memiliki kurang dari 4 kebenaran

Sedangkan penetapan penilaian penugasan ide gagasan core isu, juga berdasarkan rubrik penilaian (pedoman penetapan penilaian baik sebelum atau setelah penerapan coaching). Rubrik ini berisi penetapan penilaian dari penugasan: menetapkan ide gagasan core isu (sebagai solusi kunci dari core isu terpilih, berupa ide gagasan utama dalam menyelesaikan permasalahan dari core isu). Adapun pedoman rubrik penetapan ide gagasan sebagaimana tabel 2 berikut ini:

TABEL 2. PENETAPAN PENILAIAN		
LEVEL	Rentang nilai	
4	85.00 - 95	: Bilamana ide gagasan sangat f
3	76.00 - 84.99	: Bilamana ide gagasan cukup fo
2	61.00 - 75.99	: Bilamana ide gagasan kurang f
1	< 60,99	: Bilamana ide gagasan tidak fok

Tahapan pelaksanaan coaching dilakukan sebagai berikut: Tahap Pertama (sebelum penerapan coaching), memberikan penugasan mengidentifikasi sembilan (9) isu organisasi, dan penetapan ide gagasan core isu. Tahap Kedua: melakukan penilaian pemahaman penetapan identifikasi isu organisasi sesuai rubrik tabel 1 dan penilaian penetapan ide gagasan core isu sesuai rubrik tabel 2 di atas. Tahap ketiga (penerapan proses coaching): berdasar hasil penilaian tahap kedua dari proses sebelum penerapan coaching, melakukan analisis berdasar rubrik tabel 1 dan tabel di atas melihat keberhasilan coachee secara individu dalam kebenaran penetapan 9 identifikasi isu organisasi dan fokus penyelesaian permasalahan core isu. Tahap keempat: melakukan proses

coaching idividu (sejumlah interaksi yang ada di dalam momen penerapan coacing). Tahap kelima: melakukan penilaian perbaikan hasil jawaban penetapan identifikasi isu berdasarkan kesesuaian kebenaran jawaban pada rubrik tabel 1 di atas dan jawaban penetapan ide gagasan core isu fokus pada permasalahan sesuai rubrik tabel 2 di atas.

Proses coaching individu (coachee) sejumlah interaksi yang ada di dalam momen penerapan coaching. Berdasar Lindaria Simanjuntak, Herlin (2020) kesatuan berbahasa berupaya untuk menjaga harga diri pembicara maupun pendengar. Mulyana, Dedy (2008) komunikasi bahasan humanis: santun, merasa dihormati, nyaman dan tidak menimbulkan kesalah pahaman. Nadar (2013) kesopanan berbahasa mengurangi rasa tidak senang. Berdasar konsep temuan hasil peneitian sebelumnya dan konsep referensi pemahaman tentang proses interaksi atau dialog komunikasi coaching dalam dilakukan secara humanis dengan penggalan pengalam belajar coachee.

Penerapan proses coaching kepada coachee (individu) penetapan identifikasi isu organisasi untuk memenuhi kesesuaian kebenaran jawaban sesuai rubrik tabel 1 di atas:

Contoh: (sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan proses coaching identifikasi isu organisasi)

Coaching: “Bagaimana khabarnya?

Coachee: “ Alhamdulillah, Baik bu”

Coaching: “ Beberapa isu nomor 1,2,4, 5 sudah benar walaupun

- masih harus ada penyesuaian penggunaan kalimat”. Silahkan coba dilihat yang sudah Saudara buat”.
- Coachee: “Yaa, Bu” (melakukan pengecekan identifikasi isu yang telah dibuat, yang belum sesuai kebenaran).
- Coaching: “Salah satu isu tersebut menurut Saudara apa penyebabnya, berdampak pada siapa saja?”.
- Coachee: “ Penerapan metode pembelajaran yang kurang kooperatif, berdampak siswa kurang termotivasi bekerjasama dalam penyelesaian penugasan dari guru”.
- Coaching: “ benar sekali berarti identifikasi isunya ?”
- Coachee: “ Guru kurang memotivasi siswa bekerjasama dalam penyelesaian tugas ”.
- Coaching: “Benar, kondisikan untuk isu lainnya ”.
- Coachee: “Siap, terimakasih banyak”
- Coaching: “Yaa”.

Penerapan coaching penetapan ide gagasan core isu untuk memenuhi kesesuaian fokus pada permasalahan penyelesaian sesuai rubrik tabel 2 di atas, sebagai berikut::

Contoh: (sebagai bagian yang tidak terpisahkan dengan proses coaching identifikasi isu organisasi)

- Coaching: “ Berarti core isunya ?
- Coachee: “ Minimnya guru dalam upaya menumbuhkan motivasi belajar”.
- Coaching : “ Upaya untuk memenuhinya ?”.
- Coachee: “Menggunakan metode yang memotivasi penyelesaian tugas dari guru”.

Coaching: “ Metode yang bagaimana maksudnya?”

Coachee: “Yang dapat menumbuhkan motivasi belajar siswa”.

Coaching: “ Bagaimana caranya ?”.

Coachee: “ Melalui pembelajaran yang kooperatif”.

Coaching: “Apa yang harus dilakukan selanjutnya?”.

Coachee: “ Menyusun langkah-langkah pembelajaran ”.

Coaching: Baik. Lanjutkan

Coachee: “Terimakasih”

Coaching : “lanjut”.

Pada akhirnya dari tahapan kegiatan penilaian pemahaman penetapan identifikasi isu organisasi dan penetapan ide gagasan core isu, sebelum penerapan proses coaching dan setelah penerapan proses coaching akan memenuhi tujuan penelitian ini.

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah: penerapan strategi coaching melalui penggalan pengalaman belajar, dalam upaya meningkatkan pemahaman penugasan, menemukan jawaban dan penyelesaian permasalahan dari diri sendiri individu untuk diri dirinya sendiri sebagai coachee (peserta Latsar CPNS Golongan III di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan).

MOTIVASI PENELITIAN

Adapun Manfaat penelitian ini, memberikan penguatan penerapan strategi penggalan pengalaman belajar dalam pelaksanaan coaching yang humanis, efektif dan efisien khususnya bagi widyaiswara dan pihak lain yang berkepentingan yang berperan sebagai coach.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode survei

melalui instrumen penilaian penugasan sebelum coaching dan proses coaching. Pengumpulan data menggunakan responden dari 38 orang peserta Latsar CPNS Golongan III di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021, yang menjadi bimbingan (cochee) peneliti berdasarkan surat keputusan penugasan coach dari Lembaga Pelatihan. Data yang digunakan berupa data primer, yang diperoleh melalui pemberian penugasan sebelum penerapan dan setelah penerapan coaching, yaitu: 1) data identifikasi isu organisasi; 2) data ide gagasan core isu. Pengolahan data statistik menggunakan teknik analisis data komparasi dua parameter yang

saling berhubungan, menggunakan program Exel.

HASIL PENELITIAN

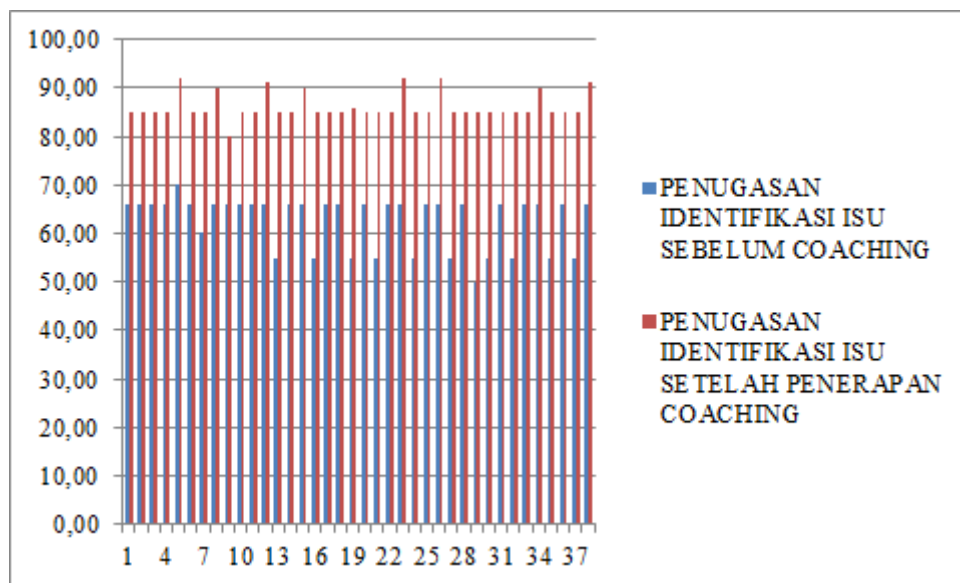
Dari hasil analisis data komparasi dua parameter yang saling berhubungan, dengan menggunakan program Exel penetapan penilaian identifikasi isu organisasi dan ide gagasan core isu dengan menggunakan program Exel, diperoleh hasil penilaian sebelum dan setelah proses coaching dari 38 orang responden dari 4 Angkatan peserta Latsar CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021 (sebagai cochee peneliti), sebagaimana Tabel 3 berikut ini:

TABEL 3. HASILPENILAIAN PEMAHAMAN PESERTA LATSAR CPNS PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2021						
NO URUT	NILAI					
	PENUGASAN SEBELUM COACHING INDIVIDU		PENUGASAN SETELAH PROSES COACHING		KENAIKAN KEBERHASILAN	
	IDENTIFIKASI ISU	IDE GAGASAN CORE ISU	IDENTIFIKA SI ISU	IDE GAGASAN CORE ISU	IDENTIFIKASI ISU	IDE GAGASAN CORE ISU
1	66,00	60,00	85,00	90,00	22,35	33,33
2	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
3	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
4	66,00	78,00	85,00	90,00	22,35	13,33
5	70,00	60,00	92,00	90,00	23,91	33,33
6	66,00	70,00	85,00	85,00	22,35	17,65
7	60,00	60,00	85,00	90,00	29,41	33,33
8	66,00	60,00	90,00	90,00	26,67	33,33
9	66,00	70,00	80,00	92,00	17,50	23,91
10	66,00	60,00	85,00	90,00	22,35	33,33
11	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
12	66,00	70,00	91,00	85,00	27,47	17,65
13	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
14	66,00	60,00	85,00	90,00	22,35	33,33
15	66,00	70,00	90,00	90,00	26,67	22,22
16	55,00	70,00	85,00	85,00	35,29	17,65
17	66,00	60,00	85,00	90,00	22,35	33,33
18	66,00	70,00	85,00	91,00	22,35	23,08
19	55,00	60,00	86,00	90,00	36,05	33,33
20	66,00	70,00	85,00	90,00	22,35	22,22
21	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
22	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
23	66,00	60,00	92,00	90,00	28,26	33,33
24	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
25	66,00	60,00	85,00	92,00	22,35	34,78
26	66,00	60,00	92,00	85,00	28,26	29,41
27	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
28	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
29	50,00	60,00	85,00	85,00	41,18	29,41
30	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
31	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
32	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
33	66,00	60,00	85,00	85,00	22,35	29,41
34	66,00	60,00	90,00	90,00	26,67	33,33
35	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
36	66,00	60,00	85,00	90,00	22,35	33,33
37	55,00	60,00	85,00	85,00	35,29	29,41
38	66,00	60,00	91,00	85,00	27,47	29,41
RATA-	62,63	62,32	86,16	87,37	27,29	28,65

Sebagaimana hasil penilaian Tabel 3 di atas, dari 38 orang coachee diperoleh, hasil penilaian penugasan sebelum penerapan coaching, diperoleh data sebagai berikut: 1) hasil penilaian identifikasi isu organisasi nilai rata-rata = 62,63; nilai tertinggi= 71; nilai terendah 50. Sedangkan data hasil penilaian setelah penerapan coaching, hasil penilaian identifikasi isu nilai rata-

rata = 86,16; nilai tertinggi= 92; nilai terendah.80.

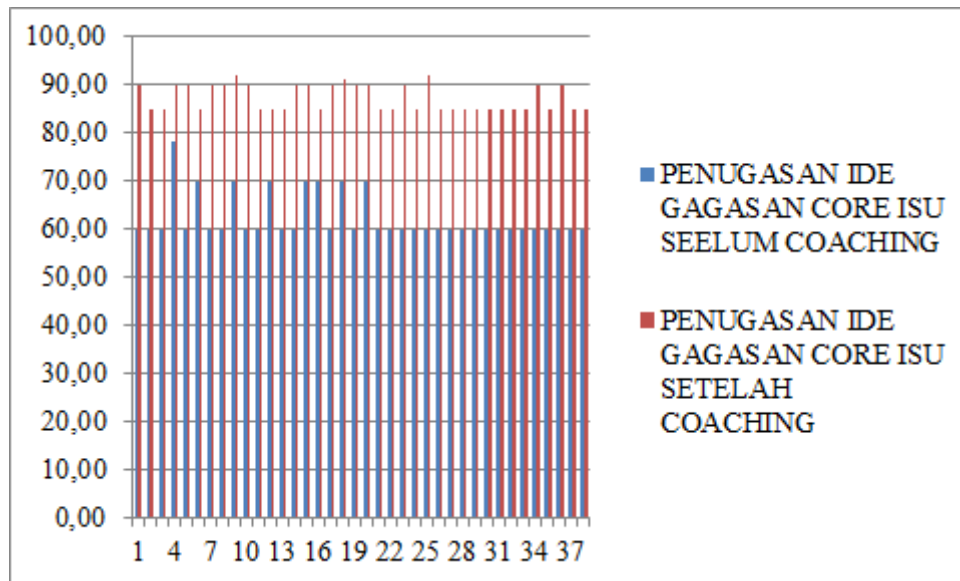
Penugasan identifikasi isu organisasi sebelum penerapan coaching dan setelah penerapan coaching, ada kenaikan sebesar rata-rata 27,29 %. Selanjutnya data hasil penilaian penugasan identifikasi core isu sebelum dan sesudah pelaksanaan coaching, dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Bagan hasil penilaian identifikasi isu organisasi sebelum dan setelah penerapan coaching

2) hasil penilaian penentuan ide gagasan core isu sebelum penerapan coaching nilai rata-rata= 62,32; nilai tertinggi= 78; nilai terendah= 60. Sedangkan data hasil penilaian setelah penerapan coaching, hasil penilaian penentuan ide gagasan core isu nilai rata-rata 87,3; nilai tertinggi=92; nilai terendah 85. Penugasan penetapan ide gagasan sebelum penerapan coaching dan

setelah penerapan coaching, ada kenaikan sebesar rata-rata 28,65 %. Selanjutnya data hasil penilaian penugasan penetapan ide gagasan sebelum dan sesudah pelaksanaan coaching, dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Bagan hasil penilaian penetapan ide gagasan core isu sebelum dan setelah penerapan coaching

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penilaian pemahaman identifikasi isu dalam pembuatan rancangan aktualisasi, dari 38 orang (coachee) peserta Latsar CPNS Golongan III di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2021, setelah proses coaching sebagaimana gambar 1 di atas: kenaikan rata-rata dari 62,63. (dapat diperoleh informasi berdasar rubrik penetapan penilaian identifikasi isu organisasi pada tabel 1 di atas dari 9 penetapan identifikasi isu rata-rata coachee memiliki 4-5 kebenaran ada di level 2, menjadi 86,16 dengan prosentase kenaikan rata-rata 27,29 % (memberikan informasi dari 9 penugasan menetapkan identifikasi isu rata-rata coachee memiliki 8-9 kebenaran ada dilevel 4). Berarti level penetapan identifikasi isu dari pemahaman rata-rata di level 2 menjadi level 4 dapat dinilai bahwa penerapan coaching sangat efektif.

Sedangkan hasil penilaian penetapan ide gagasan core isu, sebelum proses coaching berdasarkan gambar 2

di atas: nilai rata-rata dari 62,32 (dapat diperoleh informasi berdasar rubrik penetapan penilaian penetapan ide gagasan core isu pada tabel 2 di atas rata-rata coachee kurang fokus pada penyelesaian permasalahan core isu berada di level 2, menjadi 87,37 prosentase kenaikan rata-rata 28,65 % (memberikan informasi rata-rata coachee dalam penetapan ide gagasan sangat fokus pada penyelesaian permasalahan core isu Berarti level penetapan ide gagasan core isu dari pemahaman rata-rata di level 2 menjadi level 4 dapat dinilai bahwa penerapan coaching sangat efektif.

KESIMPULAN

Mengoptimalkan penerapan coaching sesuai dengan tahapan yang humanis dan menggunakan dialog melalui komunikasi penggalian pengalaman pembelajaran dari coachee, meningkatkan pemahaman penugasan penetapan ide gagasan organisasi dan penetapan ide gagasan core isu dalam pembuatan rancangan aktualisasi peserta Latsar CPNS Golongan III di

lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Untuk mewujudkan proses coaching yang memberikan efektivitas pemahaman coachee, sebagai coach dalam dialog komunikasi seharusnya hanya menggali jawaban dari coachee berdasarkan pengalaman belajar. Bukan memberi arahan jawaban atau bahkan memberi bantuan jawaban yang seharusnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Riana Santi. 2015. Peran Kepemimpinan Transformasional Terhadap peningkatan Efektivitas Choaching. *JBBE* ,8(1) 1-10.
- Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018. Peraturan Lembaga Admibistrasi Negara: tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lembaga Administrasi Negara No. 12 Tahun 2018. Peraturan Lembaga Admibistrasi Negara: tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Calon Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Lindaria simanjuntak , Herlina (2020). Analisis Kesatuan Berbahasa Dalam Dialog Komunikasi Terapeutik Antara Bidan dengan Ibu Hamil. *Jurnal Pujangga* 6(2) Desember 101-117.
- LPPKS (2019). Instrumen supervisi dan observasi (materi penguatan kepala sekolah). Bandung:LPPKS.
- Mulyana, Deddy (2008). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: Rosda.
- Nadar (2013). Pragmatik dan penelitian Pragmatik. Yogyakarta: GraKa Ilmu.
- Nazifah, Lisa (2021). Pengaruh Coaching dan mentoring terhadap Kualifikasi Kelulusan Pelatihan Dasar CPNS Guru SD. *Holistika Jurnal Ilmiah PGSD*, V(1) 17-27.
- Soni, Jefri. 2014. Peningkatan Kemampuan Guru Dalam Menerapkan Strategi Pembelajaran Inkuiri Melalui Suervisi Akademik Berbasis Coaching. *Jurnal Pendidikan dan Pengawasan (Oktober)*, 1(1) 15-29.
- Tarru, Johann. 2019. Meninjau Ulang Choaching Pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2) 124-135.
- Palewai. 2020. Plus Minus Coaching Daring Kolektif Pada LATSAR CPNS . *Jurnal Sspatokkong BPSDM Sulsel*, 1(4) 276-281.
- Prabadewi, Komang Diah Laxmy. 2017. Efektivitas Pelatihan Teknik Coaching Untuk Meningkatkan Kinerja dan Penyusunan Rancanagn Sistem Coaching. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya (September)*,6(1) 1477-1488.
- Whitmore, de John (2009). Coaching: El método para mejorar el rendimiento de las personas; Los principios y la práctica del coaching y del liderazgo. *Edición revisada y ampliada*. PAIDOS , 1-31.
- Wijaya, Ocarius Budi Ari dan Radianto, Wirawan ED (2016). Mentoring dan Coaching Sebagai Strategi Pengembangan Pendidikan Kewirausahaan: Studi Fenomenologi. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 14(4) 675-682