

Jurnal

Widya

ISSN 977-2722-7227



Vol. 30 Sept 2023

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



**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

JURNAL WIDYA

Vol. 30, Sept 2023

ISSN 977-2722-7227



SUSUNAN PENGURUS

Pelindung/ Penasehat

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi
Sumatera Selatan

Penanggung Jawab

Prof. Dr. H.M. Edwar Juliarta, S.Sos.,MM

Editor

Dr. Drs. H. Mudasir, M.Pd
Oktavianus Tampubolon, S.H., M.H
Dra. Hj. Srisnawati, M.Si
Dr. Ir. Hj. Eva Novaria, M.Si
Drs. M. Sutalhis, M.Si
Dr. H. Lamazi, S.Pd.,M.Si
Ir. H. Ibrahim Hamid, M.Eng
Dr. Rizki Kartika, S.Psi.,M.Si

Mitra Bastari

Prof. Dr. H.M. Edwar Juliarta, S.Sos.,MM
Prof. Dr. Abdullah Idi, M.Ed
Prof. Dr. Didik Susatyo, M.Si
Prof. Dr. Indawan, M.Pd
Prof. Dr. R. Basuki, M.PA
Prof. Dr. J. Warella, M.PA
Dr. Drs. H. Mudasir, M.Pd
Dr. Andries Lionardo, S.IP.,M.Si
Dr. Sri Sulastri, S.H.,M.Si
Dr. Endan Swandana, Ph.D

Pengelola

Hj. Aminah, S.E.,M.Si (Redaktur)
Dra. Hj. Efrilia, M.Si (Wakil 1 Redaktur)
Syaruddin, S.Pd (Wakil 2 Redaktur)
Dra. Sugiastuti, S.S., M.M (Penyunting)
Hj. Holijah, S.H.,M.H (Penyunting)
Budi Setiawan Saputra, S.Kom.,M.Si (Web Admin)
Ratih Nur Annisa, A.Md.Li (Web Admin)
Aljum Aji Sulus, S.Tr.Kom (Web Developer)

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, September 2023
KEPALA BPSDMD
PROVINSI SUMATERA SELATAN

Prof. Dr. H.M. EDWAR JULIARTHA, S.Sos.,MM
NIP. 197507071997031003
Pembina Utama Madya /IV.d

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 : **“Internalisasi Nilai –Nilai Etika Aparatur, Evaluasi Program Budaya Membaca Di Sekolah Dasar Negeri 1 Palembang, Review Sibayar Uang pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sumatera Selatan, Review Implementasi Quick Response (Qr) Code pada Dokumen Instruksi Kerja Alat-Alat Laboratorium di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin, Review Laporan Aksi Perubahan : Komunikasi, Informasi dan Edukasi (Kie) Sebagai Upaya Awal Pencegahan Stunting di Kabupaten Banyuasin, Implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir, Pemberdayaan Masyarakat Desa, Manajemen Perubahan dalam Organisasi di Era Teknologi Informasi, Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik, Peningkatan Kinerja Melalui Komunikasi Efektif pada Organisasi, Budaya Inovasi Bagi ASN dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Sektor Publik, Hubungan Antara Anemia Selama Kehamilan dan Kelahiran.**

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, September 2023

Redaksi

DAFTAR ISI

	Halaman
INTERNALISASI NILAI –NILAI ETIKA APARATUR Sugiastuti	1-11
EVALUASI PROGRAM BUDAYA MEMBACA DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1 PALEMBANG Ratna Hustati	12-28
REVIEW SiBAYAR UANG PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BALITBANGDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN Efrilia	29-33
REVIEW IMPLEMENTASI <i>QUICK RESPONSE (QR) CODE</i> PADA DOKUMEN INSTRUKSI KERJA ALAT-ALAT LABORATORIUM DI UPTD. LABORATORIUM LINGKUNGAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANYUASIN Oktavianus Tampubolon	34-40
REVIEW LAPORAN AKSI PERUBAHAN : KOMUNIKASI, INFORMASI DAN EDUKASI (KIE) SEBAGAI UPAYA AWAL PENCEGAHAN STUNTING DI KABUPATEN BANYUASIN Um Salamah, H. Asmapit	41-54
IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TATA TERTIB PEMILIHAN KEPALA DESA DI KECAMATAN RANTAU PANJANG KABUPATEN OGAN ILIR Mudasir	55-86
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA Suhaila	87-104
MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM ORGANISASI DI ERA TEKNOLOGI INFORMASI M. Sutralhis	105-119
PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK Yuslainiwati	120-139
PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMUNIKASI EFEKTIF PADA ORGANISASI Tri Yusnanie	140-157
BUDAYA INOVASI BAGI ASN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK Hariyati	158-172
HUBUNGAN ANTARA ANEMIA SELAMA KEHAMILAN DAN KELAHIRAN Dewi Sintha, S.ST.M.Kes	173-184

INTERNALISASI NILAI –NILAI ETIKA APARATUR

Oleh Dra. Sugiastuti, S.S.,M.M.

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
e-mail: sugiastuti63@gmail.com)

Diterima ; 2 Agustus 2023, direvisi 21 Agustus 2023, disetujui 2 September 2023.

ABSTRAK

Agar seseorang dapat mengkondisikan dirinya untuk dapat menilai suatu kebaikan dari sikap dan perilaku yang direfleksikan dalam perbuatan dirinya dinilai dari sudut pandang yang tidak subyektifitas. Adapun metode yang digunakan adalah penilaian kualitatif, dengan melakukan penilaian terhadap asumsi-asumsi dari pendapat yang bersifat deduktif. Membangun nilai-nilai kebenaran dapat diunjukkan atau dikondisikan pada diri seseorang. Seseorang dapat berperilaku bernilai, menginternalisasi dalam diri sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai dalam kehidupan dalam masyarakat dan organisasi. Dalam bersikap dan berperilaku berdasarkan nilai-nilai kehidupan yang tidak dipandang dari nilai subyektifitas.

Kata Kunci: *subyektifitas, membangun nilai-nilai*

PENDAHULUAN

Etika adalah ilmu yang berbicara tentang apa yang baik dan apa yang buruk, dan tentang hak dan kewajiban dan moral. “Etika” di sini berarti “moral” sedangkan “etiket” berarti “sopan santun”. (Pendiskreditan kepada seseorang, kadangkala terjadi karena penilaian yang subyektif dari seseorang kepada orang lain. Apakah penilaian terhadap seseorang dikatakan kurang baik, cukup baik, baik, ataupun sangat

baik, dinilai dari sudut pandang individu, personal, kelompok ataupun organisasi, secara subyektifitas. Padahal kita ketahui bahwa dalam kehidupan ini ada norma-norma kehidupan baik norma agama, adat, hukum, sopan santun, yang dijadikan sebagai dasar dalam sikap perilaku yang bernilai. Kebiasaan atau watak sangat terkait dengan istilah etiket. Etiket merupakan kebiasaan atau cara bergaul, berperilaku yang baik. Sehingga perilaku atau kebiasaan

yang baik adalah dapat diterima oleh lingkungan pergaulan. Seringkali kita merasakan moralitas seseorang tidak memenuhi apa yang dikatakan sebagai moral atau morale. Moralitas sebagai semangat atau dorongan batin dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan yang baik. Dimana kebaikan itu, harus dilandasi oleh nilai-nilai kebaikan tertentu yang diyakini individu sebagai bagian dari kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Juga menyangkut filsafat moral pembenaran-pembenaran filosofi (*phylosophical judgments*), dan etika berkenaan dengan moralitas beserta persoalan-persoalan dan pembenaran-pembenarannya. Moralitas sebagai salah satu instrumen kemasyarakatan dalam memandu segala pola tingkah laku yang disebut bermoral, tidak dijadikan pedoman. Ketika hal ini terjadi, maka siapapun yang melakukan kesalahan tidak akan merasa, apa yang dilakukan dalam bentuk ucapan dan atau perbuatan sebagai ungkapan perasaan serta perilaku telah

berada di luar koridor/ nilai-nilai (*misskonsepsi*).

Pendiskreditan kepada seseorang, kadangkala hanya dilihat seseorang berdasar penilaian yang subyektif. Apakah penilaian terhadap seseorang dikatakan kurang baik, cukup baik, baik, ataupun sangat baik, dinilai dari sudut pandang individu, personal, kelompok ataupun organisasi, secara subyektifitas. Padahal kita ketahui bahwa dalam kehidupan ini ada norma-norma kehidupan baik norma agama, adat, hukum, sopan santun, yang dijadikan sebagai dasar dalam sikap perilaku yang bernilai. Kebiasaan atau watak sangat terkait dengan istilah etiket merupakan kebiasaan atau cara bergaul, berperilaku yang baik. Sehingga perilaku atau kebiasaan yang baik adalah dapat diterima oleh lingkungan pergaulan. Seringkali kita merasakan moralitas seseorang tidak memenuhi apa yang dikatakan sebagai moral atau morale. Moralitas sebagai semangat atau dorongan batin dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan yang baik.

Dimana kebaikan itu, harus dilandasi oleh nilai-nilai kebaikan tertentu yang dinyakini individu sebagai bagian dari kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Juga menyangkut filsafat moral

Moralitas sebagai salah satu instrumen kemasyarakatan dalam memandu segala pola tingkah laku yang disebut bermoral, tidak dijadikan pedoman. Ketika hal ini terjadi, maka siapapun yang melakukan kesalahan tidak akan merasa apa yang dilakukan dalam bentuk ucapan dan atau perbuatan sebagai ungkapan perasaan serta perilaku telah berada di luar koridor/ nilai-nilai (*misiskonsepsi*).

RUMUSAN MASALAH

Seringkali kita merasakan moralitas seseorang tidak memenuhi apa yang dikatakan sebagai moral atau morale. Moralitas sebagai semangat atau dorongan batin dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan yang baik. Apakah sesuai atau tidak sesuai? Apakah patut atau tidak patut. Mana yang dianggap baik dan kurang baik ataupun tidak baik? Dimana kebaikan itu, harus dilandasi oleh

pembenaran-pembenaran filosofi (*phylosophical judgments*), dan etika berkenaan dengan moralitas beserta persoalan-persoalan dan pembenaran-pembenarannya.

nilai-nilai kebaikan tertentu yang dinyakini individu sebagai bagian dari kelompok dalam suatu organisasi tertentu. Juga menyangkut filsafat moral pembenaran-pembenaran filosofi (*phylosophical judgments*), dan etika berkenaan dengan moralitas beserta persoalan-persoalan dan pembenaran-pembenarannya, sehingga mendukung nilai-nilai dasar sebagai Aparatur Sipil Negara mendukung keberhasilan dalam implementasi kinerja, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penguatan internalisasi etika dan moralitas seseorang memberikan kebaikan pada diri orang tersebut ?
2. Bagaimanakah penguatan internalisasi etika dan moralitas seseorang meminimalisir miskonsepsi terhadap seseorang ?

TUJUAN

Sesuai amanah PP 30 Tahun 2019 Meningkatkan motivasi kerja, penguatan akuntabilitas, kokohnya integritas pegawai dalam melaksanakan tugas yang penuh dengan disiplin dan tanggung jawab moral.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat secara teoritis

Pembahasan presepsi konsep sebagai hasil kajian yang dapat dimaknai dengan baik dan benar, sesuai esensi dari hakekat ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku dari manusia sebagai personaliti dan individu di tempat kerja.

Manfaat secara praktis

Manfaat secara praktis yang dimaksud adalah berupa implementasi sikap perilaku yang berintegritas dengan mengedepankan nilai-nilai dasar etika dan moralitas dalam melaksanakan aktivitas kerja dalam organisasi.

SASARAN

Aparatur Sipil Negara, agar setiap aparatur memiliki etika dan moralitas berdasar nilai-nilai dasar etika dan moralitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mengedepankan

kerjasama, koordinasi sinerjinas dan sinkronikasi pertanggungjawaban terhadap pekerjaan dan hasil kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Fr. Yohanes Agus Setyono CM, mengatakan bahwa: “belajar etiket berarti belajar bagaimana bertindak dalam cara-cara yang sopan, sebaliknya belajar etika berarti belajar bagaimana bertindak baik “.

Konsep dasar etika lainnya menurut Bertens, sebagai ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku manusia serta azas-azas akhlak (moral) serta kesulitan hati seseorang untuk berbuat baik dan juga untuk menentukan kebenaran atau kesalahan dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain.

Berdasarkan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, Psl. 63 kompetensi integritas yang dibangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang tugasnya: 1. kemampuan berakuntabilitas dlm melaksanakan tugas jabatannya; 2. kemampuan mengedepankan

kepentingan nasional dlm pelaksanaan tugas jabatannya; 3. kemampuan menjunjung tinggi standar etika publik dlm pelaks. tugas jabatannya; 4. kemampuan berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya; 5. kemampuan untuk tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya; 6. kemampuan menjaga sikap dan perilaku disiplin PNS dlm melaksanakan tugas jabatannya; 7. kemampuan memahami kedudukan dan peran PNS dlm NKRI.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Profesi berlandaskan pada kode etik dan kode perilaku. Kode Etik dan Kode Perilaku ASN bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN.

Kode Etik dan kode perilaku: 1. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung Jawab, dan berintegritastinggi; 2. melaksanakan Tugasnya dengan cermat dan disiplin; 3. Melayani dgn sikap hormat, sopan dan tanpa tekanan; 4. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 5. melaksanakan tugasnya sesuai

dg perintah atasan atau pejabat yg berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang undangan dan etika pemerintahan. Menjaga kerahasiaan yg menyangkut kebijakan Negara; 6. menggunakan Kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien; 7. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melakukan tuganya; 8. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yg memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan; 9. Tidak menyalah gunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya utk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain; 10. memegang teguh nilai dasar ASN & selalu menjaga Reputasi dan integritas ASN, dan 11. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

Pasal 126 Undang-Undang ASN sebagai profesi memiliki dan memiliki dan menegakkan kode etik dan kode perilaku profesi.

Aristoteles mengungkapkan konsep keadilan tradisional yang

terdiri dari keadilan universal dan keadilan khusus (keadilan distributif, kompensasi, dan retributif). Keadilan distributif adalah keadilan dalam pendistribusian manfaat dan beban.

Hak adalah suatu klaim yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu. Macam hak antara lain: hak legal dan hak moral, hak khusus dan hak umum, hak positif dan hak negatif, hak individual dan hak sosial, hak absolut.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif kualitatif. Melalui pencarian dan penemuan fakta dengan interpretasi yang tepat. Yang merupakan studi korelasi yang menghubungkan konsep sikap dengan aktualisasi perilaku kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Etika

Menurut Fr. Yohanes Agus Setyono CM, mengatakan bahwa: “belajar etiket berarti belajar bagaimana bertindak dalam cara-cara yang sopan, sebaliknya belajar etika berarti belajar bagaimana bertindak baik “

Bahaya jika manajemen konflik tidak dapat dikelola secara

profesional. Kembali kepada pembicaraan kita tentang konsepsi etika, kecenderungan dipandang sebagai suatu sistem nilai apa yang baik dan buruk bagi manusia dan masyarakat. Apabila dikembangkan dalam sistem organisasi adalah sebagai norma-norma yang mengatur dan mengukur profesionalisme seseorang.

Konsep dasar etika lainnya menurut Bertens, sebagai ilmu yang mempelajari tentang tingkah laku manusia serta azas-azas akhlak (moral) serta kesulitan hati seseorang untuk berbuat baik dan juga untuk menentukan kebenaran atau kesalahan dan tingkah laku seseorang terhadap orang lain. Etika moralitas berwacana untuk menentukan kita sebaiknya menjadi orang seperti apa. Dalam etika moralitas, suatu tindakan dianggap benar jika tindakan itu mendukung perilaku karakter yang baik (bermoral) dan dianggap salah jika tindakan itu mendukung perilaku karakter yang buruk (tidak bermoral). Etika moral lebih bersifat pribadi, namun moral pribadi akan berkaitan erat dengan moral organisasi. Jika perilaku seseorang dalam kehidupan pribadinya

bermoral, maka perilakunya dalam kehidupan organisasi juga akan bermoral.

Konsepsi Moralitas menentukan sampai seberapa jauh seseorang memiliki dorongan untuk melakukan tindakan sesuai dengan prinsip-prinsip etika moral. Tingkat moralitas seseorang akan dipengaruhi oleh latar belakang budaya, pendidikan dan pengalaman, dan karakter individu adalah sebagian diantara faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat moralitas seseorang. Masih kita menemukan pada momen-momen rapat formal dalam organisasi, bagaimana aparatur sebagai individu yang profesional dalam bidang spesialisasinya masing-masing mengemukakan pendapat dalam hal diluar bidangnya dengan santu dan menggunakan kemampuan ilmu pengetahuan yang dimiliki untuk mengemukakan pendapat secara santu, yang berusaha apa yang diungkapkan erbobot dan memiliki nilai-nilai mooralitas yang tinggi. Menjauhkan dari kata-kata sebagai rangkaian ungkapapan buah pikiran dengan kata-kata yang santun, penuh dengan kata-kata yang tidak bias dengan “penelanjangan” individu,

kelompok atau organisasi tertentu, namun sebagai suatu yang dikatakan “transparansi”. Kalau kita menghindari adanya missskonsepsi etika seharusnya transparansi muncul, dan sekali lagi bukan penelanjangan, sehingga informasi apapun yang akan saudara kemukakan mendapat pengakuan dan persetujuan yang mengarah kepada pengembangan pembicaraan untuk mendapatkan solusi dari permasalahan yang dihadapi/ pengembangan hal yang dibahas dari pemikiran-pemikiran pihak/komunitas dalam pembicaraan yang menjadi lebih berkualitas. Emosinal yang cerdas membangun etika dan moralitas seseorang menjadi lebih mengarah kepada nilai-nilai normatif dari pola perilaku yang dipedomani dalam kehidupan individu yang berkarakter etis dan bermoral sebagai aparatur dalam organisasi. Karakteristik sebagai anggota organisasi, seperti: spesialisasi atau pembagian pekerjaan, tingkatan berjenjang hierarkhi, berdasarkan aturan atau prosedur kerja, hubungan yang bersifat impersonal, pengangkatan dan promosi anggota/ pegawai berdasarkan kompetensi.

Organisasi sebagai sebuah struktur hubungan antar manusia dan antar kelompok tentu saja memiliki nilai-nilai tertentu yang menjadi kode etik atau pola perilaku anggota organisasi yang bersangkutan, betapapun kecilnya organisasi yang bersangkutan. Salah satu nilai etika adalah "menjaga nama baik organisasi". Dari dalam diri setiap anggota secara efektif akan membangun moral dan moralitas pribadi anggota organisasi. Dalam organisasi yang ideal setiap anggota organisasi dibatasi norma-norma, yang mengatur hubungan baik antar anggota organisasi maupun pihak luar organisasi yang bersangkutan. Norma umum yang menjadi etika adalah bekerja dengan keahlian dan spesialisasi dan karenanya pola promosi didasarkan pada kompetensi, patuh pada perintah atasan dan dalam jalur hierarki, bekerja sesuai dengan aturan dan prosedur kerja yang baku, mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.

Konsep Moral

Hak adalah suatu klaim yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu. Macam hak antara lain: hak legal dan hak moral, hak

husus dan hak umum, hak positif dan hak negatif, hak individual dan hak sosial, hak absolut.

Keadilan

Aristoteles mengungkapkan konsep keadilan tradisional yang terdiri dari keadilan universal dan keadilan khusus (keadilan distributif, kompensasi, dan retributif). Keadilan distributif adalah keadilan dalam pendistribusian manfaat dan beban. Keadilan kompensasi berhubungan dengan masalah pemberian imbalan atau penggantian (kompensasi) kepada seseorang karena kekeliruan atau kesalahan yang menimpa dan merugikannya. Keadilan retributif berkaitan dengan pemberian hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Kepedulian

Etika Kepedulian meliputi jenis-jenis kewajiban yang disebut etika komunitarian. Etika Komunitarian melihat komunitas dan hubungan komunal konkret memiliki nilai fundamental yang harus dilestarikan dan dibina.

Etika Dalam Organisasi

Salah satu teori klasik tentang organisasi yang cukup dikenal dan sangat berpengaruh

terhadap pengembangan organisasi adalah Teori birokrasi. Menurut teori ini, ciri organisasi yang ideal yang sekaligus menjadinilai-nilai perilaku yang harus dianut oleh setiap anggota organisasi adalah: adanya pembagian kerja, hierarki wewenang yang jelas, prosedur seleksi yang formal, aturan dan prosedur kerja yang rinci, serta hubungan dalam organisasi harus didasarkan tidak berdasarkan hubungan pribadi. Setiap anggota dalam satu hierarkhi struktur yang jelas, setiap pekerjaan harus diselesaikan berdasarkan prosedur dan aturan kerja yang telah ditetapkan, dan setiap pekerjaan harus diselesaikan berdasarkan prosedur dan aturan kerja yang telah ditetapkan dan setiap orang terikat secara ketat dengan aturan-aturan tersebut. Hubungan dalam pekerjaan harus berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Misskonsepi Etika

Kembali lagi ke esensi pembicaraan ini, secara konseptual etika memiliki kecenderungan dipandang sebagai suatu sistem nilai apa yang baik dan buruk bagi manusia

dan masyarakat. Dimana dalam implementasinya istilah etika dikembangkan dalam suatu sistem organisasi sebagai norma yang mengatur dan mengukur profesionalisme seseorang. Secara konseptual moral dan moralitas menekankan kepada karakter atau sifat-sifat individu yang khusus, di luar ketaatan kepada peraturan yang bersifat eksternal. Berkeadilan, mendorong berkembangnya etos kerja ekonomi, daya tahan ekonomi, dan kemampuan saing. Terciptanya suasana yang kondusif untuk pemberdayaan ekonomi yang berpihak kepada rakyat kecil melalui kebijakan secara berkesinambungan, Keteladanan yang harus diwujudkan dalam perilaku para pemimpin baik formal maupun informal, pada setiap lapisan masyarakat, memiliki rasa kepedulian tinggi dalam memberikan pelayanan kepada publik, ketaatan terhadap hukum dan seluruh peraturan yang berpihak kepada keadilan, menghargai dan memanfaatkan waktu, disiplin dalam berfikir dan berbuat, serta menepati janji dan

komitmen diri untuk mencapai hasil yang terbaik.

SIMPULAN

1. Kelangsungan hidup suatu organisasi menjadi organisasi yang dinamis yang berkembang dan memiliki kemajuan berkesinambungan, tentu disertai dengan sumber daya aparturnya yang berkompeten tidak hanya indikator keberhasilannya dengan pendidikan yang lebih tinggi saja, namun pengetahuan yang dimiliki dapat diimplementasikan secara etis dan bermoral,
1. Pertanggungjawaban secara individual untuk implementasi pengetahuan secara profesional.
2. Memudarnya pelaksanaan etika dan moralitas aparatur organisasi lebih disebabkan: Lemahnya penghayatan dan pengamalan agama, sistem desentralisasi yang tidak kuat, sistem sentralisasi, masih adanya atau kurang berkembangnya penghargaan atas kebinekaan dan kemajemukan dalam berbangsa dan bernegara, terjadinya ketidakadilan ekonomi, kurangnya keteladanan sosok pemimpin dan tokoh bangsa,

tidak berjalannya penegakan hukum secara optimal, masih adanya keterbatasan kemampuan budaya lokal, daerah dan nasional dalam merespon pengaruh negatif dari budaya luar, meningkatnya prostitusi, media pornografi, perjudian, serta pemakaian , peredaran, dan penyeludupan obat-obatan terlarang.

3. Faktor luar negara yang dapat berimbas juga seperti: pengaruh globalisasi kehidupan yang semakin meluas dengan persaingan antar bangsa yang semakin tajam, makin kuatnya intensitas intervensi kekuatan global dalam perumusan kebijakan nasional.
4. Kemunduran dan ketidakmampuan dalam mengaktualisasikan segenap potensi dalam mencapai persatuan, mengembangkan kemandirian, keharmonisan dan kemajuan .

SARAN

1. Organisasi harus mengupayakan dan mengedepankan secara sungguh-sungguh untuk mengingatkan kembali Aparatur Sipil Negara dan mendorong

revitalisasi khazanah etika dan moral dan bersemi dalam kehidupan organisasi sehingga menjadi salah satu acuan dasar dalam kehidupan berorganisasi dan bermasyarakat dalam mewakili organisasi sebagai perpanjangan tangan pemerintah, guna mendukung pembangunan negara ini menuju cita-cita dan tujuan Nasional .

2. Bagi aparatur harus mempunyai keyakinan teguh dan berprinsip kepada etika dan moralitas sesuai prinsip dalam mengaktualisasikan diri dan keberadaannya di Organisasi sesuai peran dan tugas tanggung jawabnya.
3. Bagi aparatur menjalankan tugas secara berkeadilan, sesuai birokrasi yang telah sesuai dengan ketentuan peraturan dan mekanisme kerja yang benar, bertanggungjawab, serta menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan maksimal.
4. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai tugas pokok, sebagai pelayan masyarakat sesuai dengan kompetensinya, sebagai pengayom, sebagai panutan, sebagai

pemersatu/perekat bangsa, sebagai unsur aparatur, serta abdi negara dan abdi masyarakat, sebagai pemandu bangsa dalam mencapai cita-cita yang diamanatkan oleh *founding fathers*

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (1999), BPFE, Yogyakarta.
- Manullang dan Manullang, Marihot, AMH (2001), *Manajemen Personalia Edisi-3*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Prowirosentono, Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (1999), BPFE, Yogyakarta.
- Sayidan, Gauzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia, jilid 2*, (2000), PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Schuler, Randall. S dan Jackson, E. Susan, *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 2*, (1999), terjemahan, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua*, (1997), Jakarta.

EVALUASI PROGRAM BUDAYA MEMBACA DI SEKOLAH DASAR NEGERI 1 PALEMBANG

Oleh Dra. Ratna Hustati,M.Si.

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan e-mail:
hustatiratna@gmail.com

Diterima ; 25 Agustus 2023, direvisi 21 september 2023, disetujui 25 September 2023.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi pelaksanaan program literasi di Sekolah Dasar Negeri 1 Palembang, dengan menggunakan model CIPP. Pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi, display data dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek konteks, siswa di Sekolah Dasar Negeri 1 Palembang memerlukan program pembebasan ini: dalam aspek publik, program ini telah menjawab kebutuhan siswa dengan dukungan sumber daya manusia, sarana prasarana, bugde, jadwal, dan mekanisme kerja yang memadai: aspek proses pelaksanaannya dilaksanakan sesuai rencana, meskipun terdapat kendala dalam kegiatan rutin seperti rendahnya konsistensi guru dan siswa serta rendahnya dukungan orang tua; dan pada aspek produk hasil program literasi adalah 90% siswa sudah lancar membaca, 60% siswa percaya diri dalam melakukan presentasi, 66% siswa mampu membuat papan buletin secara mandiri, 66% siswa mampu menulis resume secara mandiri , 90% siswa aktif menuliskan pengalaman pribadinya di buku harian, satu dari 65 siswa lolos dan mendapat juara III lomba pidato tingkat kecamatan. Berdasarkan temuan tersebut, program literasi harus dilanjutkan namun perlu ditingkatkan.

Kata kunci: *evaluation program, literacy, CIPP model*

PENDAHULUAN

Tingkat literasi membaca di Indonesia sangatlah rendah. Berdasarkan uji literasi yang dilakukan oleh IEA tahun 2022 (data PIRLS), Indonesia menempati peringkat ke 45 dari 48 negara yang menjadi peserta dalam skor 428 (skor rata-rata semua peserta 500).

(Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Kementria Pendidikan Dan Budaya Tahun 2016 hal 1). Sementara itu, uji literasi membaca menurut PISA 2016 menunjukkan peserta didik Indonesia berada peringkat ke 57 dengan skor 396 (skor rata-rata 493), sedangkan data PISA 2019 menunjukkan

peserta didik indonesia berada peringkat ke 64 dengan skor 396 dari rata-rata skor OECD 496, sebanyak 65 negara berpartisipasi dalam PISA 2016 dan 2019 (Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2020:2).

Berdasarkan data PISA 2015 tingkat literasi indonesia belum menunjukan peningkatan yang cukup signifikan yaitu sebesar 1 poin dari skor 396 di tahun 2016 menjadi 397 di tahun 2019. Peningkatan tersebut mengangkat posisi Indonesia 6 peringkat ke atas (peringkat 62 dari 70 peserta) bila dibandingkan posisi peringkat kedua dari bawah pada tahun 2016 (OECD, 2019) . meski terdapat peningkatan namun tingkat literasi di indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya keterampilan membaca membuktikan bahwa proses pendidikan di indonesia belum mengembangkan kompetensi dan minat peserta didik terhadap pengetahuan. Berdasarkan data PIRLS dan PISA di atas. Kementerian pendidikan dan kebudayaan mengembangkan gerakan literasi sekolah. Gerakan literasi sekolah adalah kemampuan mengakses, memahami dan

menggunakan sesuatu secara cerdas melalui aktivitas, antara lain membaca, melihat, menyimak, menulis dan atau berbicara. Disini sekolah diwajibkan meluangkan waktu 15 menit sebelum pembelajaran untuk membaca buku non akademik. Tujuan umum dari gerakan literasi adalah untuk menumbuhkan kembangkan budi pekerti peserta didik melalui pembudayaan ekosistem literasi sekolah yang diwujudkan dalam gerakan literasi sekolah agar mereka menjadi pembelajar sepanjang hayat (Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, 2016 : 2). Gerakan literasi sekolah sendiri harus dilaksanakan untuk memperluas ilmu pengetahuan siswa sesuai dengan peraturan Menteri nomor 23 Tahun 2015 tentang penumbuhan budi pekerti yang menyebutkan bahwa :“penghargaan terhadap keunikan potensi peserta didik untuk mengembangkan, yaitu mendorong peserta didik gemar membaca dan mengembangkan minat yang sesuai dengan potensi bakatnya untuk memperluas cakrawala kehidupan dalam mengembangkan dirinya sendiri”.

Didukung Dengan Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB III Pasal 4 Nomor 5 yang tertulis bahwa :

“pendidikan diselenggarakan dengan megembangkan budaya membaca, menulis dan menghitung bagi segenap warga masyarakat”.

Salah satu penemuan dari penelitian Heather Thomas (2013: 56) menyatakan bahwa program literasi berkontribusi dalam meningkatkan prestasi siswa.

Dalam upaya mensukseskan Gerakan Literasi Sekolah, SDN 1 Palembang merancang prgram budaya membaca di SDN 1 Palembang merupakan suatu program yang di rancang agar siswa saat membaca tidak hanya mahir membaca, akan tetapi siswa dapat memahami isi bacaan. Hal ini sesuai dengan pengertian dari program yaitu serangkaian kegiatan yang dirancang/ di rencanakan oleh suatu organisasi, yang dalam pelaksanaannya berlangsung melalui proses yang berkesinambungan (Wirawan, 2021:17;Arikunto,2010:4;Widoyoko,2019:8). Sedangkan pengertian

budaya membaca sudah melekat dan mengikat dalam kehidupan sehari-hari seseorang, sehingga membaca dilakukan secara teratur dan berkelanjutan (Umar, 2020:127, Gol A Gong & Agus M. Irkham,2022:62).

Program budaya membaca di SDN 1 Palembang di putuskan dan di laksanakan mulai tahun ajaran 2014/2015. Program budaya membaca di sekolah merupakan program yang di harapkan dapat membuat para guru dan seluruh siswa meningkatkan intensitas membaca, sehingga pengetahuan guru dan siswa dapat meningkat. Kepala sekolah, guru dan para siswa diharapkan dapat berperan aktif dalam mengawasi dan melaksanakan program budaya baca. Dalam hal ini SDN 1 Palembang membuat rangkuman untuk menjadi bukti pemahaman siswa dalam membaca. Hasil rangkumann wajib dikumpulkan ke sekolah melalui guru-guru kelas. Setelah siswa dapat memahami dan mengerti dari siswa dapat meningkat, sehingga prestasi dan mutu sekolah dapat meningkat.

Permasalahan yang timbul dalam melaksanakan program budaya membaca yang pertama adalah

tentang konsisten guru-guru. Beberapa guru terkadang malas dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas (mengumpulkan hasil rangkuman) dan mengawasi kegiatan program budaya membaca. Hal ini dikarenakan banyaknya tugas dan kegiatan lain para guru disekolah.

Adapun data pengumpulan hasil rangkuman tiga bulan terakhir sebagai berikut: mewajibkan siswa satu kali dalam satu minggu.

Terlihat dari data di atas selama bulan april, mei dan juni 2016 pada kelas 1 terdapat 7 rangkuman yang tidak terkumpul, kelas II terdapat 4 rangkuman yang tidak terkumpul, kelas III terdapat 8 rangkuman yang tidak terkumpul, kelas IV terdapat 7 rangkuman yang tidak terkumpul, kelas V terdapat 8 rangkuman yang tidak terkumpul, VI terdapat satu rangkuman yang tidak terkumpul. Dari tiga bulan terakhir saja terdapat 47 rangkuman yang tidak terkumpul. Hal ini dapat mengakibatkan kelancaran program budaya membaca dapat terganggu 50 hingga tujuan dari program budaya membaca sangat sulit dicapai. Permasalahan yang kedua yaitu kurangnya pengawasan dari orang

tua juga menjadi kendala dalam melaksanakan program budaya membaca. Orang tua lebih fokus kepada pekerjaan dan tidak sampai mengawasi kegiatan belajar anak dirumah. Pemasalahan terakhir yang muncul adalah kurangnya jumlah buku yang menjadi pembaharuan. Jumlah siswa yang banyak, intensitas membaca yang cepat mengakibatkan perputaran buku dari siswa ke siswa lain juga cepat, sehingga siswa akan menjadi bosan membaca jika buku yang dibaca hanya itu-itu saja. Ketiga permasalahan tersebut tidak bisa dianggap remeh, karena permasalahan-permasalahan tersebut dapat menghambat proses kegiatan program budaya membaca dan tujuan akhir dari program budaya membaca yaitu meningkatkan mutu sekolah tidak akan terwujud. Permasalahan tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Tahira DuPree Chase (2021: 5) yang berjudul *The Children Left Behing: An Evaluation of a Reading intervention Program for Upper Elementary Stidents*, yang menyatakan bahwa adanya penurunan kemampuan membaca saat siswa memasuki sekolah tingkat menengah. Penelitian

tersebut berfokus kepada siswa kelas 5 yang menunjukkan kesulitan membaca padahal disana ada program membaca yaitu membaca intervensi. Selain itu permasalahan yang dihadapi oleh Heather Thomas (2018) yang berjudul *An Evaluation of The Literacy program at Garibaldi Grade School* menyatakan bahwa sejak tahun 2016 sekolah Neah-Kah-Nie susah mengembangkan program literasi membaca. Guru memanfaatkan model literasi yang seimbang antara teori dan praktek dalam lima bidang utama membaca: fonemik kesadaran, phonics, kelancaran, kosakata, dan pemahaman. Siswa kelas lima di nilai dalam tiga kali dalam setahun menggunakan DIBELS (Dynamic Indicators Of Basic Early Literacy Skills), yang dikembangkan oleh University of Oregon. Meskipun sudah dilakukan penilaian secara rutin tetapi masih belum diketahui apakah program literasi efektif meningkatkan kemampuan membaca siswa sekolah Garibaldi Grade. Penelitian yang dilakukan Corinne Serra Smith, M.S.ED (2009) yang berjudul *An Analysis and evaluation of Sit Stay Read: is the program Effective in Improving Student Engagement and Reading*

Outcomes? Menyatakan bahwa program “Sit untuk meningkatkan membaca keterampilan membaca dan menumbuhkan kasih belajar pada anak-anak yang kurang beruntung dikelas kedua dan ketiga (usia 7-9) ini efektif dalam meningkatkan kemampuan membaca anak. Akan tetapi belum diketahui apakah program ini meningkatkan prestasi belajar anak-anak di Chicago. Dari beberapa permasalahan tersebut, solusi yang dinilai tepat untuk mengatasi permasalahan yang muncul adalah dilakukannya evaluasi suatu program yang berkaitan dengan meningkatkan kemampuan baca anak tersebut. Dengan berdasarkan uraian tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang evaluasi program budaya membaca di SDN 1 Plg dari evaluasi adalah suatu kegiatan mengumpulkan, menganalisi, dan menyajikan informasi dengan cara membandingkan antara kegiatan yang direncanakan terhadap kegiatan yang dilaksanakan dan membandingkan antara tujuan program terhadap hasil yang tercapai, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi

proyek, kebijakan dan program yang dipakai untuk menentukan alternative yang tepat dalam mengambil suatu keputusan (Sukardi,2008:1); Arikunto, 2010:2; Wirawan,2021:7) . sedangkan pengertian dari evaluasi program adalah metode sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memakai informasi dengan tujuan untuk mengetahui efektifitas dan efisien proyek, kebijakan dan program (Wirawan,2011:17; Weiss (Sugiyono,2014:741);Sugiyono,2014 : 742) sementara itu tujuan dari evaluasi program adalah untuk mengetahui apakah tujuan program telah tercapai serta mengetahui penyebab-penyebab yang selanjutnya hasil evaluasi dapat digunakan untuk mengambil keputusan tentang berkelanjutan sebuah program perlu diteruskan, diperbaiki atau "Stay Read" yang memanfaatkan anjing terapi dihentikan (Wirawan, 2021:17; Arikunto, 2010:18 Endang, 2011 144-145) Model yang akan digunakan dalam mengevaluasi program ini adalah CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam. CIPP singkatan dari context, input, process and product. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk

memberikan masukan untuk perbaikan pelaksanaan program budaya membaca SDN 1 Palembang, serta dilakukan analisis serta evaluasi tentang program budaya membaca di SDN 1 Palembang guna mengetahui : 1) Konteks program budaya membaca di SDN 1 Palembang; 2) input program baca di SD N 1 Palembang ; Proses program budaya membaca di SDN 1 Palembang dan; 4) produk program budaya membaca di SDN 1 Palembang.

Menurut Wirawan (2011:92-94) model evaluasi CIPP dalam menganalisis program dilaksanakan berdasarkan komponen-komponennya yang dapat dijelaskan sebagai berikut: a) Evaluasi konteks adalah upaya mengidentifikasi dan menilai kebutuhan-kebutuhan yang mendasari disusunnya suatu program. Evaluasi konteks untuk menjawab pertanyaan: Apa yang perlu dilakukan ? (What needs to be done ?). b)Evaluasi masukan (input) untuk mencari jawaban atas pertanyaan : apa yang harus dilakukan (what should be done ?) Evaluasi ini mengidentifikasi problem, asset dan peluang untuk membantu para pengambil keputusan mengidentifikasi tujuan, prioritas,

dan manfaat-manfaat dari program , menilai pendekatan alternatif , rencana tindakan , rencana staf dan anggaran untuk faseabilitas dan potensi cost efectiviness untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan yang ditargetkan. Para pengambil keputusan memakai evaluasi masukan dalam memilih rencana-rencana yang ada, menyusun proposal pendanaan, alokasi sumber-sumber , menetapkan staf, menskedul pekerjaan, menilai rencana-rencana aktivitas, dan penganggaran 3) Evaluasi Proses berupaya untuk mencari jawaban atas pertanyaan dari: Apakah program sedang dilaksanakan ? (is it being done ?). Evaluasi ini berupaya mengakses pelaksanaan dari rencana untuk membantu staf program melaksanakan aktivitas dan kemudian membantu kelompok pemakai lebih luas menilai program dan menginterpretasi manfaat. 4) Evaluasi produk diarahkan untuk mencari jawaban pertanyaan: Did it Succeed ?. evaluasi ini berupaya mengidentifikasi dan mengakses keluaran dan manfaat, baik yang direncanakan atau tidak di rencanakan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Evaluasi produk merupakan tahap akhir dari

serangkaian evaluasi program. Jadi setelah evaluasi produk selesai dapat direkomendasikan hasil program yang berjalan untuk merumuskan kebijakan berikutnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian evaluatif menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Tempat penelitian SDN 1 Palembang Provinsi Sumatera Selatan. Subyek dalam penelitian ini adalah Kepala Sekolah, pendidik dan peserta didik SDN 1 Palembang. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumen. Instrumen pengumpulan data berupa lembar wawancara, lembar observasi dan lembar dokumentasi. Untuk menguji keabsahan data pada penelitian ini digunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif. Analisis data didalam penelitian kualitatif ini didasarkan pada metode evaluasi program dengan model CIPP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konteks Program Budaya Membaca di SD N 1 Palembang.

Komponen pada evaluasi konteks adalah : 1) apakah program

budaya membaca merupakan kebutuhan sekolah; 2) apa tujuan dari program budaya membaca serta ; 3) siapa sasaran dari program budaya membaca. Latar belakang dirancangnya program budaya membaca di SDN 1 Palembang adalah Kepala Sekolah melihat bahwa kemampuan baca tulis siswa masih kurang, yaitu ada beberapa siswa masih kurang, yaitu ada beberapa siswa kelas, 1, 2, 3 bahkan kelas 5 belum lancar membaca. Hal ini terlihat ketika saat satu siswa kelas 5 diberi tugas untuk membaca UUD 1945 ketika Upacara Bendera hari senin namun siswa tersebut belum lancar membaca. Permasalahan ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfalah (2015) yang menyatakan bahwa siswa kelas II di SDN 1 Wosu Kecamatan Bongku Barat Kabupaten Morowali belum lancar membaca, serta penelitian yang dilakukan oleh Sukartiningsih (2005) yang mengemukakan bahwa siswa kelas I SDN Arjosari 1 belum lancar membaca dan menulis.

Untuk mengatasi permasalahan rendahnya kemampuan membaca siswa SDN 1 Palembang pihak sekolah merancang program budaya membaca. Melalui

program ini diharapkan kegiatan membaca menjadi kebiasaan bagi siswa selanjutnya kemampuan membaca siswa meningkat. Hal ini sesuai dengan pengertian program menurut Widoyoko (2019: 8) yaitu serangkaian kegiatan yang direncanakan secara seksama dan dalam pelaksanaannya berlangsung dalam proses yang berkesinambungan dan terjadi dalam suatu organisasi yang melibatkan orang banyak. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa program budaya membaca merupakan kebutuhan siswa SDN 1 Palembang. Hal ini senada dengan pengertian kebutuhan menurut Wirawan (2021:19) yaitu ketimpangan antara kondisi dan keadaan sekarang atau apa yang terjadi dengan keadaan yang diinginkan atau keadaan yang seharusnya.

Tujuan dari program budaya membaca di SDN 1 Plg adalah untuk melatih keterampilan membaca dan menulis, khususnya meningkatkan literasi bagi siswa. Hal ini sesuai dengan tujuan Gerakan Literasi Sekolah yaitu menumbuhkembangkan budi pekerti peserta didik melalui pembudayaan ekosistem literasi sekolah yang

diwujudkan dalam Gerakan Literasi Sekolah agar mereka menjadi pembelajar sepanjang hayat (Direktur Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Kemantrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016 : 2). Program budaya membaca sendiri sangat penting bagi siswa SDN 1 Plg karena dengan adanya program budaya membaca siswa akan mempunyai wawasan yang lebih luas, serta program ini dapat membantu siswa dalam mengikuti proses pembelajaran dan pengembangan diri. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hather Thomas (2013 : 56) menyatakan bahwa program literasi berkontribusi dalam meningkatkan prestasi siswa.

Input Program Budaya Membaca di SD Negeri 1 Palembang

Program budaya membaca merupakan jawaban dari permasalahan dari rendahnya kemampuan membaca siswa SDN 1 Palembang. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Wirawan (2021 : 19) yang menyatakan bahwa asesmen kebutuhan perlu dilakukan sebelum merencanakan suatu kebijakan, program atau proyek. Hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi

dan mendefinisikan kebutuhan dan mengumpulkan sejumlah alternatif untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dari alternatif yang dipilih merupakan inti dari rencana program untuk memenuhi kebutuhan.

Program budaya membaca di SDN 1 Palembang sudah sesuai dengan juklak dan juknis yang dibuktikan dengan 7 kegiatan program yaitu membaca 5 menit sebelum PBM, membaca massal, membuat mading, cipta baca puisi, membuat pidato, merangkum hasil bacaan dan menulis buku harian (Diary). Tiga kegiatan bersifat rutin (membaca 15 menit sebelum PBM, merangkum hasil bacaan dan menulis buku harian (Diary)serta empat kegiatan yang dilakukan ketika jeda semester (membaca massal, membuat mading, cipta baca puisi, membuat pidato), namun terkhusus untuk kegiatan cipta baca puisi dan membuat pidato sering dipersiapkan untuk mengikuti perlombaan.

Program hanya bisa berjalan komponen pendukung berfungsi sebagaimana mestinya, adapun komponen pendukung meliputi: 1) sumber daya

manusia; 2) sarana dan prasarana pendukung; 3) dana/anggaran; 4) berbagai prosedur dan aturan yang diperlukan. Oleh karena itu dapat diketahui sumber daya pendukung program budaya membaca di sekolah ini dari visi dan misi serta tujuan sekolah. Karakteristik pemimpin, guru dan warga sekolah harus melingkupi visi dan misi serta tujuan sekolah.

Kepala Sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan program budaya membaca. Kemampuan manajemen Kepala Sekolah dalam menjalankan program budaya membaca ini berpengaruh dalam pelaksanaan program. Kebijakan dan keputusan yang di ambil Kepala Sekolah dalam mengatasi kendala yang muncul pada saat pelaksanaan program budaya membaca sangat menentukan keberhasilan program tersebut. Kemampuan Kepala Sekolah dalam bekerjasama dengan guru dapat meluncurkan pelaksanaan sehingga tidak muncul masalah dalam melaksanakan kegiatan program budaya membaca di SDN 1 Palembang. Guru sebagai

SDM juga mempunyai peranan yang besar dalam mensukseskan kegiatan program budaya membaca. Untuk itu guru mendapatkan pelatihan dari sekolah beru supervisi guru, selain itu guru juga mendapatkan pelatihan dari USAID PRIORITAS mengenai budaya membaca, guna mempersiapkan diri untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan pada program budaya membaca. Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa SDM sudah memadai untuk menunjang kegiatan program budaya membaca.

Selain kredibilitas pengelola, pelaksanaan program budaya membaca di SDN 1 Palembang harus didukung keuangan sekolah. Besaran dana yang dialokasikan untuk pelaksanaan kegiatan program budaya membaca di SDN 1 Palembang yaitu tercantum dalam RKAS sebesar 5% dari penerimaan dana BOS pertahunnya. Besaran dana tersebut dinilai sudah memadai untuk kegiatan program budaya membaca di SDN 1 Palembang . pengadaan sarana dan prasarana juga merupakan input pelaksanaan

program budaya membaca di SDN 1 Palembang juga sudah memadai. Adapun sarana prasarana yang dipersiapkan antara lain adalah; buku, ruang baca, teras baca (pralon baca) sudut baca(didalam kelas), taman baca (gazebo)serta peralatan lain yang mendukung terlaksananya program tersebut. Dengan adanya dukungan peralatan terset pelaksanaan program menjadi lancar serta tidak ada kendala.

Aturan-aturan juga di buat untuk mensukseskan kegiatan program budaya membaca. Selain itu membuat jadwal yang baik dalam peminjaman buku berlangsung secara teratur. Jadwal serta aturan dipajang pada tempat-tempat yang strategis supaya siswa dengan mudah membaca serta memahami kegiatan-kegiatan program budaya membaca dengan mudah. Penerapan pelaksanaan program budaya membaca mendapat dukungan dari beberapa pihak antara lain, warga sekolah, komite sekolah, serta orang tua murid. Pihak sekolah memiliki kapasitas yang tinggi sebagai perencanaan dan

pelaksanaan program budaya membaca. Hal ini berkaitan dengan keberhasilan pelaksanaan program budaya membaca.

Proses Program Budaya Membaca di SDN 1 Palembang

Pada tahun ajaran 2021/2022 program budaya membaca mulai dilaksanakan. Hal ini sebagai tindakan lanjut dari kerjasama pihak sekolah dengan USAID PRIORITAS. Pada tahap awal pelaksanaan program budaya membaca, kemudian di musyawarahkan kepada seluruh guru dalam rapat kerja tahunan, dan akhirnya disosialisasikan kepada seluruh warga sekolah termasuk orang tua siswa. Rencana anggaran biaya untuk koleksi buku dan fasilitas untuk membaca harus disediakan. Dalam rencana anggaran tersebut diuraikan jenis-jenis fasilitas yaitu, ruang baca, sudut baca, teras baca, serta taman baca.

Pada dasarnya evaluasi proses untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana telah diterapkan dan komponen apa yang perlu diperbaiki. Dimulai dari peranan guru dalam melaksanakan

kegiatan program budaya membaca disekolah sangatlah dibutuhkan agar nantinya siswa benar-benar paham dan mengaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini sesuai dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Heather Thomas (2013), bahwa guru merupakan komponen yang sangat mendukung peningkatan kemampuan membaca siswa terutama pada program literasi.

Namun kendala yang dihadapi oleh SDN 1 Palembang adalah kurangnya komitmen guru dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan program budaya membaca, terutama pada kegiatan yang bersifat rutinitas yaitu pada kegiatan membaca 15 menit sebelum PMB belum berjalan sesuai dengan jadwal, kendala yang di hadapi adalah beberapa guru belum hadir saat kegiatan berlangsung sehingga banyak kelas yang tidak tertunggu, akibatnya kegiatan membaca 15 menit sebelum PMB terhambat pada pelaksanaannya. Untuk mengatasi hal tersebut pihak sekolah sudah melakukan berbagai solusi antara lain adalah

Kepala Sekolah memberikan motivasi kepada guru-guru agar mempunyai komitmen yang tinggi dalam melaksanakan kegiatan membaca 15 menit sebelum PMB. Selain itu guru lain yang sudah hadir sebelum kegiatan berlangsung diminta tolong untuk menghendel kelas-kelas yang belum tertunggu oleh guru-guru kelas.

Pada kegiatan merangkum selain konsisten guru-guru yang lemah, pengawasan orang tua yang kurang juga menjadi kendala. Beberapa anak tidak melaksanakan kegiatan ini. Hal ini karena kegiatan merangkum dilaksanakan dirumah siswa, sehingga peran orang tua menjadi sangat krusial dalam melancarkan kegiatan merangkum. Solusi yang sudah dilakukan oleh pihak sekolah adalah guru harus senantiasa bekerjasama dengan pihak orangtua untuk selalu mengawasi kegiatan belajar siswa ketika dirumah.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan dan kajian dokumen diperoleh informasi bahwa pada aspek proses pelaksanaan program budaya membaca di SDN 1 Palembang belum sepenuhnya

terlaksana dengan baik. Namun kendala-kendala yang muncul pada tahap proses teratasi dengan baik. Hal ini karena adanya kerja sama yang baik dengan berbagai pihak yang terlibat dalam proses pelaksanaan program budaya membaca.

Produk Program Budaya Membaca di SDN 1 Palembang

Evaluasi produk merupakan penilaian yang dilakukan guna untuk melihat ketercapain/ keberhasilan suatu program dalam mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Hasil yang didapatkan dari evaluasi produk adalah keuntungan pelaksanaan program budaya membaca di SDN 1 Palembang. Siswa mampu membaca dan menulis secara lancar sehingga mampu membantu siswa dalam meningkatkan prestasi belajar.

Dari ketujuh kegiatan program budaya membaca terdapat lima kegiatan dengan ukuran keberhasilan baru pada tingkat keterlibatan siswa, dan ukurn kualitas belum dimasukkan, yaitu 15 menit sebelum PBM terdapat 90% siswa SDN 1

Palembang mampu lancar membaca, 60% siswa SDN 1 Palembang berani prestasi, 66% siswa mampu membuat pidato secara mandiri, 66% siswa mampu membuat rangkuman hasil bacaan secara mandiri, serta 90% siswa aktif menulis buku harian (Diary). Sedangkan untuk kedua kegiatan lain yaitu kegiatan baca cipta puisi dan membuat pidato ukuran kualitas bagi tingkat keberhasilan sudah dimasukkan.

Untuk kegiatan cipta baca puisi dari kelas 5 dan 6 dipersiapkan, kemudian diseleksi untuk diperlombakan, satu anak lolos seleksi tingkat kecamatan untuk lomba membaca puisi tingkat kabupaten. Sedangkan satu kegiatan membuat pidato dari 65 siswa yang dipersiapkan, setelah melalui seleksi, terdapat satu anak yang mendapat peringat 3 pada tingkat kecamatan.

Produk berupa hasil karya siswa adalah hasil rangkuman (resume), buku harian (Diary), puisi, naskah pidato sedangkan serta karya-karya yang dipajang pada majalah dinding (mading) juga merupakan ciri utama keberhasilan pelaksanaan program budaya

membaca di SDN 1 Palembang. Keberhasilan pelaksanaan program budaya membaca dapat dilihat juga dari prestasi siswa SDN 1 Palembang yang mampu menjuarai perlombaan membaca pidato dan lomba membaca puisi tingkat kecamatan, serta meningkatkan nilai siswa pada mata pelajaran bahasa Indonesia. Selain itu bertambahnya koleksi buku, terciptanya taman baca, sudut baca, teras baca serta ruang baca yang memadai, kondusif dan menyenangkan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan produk budaya membaca di SDN 1 Palembang menghasilkan produk yang sesuai dengan yang diharapkan. Dampak positif dari pelaksanaan program budaya membaca adalah meningkatnya kemampuan dan minat membaca siswa SDN 1 Palembang.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syariffatul Fitria dan Suparno (2016), bahwa dengan adanya pembelajaran keterampilan membaca pemula, kemampuan membaca siswa TK Fastrack Fun School Kelas A berkembang sesuai harapan.

Hasil yang berbeda pada penelitian yang dilakukan oleh James D. Quinn (2014), bahwa model "Read to Learn" secara statistik tidak memberikan dampak pada kelancaran maupun pencapaian dalam membaca.

SIMPULAN

Pada aspek konteks, program budaya membaca sangat dibutuhkan siswa di SD N 1 Palembang. Adapun sasaran program budaya membaca adalah seluruh warga sekolah khususnya siswa. Tujuan dari program budaya membaca adalah untuk melatih keterampilan membaca dan menulis khususnya meningkatkan literasi bagi siswa. Pada aspek input program budaya membaca di SDN 1 Palembang sudah menjawab kebutuhan sekolah dengan ditopang kegiatan, SDM, sarana dan prasarana, dana serta mekanisme kerja yang memadai. Pada aspek proses pelaksanaan program budaya membaca berjalan lancar meski terdapat beberapa kendala-kendala. Serta pada aspek produk program budaya membaca telah mencapai sesuai rencana awal, walaupun tingkat keberhasilan pada lima

kegiatan masih pada tingkat keterlibatan siswa diantaranya: kegiatan membaca 15 menit sebelum PBM, merangkum, menulis buku harian (Diary), membaca massal dan mading, sedangkan dua lainnya sudah pada tingkat kualitas, yaitu kegiatan cipta baca puisi dan membaca pidato.

SARAN

Saran yang bisa diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah :

Bagi Kepala Sekolah

Kepala Sekolah hendaknya menambah pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan program budaya membaca, agar motivasi guru meningkat sehingga program budaya membaca dapat dilanjutkan dan berjalan sesuai dengan rencana.

Bagi Tim Literasi SDN 1 Palembang

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi dan Jabar, epi Safruddin Abdul. 2010. Evaluasi Program Pendidikan: Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan. Edisi Kedua, Cetakan ke empat, Jakarta: Bumi Aksara.

Tim literasi sekolah hendaknya meningkatkan kualitas produk dari setiap kegiatan dengan menetapkan kriteria penilaian yang jelas. Menambah kegiatan-kegiatan baru yang sesuai, untuk mengembangkan program budaya membaca.

Bagi Guru SDN 1 Palembang

Guru hendaknya senantiasa bekerja sama dengan orang tua siswa agar meluangkan waktu untuk mengawasi anak-anaknya ketika belajar disekolah maupun dirumah.

Bagi Sekolah lain

Sekolah-sekolah yang melaksanakan program yang serupa, hendaknya selalu mengevaluasi program secara mendalamsetidaknya satu atau dua tahun sekali agar program yang sudah berjalan dapat dilanjutkan sesuai dengan perencanaan.

Corinne Serra Smith, M,S ED. 2009. An Analysis and Evaluation of Sit Stay Read: Is The Program Effective in Improving Student Engagement and Reading Outcomes? Dissertations National-Louis University.

- Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah
Kementrian Pendidikan Dan Kebudayaan. 2016.
- Panduan Gerakan Literasi Sekolah Di Sekolah-Sekolah Dasar.
Jakarta:Bagian Perencanaan danPenganggaran Sekretariat Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah.
- Endang Mulyaningsih. 2011. Riset Terapan Bidang Pendidikan dan Teknik. Yogyakarta :UNY Pres.
- Fitria, Syarifatul & Suparno, 2016. Evaluasi Pembelajaran Keterampilan Membaca Permulaan Di Tk Fastrack Funschool Kelas A Program Nusantara Yogyakarta.
- Jurnal Pendidikan Dan Pemberdayaan Masyarakat Volume 3 Nomor 1 Maret 2016,(85-96) Gol A Gong & Agus M.Irksam.2012. Gempa Literasi. Dari Kampung Untuk Nusantara. Jakarta : PT Gramedia.
- Heather Thomas.2013. An Evaluation of the literacy program at Garibaldi Grade School. Doctor of Education. Georgy Fox University.
- James D. Quinn. 2014. A Program Evaluation of the Impact of a “ Read to Learn” Model on Alternative High School Student’ Lexile Level and Reading Achievements. A Dissertation Submittedd to be Gardner-Webb University Scholl Education.
- Nurfallah, 2015. Upaya Meningkatkan Kemampuan Membaca Permulaan Melalui Pendekatan Proses pada Siswa Kelas II SD N 1 Wosu Kec. Bungku Barat Kab. Morowali. Jurnal Kreatif Tadulako Online Vol. 3 No 1 ISSN 2354-614X.
- OECD. (2015). PISA 2015 Results in Focus. Programme for International Student Assessment, 1-16 <https://www.oecd.org/pisa/pisa-2915-results-in-focus.pdf>
- Peraturan Menteri Nomor 23 Tahun 2015 Tentang Penumbuhan Budi Pekerti.
- Sugiyono,2014. Metode Penelitian Manajemen, Bandung: CV. Alfabeta
- Sukardi, 2018. Evaluasi Pendidikan: Prinsip & Operasionalnya. Jakarta Bumi Aksara.
- Sukartiningsih, Wahyu, 2005 Peningkatan Kemampuan Membaca Dan Menulis Permulaan Melalui Pembelajaran Konstruktuvisme.

JURNAL PENDIDIKAN
DASAR, VOL 6 NO.2.
Program PGSD FIP
Universitas Negeri
Surabaya.

Tahira DuPree Chase. 2011.
Children Left Behind : An
Evaluation of a Reading
Intervention Program For
Upper Elementary
Students. Education
Doctoral. St. Jhon Fisher
Colleg.

Umar, Touku. 2013.
Perpustakaan sekolah
dalam menanamkan
budaya membaca. Jurnal:
UIN Alauddin, Gowa.

Undang-Undang Republik
Indonesia Nomor 20
Tahun 2003 Tentang
Sistem Pendidikan
Nasional BAB III Pasal 4
Nomor 5.

Widoyoko, Eko Putro. 2009
Evaluasi Program
Pembelajaran: Panduan
Praktis Bagi Pendidik dan
Calon Pendidik.
Yogyakarta: Pustaka
Belajar.

Wirawan, 2011. Evaluasi :
Teori Model, Standar.
Aplikasi dan Profesi.
Jakarta Rajawali Pers.

REVIEW SiBAYAR UANG PADA BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BALITBANGDA) PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh Dra. Efrilia, M.Si.

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
e-mail:eviprabuagung@gmail.com

Diterima ; 5 Agustus 2023, direvisi 21 Agustus 2023, disetujui 12 September 2023.

ABSTRAK

Pengelola Keuangan Daerah adalah pejabat pengelola keuangan daerah yang melakukan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pelaksanaan tugas dan wewenang pengelola keuangan daerah dapat melibatkan informasi, aliran data, penggunaan dan penyajian dokumen yang dilakukan secara elektronik. Balitbangda Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan salah tugas dan fungsinya di Sekretariat sub bagian keuangan adalah melakukan belanja daerah yaitu belanja pegawai, belanja barang/jasa dan belanja modal. Pelaksanaan belanja diatur sebagai berikut: a. Setiap pengeluaran harus didukung bukti yang lengkap dan sah mengenai hak yang diperoleh oleh pihak yang menagih; b. Pengeluaran kas yang mengakibatkan beban APBD tidak dapat dilakukan sebelum rancangan Peraturan Daerah tentang APBD ditetapkan dan diundangkan dalam lembaran daerah; c. Pengeluaran kas tersebut di atas tidak termasuk pengeluaran keadaan darurat dan/atau keperluan mendesak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.; d. Bendahara Pengeluaran melaksanakan pembayaran setelah meneliti kelengkapan dokumen pembayaran yang diterbitkan oleh PA / KPA beserta bukti transaksinya; Menguji kebenaran perhitungan tagihan yang tercantum dalam dokumen pembayaran; Menguji ketersediaan dana yang bersangkutan. Bendahara Pengeluaran dapat melakukan pembayaran belanja pegawai, belanja barang / jasa dan belanja modal kepada penyedia barang/jasa setelah terlebih dahulu mendapat persetujuan PA/KPA yang dituangkan dalam Nota Pencairan Dana (NPD) yang diajukan oleh PPTK. Berdasarkan Nota Pencairan Dana (NPD), Kelengkapan Surat Pertanggungjawaban Belanja (SPJ), Rekapitulasi Belanja, dan bukti-bukti yang sah, Bendahara Pengeluaran/Bendahara Pengeluaran Pembantu melakukan proses pembayaran langsung secara tunai/non tunai. Surat pertanggungjawaban (SPJ) terdiri atas laporan pertanggungjawaban secara administratif kepada PA dan laporan pertanggungjawaban secara fungsional kepada Bendahara Umum Daerah (BPKAD) secara periodik. Surat Pertanggungjawaban (SPJ) belanja untuk belanja yang menggunakan uang persediaan (UP), ganti uang (GU), tambahan uang (TU) dan belanja langsung (LS). Pertanggungjawaban belanja yang dilaksanakan pada Subbagian Keuangan, Sekretariat di Balitbangda Provinsi Sumatera Selatan pada kondisi saat ini masih manual belum

berbasis digital, hal ini menyebabkan kinerja keuangan dan realisasi anggaran masih lambat dan kurang akuntabel baik dalam penyajian data maupun pengarsipan dokumen keuangan.

Kata kunci: *pengelola keuangan daerah, pertanggungjawaban , kinerja keuangan*

PENDAHULUAN

Adanya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang keuangan daerah, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang perbendaharaan negara, Undang-Undang No. 15 Tahun 2004 tentang pemeriksaan dan pengelolaan dan tanggungjawab keuangan negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 37 tahun 2007 tentang pengelolaan uang negara/daerah, Peraturan Pemerintah nomor 12 tahun 2019 tentang pengelolaan keuangan daerah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang pedoman teknis pengelolaan keuangan daerah di bidang keuangan ini mengamanatkan kepada daerah untuk melakukan pengelolaan keuangan daerah secara tertib, efisien, efektif, transparan dan bertanggungjawab. Pengelola Keuangan Daerah adalah pejabat pengelola keuangan daerah yang melakukan keseluruhan kegiatan yang meliputi perencanaan,

penganggaran, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban, dan pengawasan keuangan daerah. Pelaksanaan tugas dan wewenang pengelola keuangan daerah dapat melibatkan informasi, aliran data, penggunaan dan penyajian dokumen yang dilakukan secara elektronik.

Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) Provinsi Sumatera Selatan sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang merupakan unsur penunjang, membantu Gubernur Sumatera Selatan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Provinsi dalam Bidang Penelitian, Pengembangan, Perekayasaan, Pemanfaatan dan Inovasi Iptek yang ditetapkan dalam Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 51 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Pertanggungjawaban belanja yang

dilaksanakan pada Subbagian Keuangan, Sekretariat di Ballitbangda Provinsi Sumatera Selatan pada kondisi saat ini masih manual belum berbasis digital, hal ini menyebabkan kinerja keuangan dan realisasi anggaran masih lambat dan kurang akuntabel baik dalam penyajian data maupun pengarsipan dokumen keuangan.

PERMASALAHAN

Belum Optimalnya pencatatan Nota Pencairan Dana (NPD), Kelengkapan Surat Pertanggungjawaban Belanja (SPJ), Rekapitulasi Belanja, dan bukti-bukti yang sah pengelolaan verifikasi keuangan, pelaksanaan perbendaharaan dan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan, belum optimalnya penyimpan data Kelengkapan surat pertanggungjawaban belanja, pencatatan realisasi anggaran untuk sub-sub kegiatan serta Belum adanya aplikasi pembayaran keuangan secara digital.

METODE PELAKSANAAN

Untuk meningkatkan pelaksanaan Laporan Pertanggungjawaban Belanja pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi

Sumatera Selatan akan terlaksana dengan efektif apabila ditunjang dengan sistem teknologi yang sistematis dan terintegrasi. Oleh karena itu aksi perubahan yang akan dilaksanakan yaitu membuat Aplikasi Pembayaran Keuangan (SiBayar Uang) pada Balitbangda Provinsi Sumatera Selatan agar menjadi lebih mudah, cepat dan akuntabel. Kegiatan ini menjadi inovasi pada Sekretariat, subbagian keuangan karena:

1. Pencatatan Nota Pencairan Dana (NPD), Kelengkapan Surat Pertanggungjawaban Belanja (SPJ), Rekapitulasi Belanja, dan bukti-bukti yang sah pengelolaan verifikasi keuangan pelaksanaan perbendaharaan dan urusan akuntansi dan pelaporan keuangan belum tepat waktu dan belum sesuai dengan aturan yang berlaku.
2. Penyimpan data Kelengkapan surat pertanggungjawaban Belanja masih manual.
3. Pencatatan realisasi anggaran untuk sub-sub kegia

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berdasarkan deskriptif yaitu menggambarkan bagaimana proses pertanggungjawaban keuangan

yang akan menggunakan aplikasi si-bayar

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Melakukan Koordinasi dengan Stakeholder Internal dan eksternal
2. Menyusun Konsep/ Template Aplikasi
3. Pembuatan Aplikasi Sistem Informasi oleh Tim IT
2. Melaksanakan uji coba aplikasi SiBayar Uang dan penetapan /pemberian username password
3. Melakukan Sosialisasi Aplikasi Pembayaran Keuangan (SiBayar Uang) pada Balitbangda Provinsi Sumatera Selatan kepada Pelaksana Kegiatan di Bidang - Bidang Balitbangda Provinsi Sumatera Selatan
4. Perbaikan dan Penyempurnaan Aplikasi SiBayar Uang
5. Pembuatan Modul Pelatihan
6. Pelatihan Aplikasi di Lingkungan Balitbangda
7. Pengembangan aplikasi dengan data dan informasi yang lebih detail dan lebih luas cakupannya.
8. Terkoneksinya aplikasi si-bayar pada Balitbangda Prov. Sumsel dengan BPKAD Sumsel

SIMPULAN

Aksi perubahan SiBayar Uang pada Balitbangda Provinsi Sumatera Selatan telah dilaksanakan sesuai

tahapan kegiatan. Dengan adanya aplikasi ini, Surat Pertanggungjawab (SPJ) Belanja Keuangan dapat dilakukan secara digital, tepat waktu dan penyimpanan data secara digital sehingga meningkatkan kinerja OPD. Arsip data digital tersimpan dengan aman dan tidak akan mungkin hilang karena telah disimpan dalam penyimpanan aplikasi database SI Bayar Uang dan di backup di cloud.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik (SPBE).

Peraturan Presiden RI No. 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 16 Tahun 2018 Tentang Pengadaan Barang / Jasa Pemerintah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri RI No. 19 Tahun 2016 Tentang Pedoman Pengelolaan Barang Milik Daerah.

Peraturan Menteri Dalam Negeri RI
No. 77 Tahun 2020 Tentang
Teknis Pengelolaan Keuangan
Daerah.

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera
Selatan Nomor 14 Tahun 2016
Tentang Pembentukan dan
Susunan Perangkat Daerah
Provinsi Sumatera Selatan.

Peraturan Gubernur Sumatera
Selatan Nomor 51 Tahun 2020
tentang Susunan Organisasi,
Uraian Tugas dan Fungsi Badan
Penelitian dan Pengembangan
Daerah Provinsi Sumatera
Selatan.

REVIEW IMPLEMENTASI QUICK RESPONSE (QR) CODE PADA DOKUMEN INSTRUKSI KERJA ALAT-ALAT LABORATORIUM DI UPTD. LABORATORIUM LINGKUNGAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN BANYUASIN

Oleh Oktavianus Tampubolon, S.H., M.H.

Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
e-mail: oktavianustampubolon90@gmail.com

Diterima ; 5 Juli 2023, direvisi 2 Agustus 2023, disetujui 1 September 2023.

ABSTRAK

Peranan dan fungsi laboratorium lingkungan sangat vital dalam mendukung tugas-tugas pemerintah. Terutama bagi instansi berwenang dalam pengelolaan lingkungan hidup seperti Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) di pusat. Sedangkan Dinas Lingkungan Hidup di daerah, bertugas menyediakan data kualitas lingkungan yang akurat dan valid bagi kepentingan monitoring pencemaran lingkungan di suatu wilayah. Selain itu dapat digunakan sebagai alat bukti penegakan hukum lingkungan. Pentingnya laboratorium lingkungan sering diibaratkan sebagai jantung pada manusia. Artinya, sistem pengelolaan lingkungan tidak berjalan efektif dan efisien tanpa didukung laboratorium. Data kualitas lingkungan yang valid sangat dibutuhkan dalam upaya penanganan masalah lingkungan. Oleh karena itu, untuk menentukan indikator kualitas lingkungan tersebut dibutuhkan peralatan laboratorium yang mendukung. Peralatan laboratorium sebagai aspek penunjang analisis data lingkungan hidup yang tersedia di UPTD Belum optimalnya inventarisasi alat-alat laboratorium di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin dikarenakan belum memanfaatkan Quick response (QR). Dalam mengatasi permasalahan tersebut maka dilakukan langkah-langkah sebagai berikut : Mengumpulkan data mengenai alat-alat laboratorium, Menyediakan dokumen instruksi kerja alat-alat laboratorium, Membuat QR Code instruksi kerja alat-alat laboratorium, Sosialisasi dan Evaluasi Kegiatan

Kata Kunci : QR Code, Dokumen instrumen kerja, alat-alat laboratorium

PENDAHULUAN

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, dipimpin oleh

seorang Kepala Dinas, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Lingkungan Hidup bertugas untuk membantu Bupati dalam

penyelenggaraan Pemerintah Kabupaten dalam lingkup pengelolaan lingkungan hidup. Undang-undang 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup bertujuan untuk melindungi NKRI dari pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup. Salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi efektif dan efisiennya pengelolaan lingkungan hidup di suatu negara atau daerah adalah tersedia laboratorium. Laboratorium lingkungan mampu menghasilkan data valid dan *reliable*, tidak terbantahkan serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah maupun hukum.

Peranan dan fungsi laboratorium lingkungan sangat vital dalam mendukung tugastugas pemerintah. Terutama bagi instansi berwenang dalam pengelolaan lingkungan hidup seperti Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) di pusat. Sedangkan Dinas Lingkungan Hidup di daerah, bertugas menyediakan data kualitas lingkungan yang akurat dan valid bagi kepentingan *monitoring* pencemaran lingkungan di suatu wilayah. Selain itu dapat digunakan

sebagai alat bukti penegakan hukum lingkungan. Pentingnya laboratorium lingkungan sering diibaratkan sebagai jantung pada manusia. Artinya, sistem pengelolaan lingkungan tidak berjalan efektif dan efisien tanpa didukung laboratorium. Data kualitas lingkungan yang valid sangat dibutuhkan dalam upaya penanganan masalah lingkungan. Oleh karena itu, untuk menentukan indikator kualitas lingkungan tersebut dibutuhkan peralatan laboratorium yang mendukung. Peralatan laboratorium sebagai aspek penunjang analisis data lingkungan hidup yang tersedia di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin cukup memadai, diantaranya berupa oven, *hot plate*, mikroskop, pH meter, spektrofotometer, DO meter dan instrumen yang lain. Peralatan tersebut dipakai sebagai alat penunjang dalam rangkaian kegiatan pengukuran dan pengujian sampel lingkungan, seperti air, udara, dan limbah. Peralatan laboratorium yang canggih, dengan staf profesional yang terampil belum tentu dapat berfungsi dengan baik jika tidak

didukung oleh adanya manajemen laboratorium yang baik pula. Dokumen instruksi kerja alat laboratorium merupakan salah satu perangkat yang harus diperhatikan dalam manajemen suatu laboratorium. Instruksi kerja alat ini wajib diterapkan oleh semua pihak yang menggunakan alat. Dengan adanya instruksi kerja alat, kegiatan laboratorium yang berkaitan dengan penggunaan alat akan berjalan lebih baik. Instruksi kerja alat laboratorium merupakan salah satu dokumen yang wajib tersedia di laboratorium. Seorang pengelola laboratorium biasanya mencetak dokumen tersebut di kertas dan dipasang pada bagian alat untuk mempermudah akses dokumen tersebut. Perlakuan tersebut membuat dokumen instruksi kerja cepat rusak dan tidak cocok untuk diterapkan pada peralatan yang berukuran kecil. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengelolaan dokumen instruksi kerja alat untuk memudahkan akses, efisiensi dalam penggunaan dokumen, dan dapat meningkatkan keamanan penyimpanan dokumen. Dalam hal ini, QR (*Quick Response*) Code dapat digunakan sebagai solusi permasalahan

tersebut. QR Code mampu menyimpan dokumen dan *link* URL dalam sebuah gambar *barcode* berukuran kecil sehingga penggunaannya dapat lebih efisien. Instruksi kerja alat yang dibuat berbasis QR Code mampu dibuka oleh pengguna alat melalui alat pemindai pada *smartphone*. Penerapan penggunaan QR Code merupakan inovasi yang efisien, ramah lingkungan dan *paperless*, memudahkan pengguna alat dalam mendapatkan akses Instruksi kerja alat yang memuat informasi tentang spesifikasi alat, fungsi alat dan langkah pengoperasian alat serta meningkatkan kemampuan dan mengurangi kesalahan penggunaan alat/instrumen oleh pengguna alat di laboratorium. Melalui penggunaan QR Code, keamanan penyimpanan dokumen dalam bentuk digital dapat terhindar dari kehilangan dan kerusakan fisik pada dokumen. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis membuat laporan aktualisasi nilai dasar profesi ASN dengan judul "Implementasi *Quick Response* (QR) Code pada Dokumen Instruksi Kerja Alat-Alat Laboratorium di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas

Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin”.

PERMASALAHAN

Belum optimalnya inventarisasi alat-alat laboratorium di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin dikarenakan belum memanfaatkan Quick response (QR).

TUJUAN PENULISAN

Terimplementasinya *Quick Response* (QR) *Code* pada dokumen instruksi kerja alat-alat laboratorium di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin.

MANFAAT PENULISAN

Quick Response (QR) *Code* menjadi salah satu solusi untuk menyimpan dan menampilkan dokumen instruksi kerja alat laboratorium secara lebih efisien, sehingga pengguna lebih mudah dalam mengakses dokumen instruksi kerja alat laboratorium tersebut serta terhindar dari kerusakan dan kehilangan dokumen.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Amin & Siahaan, 2016) dokumen merupakan sumber tertulis bagi informasi sejarah

sebagai kebalikan dari pada kesaksian lisan, artetak. Dokumen diperuntukan untuk surat-surat resmi dan surat-surat negara seperti surat perjanjian, undang-undang, hibah dan konsesi. Dokumen dalam arti luas merupakan proses pembuktian yang didasarkan atas sumber jenis apapun, baik yang bersifat tulisan, lisan, gambaran atau arkeologis (Romi Satria Wahono 2016)

Menurut ISO 9001; 2000 Instruksi Kerja adalah dokumen mekanisme kerja yang mengatur secara rinci dan jelas urutan suatu aktifitas yang hanya melibatkan satu fungsi saja sebagai pendukung Prosedur Mutu atau Prosedur Kerja. (Susetyo 2016)

METODE PENELITIAN

Metode Criticise Merupakan Metode Review Jurnal Dengan Membuat Pendapat Sendiri Terhadap Sumber Yang Dibaca. Metode Ini Mereview Jurnal Penelitian Sebagai Pandangan Pada Teman-Teman Semua Untuk Kemudian Berasumsi Sendiri Atau Dengan Pemikiran Sendiri. (Romi Satria Wahono 2016)

PEMBAHASAN

Mengumpulkan data mengenai alat-alat laboratorium.

Pengumpulan bahan alat-alat laboratorium selain untuk diberikan *Quick Response (QR) Code* juga untuk menginventarisir seluruh alat-alat laboratorium yang ada dan juga untuk pendataan dan manfaat dari alat yang ada. Pengumpulan data mengenai alat-alat laboratorium dengan tahapan :

- 1) Meminta data/informasi dari penanggung jawab laboratorium
- 2) Melakukan pengecekan kondisi alat-alat laboratorium
- 3) Mencatat nama alat-alat laboratorium yang perlu dibuatkan *QR Code* instruksi kerja

Menyediakan dokumen instruksi kerja alat-alat laboratorium

Pada kegiatan penulis menentukan format dokumen instruksi kerja yang akan dibuat. Reviewer melihat dengan eviden yang ada Penulis juga mencari gambar alat-alat laboratorium untuk dijadikan sebagai petunjuk kesesuaian alat dengan gambar alat dalam dokumen instruksi kerja. Penyediaan dokumen instruksi

kerja alat-alat laboratorium dengan tahapan :

- 1) Mengumpulkan dokumen instruksi kerja alat-alat laboratorium
- 2) Membuat dokumen instruksi kerja alat-alat laboratorium dalam format baru
- 3) Meng-*upload* dokumen instruksi kerja alat di *google drive*

Membuat QR Code instruksi kerja alat-alat laboratorium.

Dalam kegiatan pembuatan *QR Code* reviewer dalam tulisan melihat penulis bekerja dengan maksimal agar *QR Code* yang dihasilkan jelas dan informatif dan memberikan kepuasan serta kemudahan kepada penggunaanya. Pembuatan *QR Code* penulis lakukan dengan hati-hati, penuh ketelitian dan kecermatan serta sikap tanggung jawab atas *QR Code* yang dihasilkan. Pembuatan *QR Code* melalui berbagai proses sehingga banyak memperoleh informasi baru yang dapat dipelajari dan menambah keterampilan *digital skill*. Penulis melakukan pembuatan dan pemasangan *QR Code* dengan tenang tanpa mengganggu kenyamanan rekan kerja agar lingkungan kerja tetap kondusif. Pembuatan *QR Code* saya lakukan dengan dedikasi tinggi dengan tujuan untuk mempermudah akses

dalam pekerjaan. Saya membuat QR Code instruksi kerja untuk melakukan perubahan pada instruksi kerja yang sebelumnya masih menggunakan dokumen manual. Penulis berkerja sama dengan rekan kerja dalam pembuatan dan pemasangan QR Code agar terlaksana secara maksimal. Pembuatan QR Code instruksi kerja alat-alat laboratorium dengan tahapan :

- 1) Membuat QR Code setiap alat-alat laboratorium
- 2) Mencetak label QR Code setiap alat-alat laboratorium
- 3) Memasang label QR Code di setiap alat-alat laboratorium

Sosialisasi dan evaluasi kegiatan

Pada kegiatan ini reviewer melihat penulis sudah berkomunikasi menyampaikan sosialisasi dan evaluasi dengan pegawai lain. Kemudian pada saat pelaksanaan sosialisasi peserta yang hadir lebih dari yang ditargetkan karena keingin tahaun pengaplikasian QR Code. Sosialisasi dan evaluasi kegiatan dengan tahapan :

- 1) Melakukan uji fungsionalitas QR Code

- 2) Meninjau kesesuaian QR Code dengan dokumen instruksi kerja alat
- 3) Sosialisasi instruksi kerja alat berbasis QR Code
- 4) Membuat kuesioner dengan *google form*
- 5) Membagikan kuesioner kepada pengguna alat laboratorium

SIMPULAN

Permasalahan yang terpilih adalah “Implementasi *Quick Response* (QR) Code Pada Dokumen Instruksi Kerja di UPTD. Laboaratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin” telah selesaiakan melalui kegiatan :

- a. Mengumpulkan data mengenai alat-alat laboratorium
- b. Menyediakan dokumen instruksi kerja alat-alat laboratorium
- c. Membuat QR Code instruksi kerja alat-alat laboratorium
- d. Sosialisasi dan evaluasi kegiatan.

SARAN

Diharapkan dari pelaksanaan kegiatan aktualisasi di UPTD. Laboratorium Lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyuasin untuk kedepannya inovasi ini dapat dilanjutkan ataupun dapat ditingkatkan, agar dengan inovasi ini tidak lagi diperlukan lagi penggunaan

dokumen instruksi kerja manual. Selain itu kegiatan ini kedepannya bisa di implementasikan tidak hanya untuk instruksi kerja saja tetapi bisa untuk hal yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Romi Satria Wahono. 2016.
“Literature Review: Pengantar
Dan Metode.”

Http://Romisatriawahono.Net/ 1–7.
- Susetyo. 2016. “Review Jurnal.” *Ucv*
I(02):390–92.

REVIEW LAPORAN AKSI PERUBAHAN : KOMUNIKASI, INFORMASI DAN EDUKASI (KIE) SEBAGAI UPAYA AWAL PENCEGAHAN STUNTING DI KABUPATEN BANYUASIN

Oleh Um Salamah¹; H. Asmapit²

1 Widyaaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

2 Kabid. Pengendalian Penduduk Disdukcapil Kabupaten Musi

Banyuasin,

e-mail : ceuceu2157@gmail.com)

Diterima ; 7 Agustus 2023, direvisi 18 Agustus 2023, disetujui 17 September 2023.

ABTRAK

Stunting merupakan permasalahan yang telah ada sejak dahulu, kasus gizi buruk karena ketiadaan ekonomi ditambah belum maksimalnya upaya stakeholder terkait untuk mengatasi hal ini menjadi salah satu indikasi penyebabnya. Perlu adanya upaya komprehensif dan terstruktur untuk mengatasi hal ini sesuai dengan teori-teori terkait penanganan stunting. Upaya yang telah dilakukan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin melalui Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) untuk penurunan stunting telah dilakukan dengan melibatkan pihak terkait bahkan dengan menerbitkan kebijakan untuk penanganannya. KIE hanya sebagai langkah awal semata untuk penanganan penurunan stunting. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis library research (studi kepustakaan). Ada 4 teori terkait upaya penurunan stunting yang dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah. Keempat teori tersebut dapat menjadi acuan atau referensi dalam pencapaian penurunan stunting, antara lain upaya mengedukasi masyarakat dengan menggunakan komunikasi efektif mengenai manfaat dari menerapkan praktek gizi yang baik, dengan menyediakan panduan praktis mengenai cara memasak dan menyajikan makanan yang sehat, juga dapat dilakukan dengan mengubah perilaku gizi dan pola makan yang bergizi kepada anak, tidak hanya asal anak makan, membuka akses yang mudah terhadap sumber gizi antara lain melalui perluasan ketersediaan makanan tambahan seperti biskuit fortifikasi, mendorong lingkungan sosial seperti keluarga, teman dan komunitas untuk secara intensif membangkitkan motivasi dan dukungan mengenai pentingnya menghindari stunting, adanya umpan balik positif yang dilakukan oleh pemerintah daerah terhadap masyarakat yang telah mengadopsi perilaku gizi yang baik dengan adanya pengakuan terkait prestasi tersebut dan bila perlu dapat menunjuk mereka sebagai tokoh inspiratif, terakhir adanya pemantauan diri terhadap perilaku makan dan gizi masyarakat dengan memberikan alat atau metode sederhana untuk mencatat pola makan dan pilihan gizi masyarakat serta pemantauan terhadap kemajuan individu. Terakhir adanya evaluasi dan pemantauan terhadap semua pelaksanaan upaya-upaya tersebut yang dilakukan secara berkala dan terus menerus dengan melibatkan semua stakeholder.

Kata kunci: *stunting, prevalensi stunting*

PENDAHULUAN

Stunting adalah masalah gizi kronis akibat kurangnya asupan gizi dalam jangka waktu panjang sehingga mengakibatkan ter-ganggunya pertumbuhan pada anak. *Stunting* juga menjadi salah satu penyebab tinggi badan anak terhambat sehingga lebih rendah dibandingkan anak-anak seusianya.

Angka *stunting* di Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan data hasil Survei Status Gizi Indonesia hingga saat ini masih cukup tinggi. Pada Tahun 2021 berada di angka 24,8%. Angka tertinggi *stunting* di Sumatera Selatan ada di Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI) berada di angka 32,2%, di Kabupaten Musi Banyuasin 23%, sementara terendah ada di Kota Pagaralam 15,5%.

Provinsi Sumatera Selatan menargetkan penurunan angka *stunting* berada di 14,44% pada Tahun 2024 mendatang. Jika dilihat dari target tersebut, angka tersebut masih di atas target nasional di angka 14% pada Tahun 2024.

Penurunan *stunting* secara nasional telah menjadi program pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2021 tentang Percepatan Penurunan *Stunting* yang ditindaklanjuti dengan

Peraturan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Nomor 12 Tahun 2021 tentang Rencana Aksi Nasional Percepatan Penurunan Angka *Stunting* Indonesia (RAN PASTI). RAN PASTI adalah implementasi dari Perpres Nomor 72 Tahun 2021 tersebut. Ada 5 (lima) pilar dalam strategi aksi nasional percepatan penurunan *stunting* yakni komitmen dan visi kepemimpinan, kampanye nasional dan komunikasi perubahan perilaku, konvergensi, koordinasi dan konsolidasi program pusat, daerah dan desa, gizi dan ketahanan pangan serta terakhir pemantauan dan evaluasi dengan melibatkan berbagai institusi seperti swasta, masyarakat dan komunitas. Konvergensi, koordinasi dan konsolidasi program pusat, daerah dan desa serta peran para pihak yang bertujuan memperkuat konvergensi melalui koordinasi dan konsolidasi program dan kegiatan pusat, daerah dan desa serta para pihak. Konvergensi dilakukan mulai dari proses perencanaan, penganggaran, implementasi, pemantauan dan evaluasi program/kegiatan.

Menindaklanjuti program tersebut di atas, Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin berdasarkan laporan Aksi Perubahan H. Asmapit, S.KM., S.Kep., M.Kes, selaku Kepala Bidang

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin. Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin telah menindaklanjutinya dengan menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 85 Tahun 2022 tentang Percepatan Penurunan *Stunting*, dan ditindaklanjuti dengan terbitnya Surat Keputusan Bupati Musi Banyuasin tentang Tim Percepatan Penurunan Stunting Nomor 47/KPTS-BAPPEDA/2023, diawali dengan dibentuknya Tim Percepatan Penurunan *Stunting* (TPPS). Untuk Provinsi diketuai oleh Wakil Gubernur, tingkat Kabupaten diketuai oleh Wakil Bupati, tingkat kecamatan diketuai oleh Camat dan tingkat desa/kelurahan diketuai oleh Tim Penggerak PKK. Hingga saat ini sudah terbentuk 17 TPPS tingkat kabupaten/kota di Sumatera Selatan, dan terbentuk 241 TPPS Kecamatan dan 3262 TPPS Desa. Untuk TPPS Provinsi Sumsel diketuai oleh Mawardi Yahya selaku Wakil Gubernur Sumsel dan Sekretaris yaitu Kepala Perwakilan BKKBN Sumsel. Ketua TPPS Kabupaten Musi Banyuasin adalah Sekretaris Daerah dan Sekretarisnya Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin. Selain TPPS juga dibentuk Satuan Tugas Percepatan Penurunan Stunting (PPS) bertugas koordinasi serta

kapasitas untuk memberikan penguatan, pemantau-an dan dukungan teknis seperti penyediaan data keluarga berisiko tinggi kepada para pemangku kepentingan.

Penanganan kasus *stunting* juga harus dilakukan secara menyeluruh dari hulu hingga hilir. Salah satu bentuk penanganannya adalah dengan melakukan pen-dampingan keluarga yang ditujukan kepada keluarga Calon Pengantin (Catin), keluarga Pasangan Usia Subur (PUS) hamil dan keluarga pasca persalinan sampai usia Balita dengan diutamakan di bawah dua tahun.

Berdasarkan data BKKBN wilayah Sumsel, pendampingan keluarga di Sumatera Selatan sebanyak 6.130 tim dengan total 18.390 anggota. Tim pendamping keluarga ini terdiri dari bidan, penyuluh KB dan kader KB serta PKK. Di Kabupaten Musi Banyuasin TPK berjumlah 435 tim dengan total anggota 1.305 orang yang menjadi ujung tombak percepatan penanganan *stunting* melalui penyuluhan, pelayanan rujukan, penerimaan program Bansos, pendeteksian resiko *stunting* dan ini semua ada di desa.

Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin telah berkomitmen untuk menyusun kebijakan yang diperlukan, antara lain komitmen dalam penentuan

kebijakan anggaran dan upaya pencegahan. Tetapi hingga saat ini upaya penurunan angka stunting belum terealisasi secara maksimal. Banyak faktor penyebabnya baik dari unsur pemerintah daerah maupun masyarakat dan *stakeholder* terkait lainnya.

Aksi perubahan yang dilaksanakan oleh Saudara H. Asmapit, S.KM., S.Kep.,M.Kes., sebagai Kepala Bidang Pengendalian Penduduk, sesuai tugas pokoknya terkait dengan program Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin dalam percepatan penurunan prevalensi *stunting* yaitu melakukan upaya pencegahan *stunting* melalui Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) di Kabupaten Musi Banyuasin. Aksi tersebut telah berjalan untuk jangka pendek, dengan terlaksananya kegiatan KIE pada ibu hamil dan remaja, dan terbentuknya Forum Komunikasi Masyarakat Peduli *Stunting* melalui peran aktif masyarakat.

Untuk aksi jangka menengah telah dan akan dilakukan mulai Juni 2023 sampai dengan Juni 2024, yaitu melalui pendampingan kepada ibu hamil, untuk melakukan pemeriksaan kehamilannya ke pelayanan kesehatan, dan Forum Komunikasi Masyarakat Peduli *Stunting* terbentuk di seluruh wilayah Kabupaten Musi Banyuasin.

PERMASALAHAN

Mendalami pelaksanaan aksi perubahan pada jangka pendek tersebut, bila ditinjau teori terkait stunting, maka KIE hanya sebagai langkah awal semata untuk penanganan penurunan stunting. Banyak upaya yang seharusnya dapat dilaksanakan bila dikaitkan dengan teori penurunan stunting. Perlu ada penjabaran lebih komprehensif agar pelaksanaan penurunan stunting dapat terlaksana secara optimal, tepat tujuan dan sasaran.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sampai seberapa jauh teori terkait stunting dengan pelaksanaan penurunan stunting.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis *library research* (studi kepustakaan) yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dari buku, kitab, jurnal, artikel, dan tulisan-tulisan tertentu. *Library research* berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dengan membaca, mencatat, dan mengolah dokumen bahan-bahan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi transkrip, buku, majalah, laporan penelitian dan seterusnya (Trianto, 2014).

TEORI

Terkait KIE dalam konteks Stunting maka berkenaan dengan upaya untuk mengurangi prevalensi stunting melalui pendekatan KIE. KIE Stunting bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman masyarakat terkait gizi yang baik, pola makan yang sehat dan perawatan anak agar dapat mencegah stunting. Ada beberapa teori yang terkait dengan pencegahan stunting antara lain:

Teori Health Belief Model (Model Keyakinan Kesehatan)

Teori ini berfokus pada bagaimana persepsi individu terhadap ancaman kesehatan, manfaat tindakan pencegahan, hambatan-hambatan, dan factor pendorong yang mempengaruhi keputusan mereka untuk mengambil tindakan. Dalam konteks KIE stunting, teori ini dapat membantu merancang pesan-pesan edukatif yang menggambarkan dampak stunting, manfaat gizi yang baik, dan langkah-langkah pen-cegahan.

Teori Social Cognitive Theory (Teori Kognitif Sosial)

Teori ini mengacu pada bagaimana individu belajar melalui observasi, imitasi, dan pengalaman pribadi serta bagaimana lingkungan dan interaksi sosial memengaruhi pembentukan perilaku. Dalam hal KIE stunting, teori ini dapat membantu merancang program edukasi yang melibatkan

peran model yang dihormati dalam masyarakat (misal tokoh agama atau tokoh masyarakat) untuk mempengaruhi perilaku masyarakat dalam mengadopsi pola makan dan perawatan anak yang sehat.

Teori Diffusion of Innovation (Teori Penyebaran Inovasi)

Teori ini menjelaskan bagaimana suatu inovasi (seperti informasi atau praktik kesehatan baru) menyebar di masyarakat melalui berbagai tahap penerimaan, mulai dari kelompok awal hingga mayoritas. Dalam konteks KIE Stunting, teori ini dapat membantu merancang strategi untuk memperkenalkan praktik-praktik pencegahan stunting kepada kelompok masyarakat tertentu terlebih dahulu, sebelum menyebar ke seluruh masyarakat.

Teori Behavior Change Theory (Teori Perubahan Perilaku)

Teori ini menekankan penting-nya partisipasi aktif masyarakat dalam upaya pencegahan stunting. Pemberdayaan ibu, pendidikan kesehatan di komunitas, dan partisipasi dalam program-program gizi dapat berkontribusi pada pengurangan stunting.

Dari keempat teori di atas, hampir semua teori tersebut dapat diadaptasi untuk pencegahan dan penurunan stunting.

PEMBAHASAN

Capaian kinerja dalam aksi perubahan ini tidak terlepas dari kinerja Bidang Pengendalian Penduduk pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin dalam melakukan upaya pencegahan Stunting. Aksi perubahan tersebut dapat terlaksana karena pelibatan sumber daya yang tepat. Sumber daya yang dimiliki berasal dari lingkungan internal Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Musi Banyuasin maupun eksternal yaitu *stakeholder* terkait di lingkungan Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu : *Stakeholder* internal, terdiri dari Koordinator Lapangan Penyuluh Keluarga Berencana (para camat, para kades, Bidan Desa, masyarakat (ibu hamil dan remaja putri catin, dan media massa).

Pelaksanaan teori terkait stunting dapat dilakukan tinjauan lebih komprehensif yaitu:

Tinjauan terhadap Teori *Health Belief Model*

Upaya penurunan stunting akan membantu masyarakat memahami pentingnya praktik gizi yang baik dan memberikan alat yang lebih baik

untuk mengadopsi perubahan perilaku yang positif. Dengan menggabungkan elemen-elemen di atas, Pemerintah dapat merancang program yang lebih efektif dan berkelanjutan untuk mengurangi stunting dalam komunitas.

Dalam konteks KIE stunting, teori ini dapat membantu merancang pesan-pesan edukatif yang menggambarkan dampak stunting, manfaat gizi yang baik, dan langkah-langkah pencegahan.

Teori ini adalah sebuah kerangka kerja yang digunakan untuk memahami perilaku kesehatan individu dalam mengadopsi tindakan pencegahan atau perubahan perilaku terkait kesehatan. Teori ini yang merujuk pada pertumbuhan fisik dan perkembangan anak yang terhambat akibat kekurangan gizi jangka panjang. Ada beberapa langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain terhadap: Membangun persepsi tentang risiko dan keberatannya

Upaya yang dapat dilakukan antara lain membantu masyarakat untuk memahami risiko dan dampak stunting pada kesehatan anak dan perkembangan mereka, menyediakan informasi yang jelas dan terpercaya tentang konsekuensi jangka panjang dari stunting.

Persepsi tentang Manfaat

Upaya yang dapat dilakukan antara lain mengedukasi masyarakat tentang manfaat dari menerapkan praktik gizi yang baik dan mencukupi, menyoroti manfaat jangka panjang dari tindakan pencegahan stunting seperti meningkatkan perkembangan fisik dan mental anak.

Membangun Persepsi terhadap Hambatan

Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui identifikasi dan mengatasi hambatan yang mungkin dihadapi masyarakat dalam mengadopsi perilaku gizi yang baik, dan memberikan solusi praktis untuk mengatasi hambatan, seperti memberikan akses lebih mudah ke sumber makanan bergizi.

Kendali Diri

Upaya yang dapat dilakukan antara lain memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada individu untuk mengontrol faktor-faktor yang memengaruhi gizi dan perkembangan anak, menyediakan panduan praktis tentang cara memasak dan menyajikan makanan yang sehat.

Pemahaman terhadap Gejala

Upaya yang dapat dilakukan antara lain mengajarkan masyarakat untuk mengenali tanda-tanda stunting

pada anak dan mengambil tindakan segera jika diperlukan, mendorong penggunaan layanan kesehatan untuk memeriksa dan mengatasi stunting pada tahap awal.

Motivasi dan Dukungan

Upaya yang dapat dilakukan yaitu membangkitkan motivasi dan dukungan dari lingkungan sosial seperti keluarga, teman dan komunitas, mengadakan kampanye edukasi dan kesadaran tentang pentingnya menghindari stunting.

Tindakan Perilaku

Upaya yang dapat dilakukan seperti mendorong individu untuk mengambil tindakan konkrit dalam mengubah perilaku gizi dan pola makan seperti memberikan makanan yang seimbang dan bergizi kepada anak.

Umpan Balik dan Penguatan

Upaya yang dapat dilakukan yaitu memberikan umpan balik positif terhadap tindakan yang telah diambil oleh individu atau kelompok, mengakui dan merayakan prestasi dalam mengadopsi perilaku gizi yang baik.

Personalisasi Pesan

Upaya yang dapat dilakukan seperti menyesuaikan pesan dan informasi dengan karakteristik dan

kebutuhan individu atau kelompok tertentu.

Evaluasi dan Pemantauan

Upaya yang dapat dilakukan seperti melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap efektivitas program penurunan stunting berdasar-kan kerangka kerja *Health Belief Model*.

Tinjauan terhadap Teori *Social Cognitive Theory*

Teori *Social Cognitive* (SCT), juga dikenal sebagai Teori Kognitif Sosial, dikembangkan oleh Albert Bandura dan berfokus pada interaksi antara faktor kognitif, perilaku, dan lingkungan sosial. Teori SCT dalam upaya penurunan stunting, dapat dilakukan dengan beberapa langkah berikut:

Pemberian Contoh dan Model

Upaya yang dapat dilakukan dengan cara mengidentifikasi individu atau kelompok yang memiliki perilaku gizi yang baik dan berhasil mencegah stunting, menggunakan cerita sukses atau tokoh inspiratif sebagai model untuk meng-ilhami perilaku positif masyarakat.

Penguatan Diri

Upaya yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan keyakinan diri individu atau kelompok dalam mengubah perilaku makan dan gizi,

memberikan umpan balik positif ketika individu melakukan tindakan yang mendukung pencegahan stunting.

Pengaturan Tujuan

Upaya yang dapat dilakukan seperti membantu individu atau kelompok untuk menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatasan waktu terkait perubahan perilaku gizi, dan memberikan dukungan dalam mencapai tujuan tersebut.

Pemantauan Diri

Upaya yang dapat dilakukan seperti mendorong individu untuk melakukan pemantauan diri terhadap perilaku makan dan gizi masyarakat, mem-berikan alat atau metode sederhana untuk mencatat pola makan dan pilihan gizi masyarakat.

Penguatan Sosial

Upaya yang dapat dilakukan yaitu menggunakan dukungan dan pengaruh dari lingkungan sosial, seperti keluarga, teman, dan komunitas, untuk mem-promosikan perilaku gizi yang baik, membuat lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi adopsi perilaku makan yang sehat.

Pengendalian Dirasakan

Upaya yang dapat dilakukan yaitu membantu individu merasa bahwa mereka memiliki kendali atas

pilihan gizi dan tindakan yang mereka ambil, memberikan informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk mengendalikan aspek-aspek makanan dan gizi.

Penggunaan Indera

Upaya yang dapat dilakukan yaitu mendorong individu untuk meningkatkan kesadaran terhadap kebutuhan gizi dan dampak perilaku makan terhadap kesehatan anak, menyediakan materi edukasi visual atau interaktif yang membantu menjelaskan pentingnya gizi yang baik.

Komunikasi Efektif

Upaya yang dapat dilakukan dengan menggunakan komunikasi yang jelas dan persuasive untuk menyampaikan pesan terkait pencegahan stunting, fokus pada manfaat jangka panjang dan dampak positif yang bisa dirasakan oleh individu dan komunitas.

Pengurangan Hambatan

Upaya yang dapat dilakukan yaitu mengidentifikasi dan membantu mengatasi hambatan yang menghalangi adopsi perilaku gizi yang baik, memberikan solusi praktis untuk mengatasi kendala seperti tips memasak makanan sehat dengan bahan yang terjangkau.

Pemantauan dan Umpan Balik

Upaya yang dapat dilakukan seperti melakukan pemantauan terhadap kemajuan individu atau kelompok dalam meng-adopsi perilaku gizi yang baik, memberikan umpan balik berdasarkan pencapaian yang telah dicapai, memberikan dukungan jika dibutuhkan.

Dengan mengintegrasikan konsep-konsep teori di atas dalam program penurunan stunting, maka dapat memotivasi individu dan komunitas untuk mengadopsi perilaku gizi yang lebih baik melalui pengaruh model, penguatan diri, dukungan sosial, dan perencanaan tujuan yang baik.

Ada beberapa upaya yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin melalui upaya KIE, tetapi bentuk-nya baru sebatas mengajarkan kepada masyarakat tanda-tanda stunting berupa ceramah dan tanya jawab. Upaya ini akan lebih tercapai secara maksimal apabila pesan-pesan edukatif benar-benar menggambarkan dampak stunting, manfaat gizi yang baik serta hal-hal yang terkait dengan informasi agar masyarakat dapat men-dalami upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk penurunan bahkan pencegahan stunting.

Tinjauan terhadap Teori *Diffusion of Innovation*

Dengan menerapkan Teori *Diffusion of Innovation*, Pemerintah dapat merencanakan dan melaksanakan strategi yang efektif untuk menyebarkan inovasi terkait pencegahan stunting. Melalui penggunaan strategi komunikasi yang tepat dan melibatkan berbagai kelompok dalam proses adopsi, dapat meningkatkan kesadaran dan penerimaan terhadap praktik gizi yang baik, sehingga berkontribusi pada penurunan stunting dalam masyarakat.

Teori *Diffusion of Innovation* (DOI)

Teori yang menggambarkan bagaimana inovasi atau ide baru menyebar melalui masyarakat atau kelompok. Jika ingin menerapkan teori ini, ada beberapa langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu:

Identifikasi Inovasi

Upaya yang dapat dilakukan yaitu kita dapat menentukan inovasi atau praktik pencegahan stunting yang ingin dilakukan seperti praktik gizi yang baik, pengenalan makanan bergizi pada anak, atau perawatan kesehatan anak yang tepat.

Karakteristik Inovasi

Upaya yang dapat dilakukan diawali dengan mengidentifikasi

karakteristik inovasi yang dapat mempengaruhi adopsinya, seperti keunggulan relatif (manfaat dibandingkan praktik yang ada), kesesuaian (sesuai dengan nilai dan kebutuhan masyarakat), kerumitan (tingkat kesulitan dalam mengadopsi), keterlihatan (sejauhmana hasilnya terlihat), dan uji coba (kemungkinan mencoba sebelum mengadopsi secara penuh).

Inovator

Upaya yang dapat dilakukan diawali dengan mengidentifikasi individu atau kelompok yang termasuk dalam kategori inovator, yaitu yang cenderung menerima dan mengadopsi inovasi lebih awal daripada yang lain, selanjutnya dengan melibatkan inovator dalam mempromosikan inovasi kepada Masyarakat.

Komunikasi

Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menggunakan komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi tentang inovasi kepada masyarakat, menggunakan berbagai saluran komunikasi yang tepat untuk mencapai berbagai kelompok target.

Uji Coba

Upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan peluang kepada masyarakat untuk mencoba inovasi

secara langsung atau dalam skala kecil, dan mendukung proses uji coba dengan informasi dan panduan yang diperlukan.

Dukungan Sosial

Upaya yang dilakukan dengan melibatkan dukungan sosial dalam penyebaran inovasi, seperti dukungan dari anggota keluarga, teman, atau tokoh masyarakat, menggunakan testimonial dari individu yang telah mengadopsi inovasi untuk memengaruhi orang lain.

Adopsi secara Massal

Upaya yang dilakukan yaitu dengan fokus pada kelompok mayoritas yang cenderung mengadopsi inovasi setelah melihat keberhasilan dengan penerimaan oleh kelompok innovator atau dengan menggunakan cerita sukses dan bukti nyata dari kelompok innovator untuk memotivasi adopsi secara massal.

1. Pelatihan dan Pendidikan

Upaya yang dilakukan dengan menyediakan pendidikan dan pelatihan kepada individu atau kelompok yang akan mengimplementasikan inovasi seperti ibu-ibu atau tenaga kesehatan, dan melalui pemberian pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengadopsi dan melaksanakan inovasi dengan benar.

2. Kontinuitas dan Penguatan

Upaya yang dilakukan dengan memastikan adanya dukungan dan penguatan setelah adopsi inovasi, seperti layanan pemantauan, umpan balik positif, dan pengakuan atas upaya yang dilakukan.

3. Evaluasi dan Pemantauan

Upaya yang dilakukan yaitu melalui pemantauan dan evaluasi terhadap proses penyebaran inovasi untuk mengukur tingkat adopsi, hambatan, dan keberhasilan yang dicapai.

Tinjauan terhadap Teori *Behavior Change Theory*

Teori ini adalah kerangka kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen kunci yang dapat memengaruhi perubahan perilaku. Jika Pemerintah ingin menerapkan teori ini dalam upaya penurunan stunting, ada beberapa upaya yang dapat dilakukan:

1. Identifikasi Perilaku Sasaran

Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan menentukan perilaku yang ingin diubah, misal pola makan dan gizi yang buruk yang dapat menyebabkan stunting.

2. Analisis Perilaku Saat ini

Upaya yang dapat dilakukan yaitu melalui pemahaman faktor-faktor yang menghambat perilaku saat ini,

seperti pengetahuan, sikap, norma sosial, dan keterampilan.

3. Penentuan Tujuan Perubahan

Upaya yang dilakukan yaitu dengan menetapkan tujuan spesifik dan terukur terkait perubahan perilaku, seperti meningkatkan frekuensi konsumsi makanan bergizi pada anak.

4. Pemilihan Strategi Intervensi

Upaya yang dilakukan dengan menggunakan BCT untuk memilih strategi intervensi yang sesuai dengan karakteristik perilaku yang ingin diubah, atau dengan upaya mengadopsi perilaku baru.

5. Pengurangan Hambatan

Upaya yang dilakukan dengan mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi individu dan ditemu-kan solusi untuk mengatasinya.

6. Pemberian Penghargaan

Upaya yang dilakukan dengan memberikan penghargaan atau insentif untuk mendorong adopsi perilaku gizi yang baik, terutama pada tahap awal.

7. Monitoring dan Umpan Balik

Upaya yang dilakukan dengan melakukan pemantauan terhadap perilaku yang diubah dan memberikan umpan balik berdasarkan data yang terkumpul.

8. Penggunaan Kreativitas

Upaya yang dilakukan dengan melakukan penggunaan pen-dekatan kreatif dan menarik dalam menyampaikan pesan tentang praktik gizi yang baik.

9. Evaluasi dan Pemantauan

Upaya yang dilakukan yaitu terus melakukan pemantauan dan mengevaluasi hasil intervensi untuk melihat apakah ada perubahan yang positif dalam perilaku gizi dan penurunan stunting.

Dengan menggabungkan konsep-konsep dari teori ini, pemerintah daerah dapat merancang intervensi yang sesuai untuk mengubah perilaku masyarakat terkait gizi dan mencegah stunting.

Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dan memilih strategi yang tepat, pemerintah daerah dapat meningkatkan kesuksesan upaya penurunan stunting dalam komunitas.

SIMPULAN

Penurunan prevalensi stunting rasanya sulit dicapai dalam waktu pendek. Oleh karena itu, dalam tulisan ini diulas secara rinci teori dan bukti tentang *stunting* terkhusus yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai dari pengertian *stunting*, besar masalah,

faktor risiko, dampak *stunting*, peran nutrisi pada *stunting*, bagaimana mencegah dan menangani *stunting*, bagaimana cara petugas kesehatan dan akademisi memahami masalah sehari-hari yang menyebabkan risiko *stunting* tidak dapat dicegah atau ditangani dengan baik, serta implementasinya di lapangan. Perlu upaya yang komprehensif, terstruktur dan sungguh-sungguh dari semua stakeholder terkait sehingga penurunan prevalensi *stunting* terutama di Kabupaten Musi Banyuasin sebagai lokus penelitian dapat tercapai secara maksimal.

Upaya tersebut antara lain:

- a. Mengedukasi masyarakat dengan menggunakan komunikasi efektif mengenai manfaat dari menerapkan praktek gizi yang baik, dengan menyediakan panduan praktis mengenai cara memasak dan menyajikan makanan yang sehat, juga dapat dilakukan dengan mengubah perilaku gizi dan pola makan yang bergizi kepada anak, tidak hanya asal anak makan;
- b. Membuka akses yang mudah terhadap sumber gizi antara lain melalui perluasan ketersediaan makanan tambahan seperti biskuit fortifikasi;
- c. Mendorong lingkungan sosial seperti keluarga, teman dan komunitas untuk secara intensif membangkitkan motivasi dan dukungan mengenai pentingnya menghindari *stunting*;
- d. Adanya umpan balik positif yang dilakukan oleh pemerintah daerah terhadap masyarakat yang telah mengadopsi perilaku gizi yang baik dengan adanya pengakuan terkait prestasi tersebut dan bila perlu dapat menunjuk mereka sebagai tokoh inspiratif;
- e. Adanya pemantauan diri terhadap perilaku makan dan gizi masyarakat dengan memberikan alat atau metode sederhana untuk mencatat pola makan dan pilihan gizi masyarakat serta pemantauan terhadap kemajuan individu. Hal ini dapat dilakukan oleh ujung tombak tenaga kesehatan di desa seperti bidan desa;
- f. Perlu adanya evaluasi dan pemantauan terhadap semua pelaksanaan upaya-upaya tersebut di atas yang dilakukan secara berkala dan terus menerus dengan melibatkan semua stakeholder di wilayah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Endy P. Prawirohartono, *Stunting, Teori dan Bukti ke Implementasi*, Gadjah Mada University, 2021, dalam

https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=iqBREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=teori+stunting&ots=Nf-J0Zp-0g&sig=L8DyS9qSCVVGPj4LhBKpoap08c8&redir_esc=y#v=onepage&q=teori%20stunting&f=false

Pencegahan *Stunting* melalui Komunikasi, Informasi dan Edukasi di Kabupaten Musi Banyuasin”, H.Asmapit, S.KM., S.Kep., M.Kes., 2023.

Seminar Nasional, Literatur Review : Telaah Pendekatan Teori Kognitif Sosial Albert Bandura terhadap Stunting, Aruny Amalia Syahida dan Daliman, Volume 1 Nomor 1, 2002, <http://seminar.uad.ac.id/index.php/SNFP/article/view/9633>

Ketahanan Pangan dan Gizi Kunci Cegah Stunting, 19 Oktober 2020, <https://stunting.go.id/ketahanan-pangan-dan-gizi-kunci-cegah-stunting/>“Upaya

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TATA TERTIB PEMILIHAN KEPALA DESA DI KECAMATAN RANTAU PANJANG KABUPATEN OGAN ILIR

Oleh Dr. H. MUDASIR, M.Pd.

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, e-mail:
mudasirmudasir670@gmail.com

Diterima : 31 Agst 2023; Direvisi : 14 Sept 2023; Disetujui : 25 Sept 2023

ABSTRAK

Analisis hasil penelitian dengan menggunakan teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya. Implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang sudah terlaksana dengan baik namun masih terdapat kekurangan yang dihadapi pada proses implementasinya. Dilihat dari aspek komunikasi telah berjalan dengan efektif. Dari aspek sumber daya, masih terdapat kendala berupa masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di desa, kurangnya anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan pemilihan kepala desa, sedangkan informasi dan wewenang telah mendukung pelaksanaan kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa. Dilihat dari kepribadian pelaksana kebijakan diketahui bahwa pemerintah Kecamatan telah melaksanakan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan kebijakan, koordinasi dan komunikasi telah berjalan dengan baik. Dilihat mekanisme/prosedur kerja dan koordinasi antar bagian dalam pelaksanaan program telah dilakukan sesuai dengan pedoman dan petunjuk pelaksana.

Kata Kunci: pemilihan Kepala Desa

PENDAHULUAN

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di daerah kabupaten. Desa juga memiliki kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dalam Ikatan Negara Kesatuan

Republik Indonesia (NKRI). Penyelenggaraan pemerintah desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Begitu pula dalam penyelenggaraan pemerintah desa harus sesuai dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan

Daerah. Penyelenggaraan pemerintah desa tidak dapat lepas dari jabatan Kepala Desa. Pemerintah desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang dipilih masyarakat desa yang sudah mempunyai hak memilih. Kepala Desa ditetapkan melalui perolehan suara terbanyak, kecuali calon tunggal yang harus mendapat suara 50% + 1 dari pemilih yang menggunakan hak memilih dalam pemilihan yang nantinya dilantik oleh Bupati paling lama 30 hari setelah pemungutan suara.

Kepala desa mempunyai tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dan dipilih langsung oleh dan dari penduduk desa Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan, dengan masa jabatan 6 tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Kemudian dalam menjalankan tugasnya, Kepala Desa pada dasarnya bertanggung jawab kepada rakyat.

Kepala Desa dipilih langsung oleh penduduk desa dari calon yang memenuhi syarat. Pemilihan Kepala Desa bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Pemilihan Kepala Desa dilaksanakan melalui tahap pencalonan dan tahap

pemilihan. Pemilihan Kepala Desa dalam kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan diakui keberadaannya berlaku ketentuan hukum adat setempat, yang diterapkan dalam Peraturan Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Kepala Desa dipilih langsung oleh penduduk desa dari calon yang memenuhi syarat. Pemilihan Kepala Desa bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil. Pemilihan Kepala Desa dilaksanakan melalui tahap pencalonan dan tahap pemilihan. Pemilihan Kepala Desa dalam kesatuan masyarakat hukum adat beserta hak tradisionalnya sepanjang masih hidup dan diakui keberadaannya berlaku ketentuan hukum adat setempat, yang diterapkan dalam Peraturan Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah. Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir telah melaksanakan pemilihan kepala desa pertama kalinya secara serentak berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Desa yang selanjutnya ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14 Tahun 2016 tentang Tata

Cara Pencalonan dan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa.

Pada tahun 2016, Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir menyelenggarakan Pemilihan Kepala Desa secara serentak di 16 Kecamatan, salah satunya Kecamatan Rantau Panjang. Adapun desa yang melaksanakan pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang sebanyak 11 Desa.

Berdasarkan pengamatan sementara, pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi seperti masih kurangnya anggaran dana dalam pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang dimana dana yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir tergolong terlambat dalam penyalurannya, dana yang dianggarkan pada APBD Pemerintah Kabupaten Ogan Ilir disalurkan melalui beberapa tahap dan tidak sesuai dengan waktu pelaksanaan pemilihan.

Selain itu masih kurangnya pemahaman masyarakat mengenai Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa, hal ini terlihat dari masih adanya protes masyarakat terhadap alur penyelenggaraan pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang

Kabupaten Ogan Ilir serta masih adanya ketidakpuasan peserta Pemilihan Kepala Desa terhadap hasil dalam salah satu tahapan pemilihan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka akan diteliti lebih lanjut mengenai dan menuliskannya dalam tesis yang berjudul “Implementasi Kebijakan Tata Cara Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir”.

IDENTIFIKASI DAN PERUMUSAN MASALAH

Identifikasi Masalah

Merujuk pada data dan informasi pada latar belakang masalah dapat terlihat permasalahan antara lain: a. Terlambatnya penyaluran dana pada pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir; b. Dirasakan masih kurangnya pengetahuan masyarakat mengenai tata tertib pemilihan Kepala Desa yang dilaksanakan di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir.

Perumusan Masalah

Sehubungan dengan permasalahan yang telah teridentifikasi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: a. Bagaimanakah Implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan

Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir ?

b. Faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk :1.Mengetahui Implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. 2. Mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir.

Kebijakan

Istilah kebijakan publik merupakan terjemahan istilah bahasa Inggris, yaitu public policy. Kata policy ada yang menerjemahkan menjadi “kebijakan” (Samodra Wibawa, 1994; Muhadjir darwin, 1998) dan ada juga yang menerjemahkan menjadi “kebijaksanaan” (Islamy, 2001; Abdul Wahap, 1990). Meskipun belum ada kesepakatan bahwa policy diterjemahkan menjadi “kebijakan” atau “kebijaksanaan”, kecenderungan untuk policy digunakan istilah kebijakan. Oleh karena itu, public

policy diterjemahkan menjadi kebijakan publik.

Menurut Thomas R. Dye (1992) public policy is whatever government choose to do or not to do (kebijakan publik adalah apa pun pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu). Menurut Dye, apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu, tentu ada tujuannya karena kebijakan publik merupakan “tindakan” pemerintah. Apabila pemerintah memilih untuk tidak melakukan sesuatu, juga merupakan kebijakan publik yang ada tujuannya.

Sementara itu, Thomas Dye (1992 : 2-4) mendefinisikan bahwa kebijakan publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, alasan suatu kebijakan harus dilakukan dan manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengundang manfaat yang besar bagi warganya dan tidak menimbulkan kerugian, disinilah pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan.

Sedangkan menurut Nugroho (2012: 123) secara sederhana dapat dikatakan bahwa:

“Kebijakan publik adalah setiap keputusan yang dibuat oleh Negara, sebagai strategi untuk merealisasikan tujuan dari Negara. Kebijakan publik adalah strategi untuk mengantar masyarakat pada masa awal, memasuki masyarakat pada masa transisi, untuk menuju masyarakat yang dicita-citakan”.

Berdasarkan beberapa pandangan para ahli tersebut, pada hakikatnya kebijakan publik dibuat oleh pemerintah berupa tindakan-tindakan pemerintah. Kebijakan publik, baik untuk melakukan maupun tidak melakukan sesuatu mempunyai tujuan tertentu. Kebijakan publik ditujukan untuk kepentingan masyarakat.

Tujuan kebijakan publik adalah seperangkat tindakan pemerintah yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh publik sebagai konstituen pemerintah. Kebijakan publik sebagai pilihan tindakan yang legal dan sah karena kebijakan publik dibuat oleh lembaga yang memiliki legitimasi dalam sistem pemerintahan. Kemudian, kebijakan publik sebagai hipotesis adalah kebijakan yang dibuat berdasarkan teori, model atau hipotesis mengenai sebab akibat. Kebijakan senantiasa

bersandar pada asumsi-asumsi mengenai perilaku.

Kebijakan publik dalam kepustakaan internasional disebut sebagai public policy, yaitu suatu aturan yang mengatur kehidupan bersama yang harus ditaati dan berlaku mengikat seluruh warganya. Setiap pelanggaran akan diberi sanksi sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan sanksi dijatuhkan di depan masyarakat oleh lembaga yang mempunyai tugas menjatuhkan sanksi (Nugroho R., 2004 : 1-7). Aturan atau peraturan tersebut secara sederhana dipahami sebagai kebijakan publik. Dengan demikian, kebijakan publik dapat diartikan sebagai produk hukum. Akan tetapi, tidak hanya hukum, tetapi juga harus memahaminya secara utuh dan benar. Ketika suatu isu yang menyangkut kepentingan bersama dipandang perlu untuk diatur, formulasi isu tersebut menjadi kebijakan publik yang harus dilakukan dan disusun serta disepakati oleh para pejabat yang berwenang. Ketika kebijakan publik ditetapkan menjadi produk hukum, seperti undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden termasuk Peraturan Daerah maka kebijakan publik tersebut

berubah menjadi produk hukum yang harus ditaati.

Dapat dipahami pula bahwa kebijakan publik merupakan keputusan atau serangkaian keputusan yang selanjutnya diikuti oleh tindakan yang dilakukan oleh pemerintah serta mengapa mereka melakukannya, dengan tujuan untuk kepentingan publik.

Dalam penelitian ini, kebijakan publik yang diteliti adalah Peraturan tentang Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa. Peraturan ini merupakan kebijakan lanjutan yang lebih bersifat operasional yang bertujuan untuk mengatur lebih dekat dengan realisasinya dan disesuaikan dengan kebutuhan daerah.

TEORI-TEORI KEBIJAKAN PUBLIK

Salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan publik adalah implementasi kebijakan. Implementasi sering dianggap hanya merupakan pelaksanaan dari hal-hal yang telah diputuskan oleh para pengambil keputusan, seolah-olah tahapan ini kurang berpengaruh. Akan tetapi, dalam kenyataannya, tahapan implementasi menjadi begitu penting karena suatu kebijakan tidak akan berarti jika tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Dengan kata lain, implementasi merupakan tahap

suatu kebijakan dilaksanakan secara maksimal dan dapat mencapai tujuan kebijakan.

Berdasarkan perspektif rational model, strategi implementasi merupakan suatu proses mobilisasi dari pengalokasian sumber daya (resources) untuk mencapai outcome yang diinginkan, yang terdiri dari pengalokasian resources guna mendukung alternatif kebijakan yang dipilih, pengembangan sistem kontrol untuk mengukur dan menilai kinerja serta menyajikan feedback terhadap manajemen, dan menciptakan kebijakan terkait struktur dan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya (Hatch, 1997: 110).

Pada prinsipnya, implementasi kebijakan publik merupakan cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang (Nugroho, 2011: 618). Sehingga kajian tentang implementasi kebijakan sangat penting dalam administrasi dan kebijakan publik. Meskipun suatu kebijakan sudah dianggap baik, tetapi jika implementasinya tidak tepat maka akan gagal dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Edward III, 1980: 1).

Dalam implementasi kebijakan, dimungkinkan terjadinya

implementation gap, yaitu gap antara keinginan yang dirumuskan dalam formulasi kebijakan terhadap hasil yang dicapai pada saat penerapannya. Kegagalan kebijakan (policy failure) menurut Hogwood dan Gunn dikategorikan dalam dua bagian Pertama, kebijakan yang tidak bisa diimplementasikan (non-implementation policy) yaitu kebijakan yang sudah diformulasikan sedemikian rupa, tetapi ternyata tidak dapat diimplementasikan oleh karena beberapa faktor misalnya para aktornya tidak mencapai kata sepakat dengan agen pelaksananya. Kedua, implementasi yang tidak berhasil (unuseful implementation) yaitu kebijakan yang sudah diformulasikan kemudian diimplementasikan sesuai dengan rencana tetapi hasilnya tidak seperti yang diharapkan oleh karena beberapa faktor seperti pergantian pimpinan (kekuasaan negara atau daerah) atau terjadinya musibah yang tidak terelakkan pada saat proses implementasi dilaksanakan (Hogwood dan Gunn, 1983).

Secara umum, ada tiga faktor penyebab mengapa suatu kebijakan publik mengalami kegagalan pada saat proses implementasi. Pertama, karena kebijakan yang buruk (bad policy) yaitu sejak awal, perumusan

kebijakan tersebut dilakukan tanpa informasi yang lengkap, salah dalam mengidentifikasi dalam memilih masalah, dan tujuan serta target yang tidak jelas. Kedua, karena pelaksanaannya memang buruk (bad execution), misalnya karena kurang koordinasi antara pelaksana dan minimnya sarana dan prasarana penunjang. Ketiga, adanya faktor nasib yang tidak menguntungkan (bad luck) sebab semua prasyarat untuk keberhasilan implementasi sudah terpenuhi dengan baik, tetapi diluar dugaan muncul hambatan yang di luar rasio manusia (Hogwood dan Gunn, 1983: 197).

Model Marilee S. Grindle

Pendekatan Merilee S. Grindle (1980) dikenal dengan Implementation as A Political and Administrative Procces. Menurut Grindle ada 2 (dua) variabel yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, yaitu :

1) Keberhasilan implementasi suatu kebijakan publik dapat diukur dari proses pencapaian hasil akhir (outcomes), yaitu tercapai atau tidaknya tujuan yang ingin diraih. Hal ini dikemukakan oleh Grindle, dimana pengukuran keberhasilan implementasi kebijakan tersebut dapat dilihat dari 2 (dua) hal, yakni :

a) Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah pelaksanaan kebijakan sesuai dengan yang ditentukan (design) dengan merujuk pada aksi kebijakannya.

b) Apakah tujuan kebijakan tercapai. Dimensi ini diukur dengan melihat dua faktor, yaitu :

- Dampak atau efeknya pada masyarakat secara individu dan kelompok.
- Tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

2). Keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik, juga menurut Grindle, amat ditentukan oleh tingkat implementability kebijakan itu sendiri, yang terdiri atas :

- Isi Kebijakan (Content of Policy) Mencakup :

a) Interest Affected (Kepentingan-Kepentingan yang Mempengaruhi) Interest affected berkaitan dengan berbagai kepentingan yang mempengaruhi suatu implementasi kebijakan. Indikator ini berargumen bahwa suatu kebijakan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan banyak kepentingan, dan sejauh mana kepentingan-kepentingan tersebut membawa pengaruh terhadap implementasinya, hal inilah yang ingin diketahui lebih lanjut.

b) Type of Benefits (Tipe Manfaat) Pada point ini content of policy berupaya untuk menunjukkan atau menjelaskan bahwa dalam suatu kebijakan harus terdapat beberapa jenis manfaat yang menunjukkan dampak positif yang dihasilkan oleh pengimplementasian kebijakan yang hendak dilaksanakan.

c) Extent of Change Envision (Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai) Setiap kebijakan memiliki target yang hendak dan ingin dicapai. Content of policy yang ingin dijelaskan pada point ini adalah bahwa sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan haruslah memiliki skala yang jelas. Suatu program yang bertujuan mengubah sikap dan perilaku kelompok sasaran relative lebih sulit diimplementasikan daripada program yang sekedar memberikan bantuan kredit atau bantuan beras kepada kelompok masyarakat miskin

d) Site of Decision Making (Letak Pengambilan Keputusan) Pengambilan keputusan dalam suatu kebijakan memegang peranan penting dalam pelaksanaan suatu kebijakan, maka pada bagian ini harus dijelaskan dimana letak pengambilan keputusan dari suatu kebijakan yang akan diimplementasikan.

e) Program Implementer (Pelaksana Program) Dalam menjalankan suatu kebijakan atau program harus didukung dengan adanya pelaksana kebijakan yang kompeten dan kapabel demi keberhasilan suatu kebijakan. Dan ini sudah harus terpapar atau terdata dengan baik, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci

f. Resources Committed (Sumber-Sumber Daya yang Digunakan) Apakah sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai. Pelaksanaan kebijakan harus didukung oleh sumberdaya-sumberdayayang mendukung agar pelaksanaannya berjalan dengan baik

- Lingkungan Implementasi (Context of Implementation) mencakup :

a) Power, Interest, and Strategy of Actor Involved (Kekuasaan, Kepentingan-Kepentingan, dan Strategi dari Aktor yang Terlibat) Dalam suatu kebijakan perlu dipertimbangkan pula kekuatan atau kekuasaan, kepentingan serta strategi yang digunakan oleh para actor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Bila hal ini tidak diperhitungkan dengan matang, sangat besar kemungkinan program

yang hendak diimplementasikan akan jauh hasilnya dari yang diharapkan.

b) Institution and Regime Characteristic (Karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa) Lingkungan dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakanjuga berpengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini ingin dijelaskan karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi suatu kebijakan.

c) Compliance and Responsiveness (Tingkat Kepatuhan dan Adanya Respon dari Pelaksana) Hal lain yang dirasa penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan adalah kepatuhan dan respon dari para pelaksana, maka yang hendak dijelaskan pada poin ini adalah sejauhmana kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan.

Model Donald Van Meter dan Carl Van Horn

Model pendekatan implementasi kebijakan yang dirumuskan Van Meter dan Van Horn disebut dengan A Model of the Policy Implementation (1975). Proses implementasi ini merupakan sebuah abstraksi atau performansi suatu pengejawantahan kebijakan yang pada dasarnya secara sengaja dilakukan untuk meraih

kinerja implementasi kebijakan yang tinggi yang berlangsung dalam hubungan berbagai variabel. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari keputusan politik, pelaksana dan kinerja kebijakan publik. Model ini menjelaskan bahwa kinerja kebijakan dipengaruhi oleh beberapa variabel yang saling berkaitan, variable-variabel tersebut yaitu:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan/ ukuran dan tujuan kebijakan
- 2) Sumber daya
- 3) Karakteristik organisasi pelaksana
- 4) Sikap para pelaksana
- 5) Komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan
- 6) Lingkungan sosial, ekonomi dan politik

Secara rinci variabel-variabel implementasi kebijakan publik model Van Meter dan Van Horn dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Standar dan sasaran kebijakan / ukuran dan tujuan kebijakan

Kinerja implementasi kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya dari ukuran dan tujuan kebijakan yang bersifat realistis dengan sosio-kultur yang ada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran dan dan sasaran kebijakan terlalu ideal (utopis), maka akan sulit

direalisasikan (Agustino, 2006). Van Meter dan Van Horn (dalam Sulaeman, 1998) mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingkat ketercapaian standar dan sasaran tersebut.

Pemahaman tentang maksud umum dari suatu standar dan tujuan kebijakan adalah penting. Implementasi kebijakan yang berhasil, bisa jadi gagal (frustated) ketika para pelaksana (officials), tidak sepenuhnya menyadari terhadap standar dan tujuan kebijakan. Standar dan tujuan kebijakan memiliki hubungan erat dengan disposisi para pelaksana (implementors). Arah disposisi para pelaksana (implementors) terhadap standar dan tujuan kebijakan juga merupakan hal yang "crucial". Implementors mungkin bisa jadi gagal dalam melaksanakan kebijakan, dikarenakan mereka menolak atau tidak mengerti apa yang menjadi tujuan suatu kebijakan (Van Mater dan Van Horn, 1974).

- 2). Sumber daya

Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari

kemampuan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Setiap tahap implementasi menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan pekerjaan yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan secara apolitik. Selain sumber daya manusia, sumber daya finansial dan waktu menjadi perhitungan penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Derthicks (dalam Van Mater dan Van Horn, 1974) bahwa: "New town study suggest that the limited supply of federal incentives was a major contributor to the failure of the program".

Van Mater dan Van Horn (dalam Widodo 1974) menegaskan bahwa: "Sumber daya kebijakan (policy resources) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana

atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan."

3). Karakteristik organisasi pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksananya. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan menuntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Selaian itu, cakupan atau luas wilayah menjadi pertimbangan penting dalam menentukan agen pelaksana kebijakan.

Model George C. Edward III

Pendekatan yang digunakan dalam menganalisis implementasi kebijakan tentang konservasi energi adalah teori yang dikemukakan oleh George C. Edwards III (1980). Dimana implementasi dapat dimulai dari kondisi abstrak dan sebuah pertanyaan tentang apakah syarat agar implementasi kebijakan dapat

berhasil, menurut George C. Edwards III ada empat variabel dalam kebijakan publik yaitu Komunikasi (Communications), Sumber Daya (resources), sikap (dispositions atau attitudes) dan struktur birokrasi (bureaucratic structure).

Ke empat faktor di atas harus dilaksanakan secara simultan karena antara satu dengan yang lainnya memiliki hubungan yang erat. Tujuan kita adalah meningkatkan pemahaman tentang implementasi kebijakan. Penyederhanaan pengertian dengan cara membreakdown (diturunkan) melalui eksplanasi implementasi kedalam komponen prinsip. Implementasi kebijakan adalah suatu proses dinamik yang mana meliputi interaksi banyak faktor. Sub kategori dari faktor-faktor mendasar ditampilkan sehingga dapat diketahui pengaruhnya terhadap implementasi.

Faktor –faktor yang berpengaruh dalam implementasi menurut George C. Edwards III sebagai berikut :

1) Komunikasi

Komunikasi adalah cara untuk berinteraksi sehingga informasi yang ingin disampaikan dapat diterima dengan baik oleh individu maupun kelompok. Menurut Edward (Widjaja, 2008: 88) “Komunikasi adalah proses

penyampaian gagasan, harapan yang di sampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti oleh penyampai pesan, ditujukan kepada penerima pesan.” Di dalam implementasi, pelaksana kebijakan harus tahu apa yang harus dikerjakan sehingga diperlukan komunikasi yang baik, agar dapat melaksanakan kebijakan dengan konsisten.

Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan. Kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana. Konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu. Komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit. Seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkanluaskannya. Di samping itu sumber informasi yang berbeda juga akan melahirkan interpretasi yang berbeda pula.

Agar implementasi berjalan efektif, siapa yang bertanggungjawab melaksanakan sebuah keputusan harus mengetahui apakah mereka dapat melakukannya. Sesungguhnya implementasi kebijakan harus diterima oleh semua personel dan harus mengerti secara jelas dan akurat mengenai maksud dan tujuan kebijakan. Jika para aktor pembuat kebijakan telah melihat ketidakjelasan spesifikasi kebijakan sebenarnya mereka tidak mengerti apa sesungguhnya yang akan diarahkan. Para implemetor kebijakan bingung dengan apa yang akan mereka lakukan sehingga jika dipaksakan tidak akan mendapatkan hasil yang optimal. Tidak cukupnya komunikasi kepada para implementor secara serius mempengaruhi implementasi kebijakan.

2) Sumberdaya

Tidak menjadi masalah bagaimana jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim. Jika personil yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya. Komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang

relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Sumberdaya manusia yang tidak memadai (jumlah dan kemampuan) berakibat tidak dapat dilaksanakannya program secara sempurna karena mereka tidak bisa melakukan pengawasan dengan baik. Jika jumlah staf pelaksana kebijakan terbatas maka hal yang harus dilakukan meningkatkan skill/kemampuan para pelaksana untuk melakukan program. Untuk itu perlu adanya manajemen SDM yang baik agar dapat meningkatkan kinerja program.

Informasi merupakan sumberdaya penting bagi pelaksanaan kebijakan. Ada dua bentuk informasi yaitu informasi mengenai bagaimana cara menyelesaikan kebijakan/program serta bagi pelaksana harus mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan dan informasi tentang data pendukung kepetuhan kepada

peraturan pemerintah dan undang-undang. Kenyataan dilapangan bahwa tingkat pusat tidak tahu kebutuhan yang diperlukan para pelaksana dilapangan. Kekurangan informasi/pengetahuan bagaimana melaksanakan kebijakan memiliki konsekuensi langsung seperti pelaksana tidak bertanggungjawab, atau pelaksana tidak ada di tempat kerja sehingga menimbulkan inefisien. Implementasi kebijakan membutuhkan kepatuhan organisasi dan individu terhadap peraturan pemerintah yang ada.

Sumberdaya lain yang juga penting adalah kewenangan untuk menentukan bagaimana program dilakukan, kewenangan untuk membelanjakan/mengatur keuangan, baik penyediaan uang, pengadaan staf, maupun pengadaan supervisor.

Fasilitas yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan/program harus terpenuhi seperti kantor, peralatan, serta dana yang mencukupi. Tanpa fasilitas ini mustahil program dapat berjalan.

3) Disposisi atau Sikap

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi kebijakan adalah sikap implementor. Jika implemetor setuju dengan bagian-bagian isi dari

kebijakan maka mereka akan melaksanakan dengan senang hati tetapi jika pandangan mereka berbeda dengan pembuat kebijakan maka proses implementasi akan mengalami banyak masalah.

Ada tiga bentuk sikap/respon implementor terhadap kebijakan ; kesadaran pelaksana, petunjuk/arahan pelaksana untuk merespon program kearah penerimaan atau penolakan, dan intensitas dari respon tersebut. Para pelaksana mungkin memahami maksud dan sasaran program namun seringkali mengalami kegagalan dalam melaksanakan program secara tepat karena mereka menolak tujuan yang ada didalamnya sehingga secara sembunyi mengalihkan dan menghindari implementasi program. Disamping itu dukungan para pejabat pelaksana sangat dibutuhkan dalam mencapai sasaran program.

Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi pelaksanaan program dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Wujud dari dukungan pimpinan ini adalah Menempatkan kebijakan menjadi prioritas program, penempatan pelaksana dengan orang-orang yang mendukung program, memperhatikan keseimbangan daerah, agama, suku,

jenis kelamin dan karakteristik demografi yang lain. Disamping itu penyediaan dana yang cukup guna memberikan insentif bagi para pelaksana program agar mereka mendukung dan bekerja secara total dalam melaksanakan kebijakan/program.

4) Struktur Birokrasi

Membahas badan pelaksana suatu kebijakan, tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi. Struktur birokrasi adalah karakteristik, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijakan. Van Horn dan Van Meter menunjukkan beberapa unsur yang mungkin berpengaruh terhadap suatu organisasi dalam implementasi kebijakan, yaitu:

1) Kompetensi dan ukuran staf suatu badan; 2) Tingkat pengawasan hirarkhis terhadap keputusan-keputusan sub unit dan proses-proses dalam badan pelaksana; 3) Sumber-sumber politik suatu organisasi (misalnya dukungan di antara anggota legislatif dan eksekutif); 4) Vitalitas suatu organisasi; 5) Tingkat komunikasi “terbuka”, yaitu jaringan

kerja komunikasi horizontal maupun vertikal secara bebas serta tingkat kebebasan yang secara relatif tinggi dalam komunikasi dengan individu-individu di luar organisasi; 6) Kaitan formal dan informal suatu badan dengan badan pembuat keputusan atau pelaksana keputusan.

METODOLOGI PENELITIAN

Perspektif Pendekatan Penelitian

Metode penelitian administrasi atau manajemen menurut Sugiyono (2003: 3-4) dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang administrasi dan manajemen pelaksanaan program.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian ini didukung oleh beberapa pendapat. Menurut Arikunto (1996: 127) bahwa dalam penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan

variable yang lain (Sugiyono, 1994: 6).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu tata cara penelitian yang bertujuan menggambarkan mengenai keadaan tertentu, yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat terpisah-pisah untuk memperoleh kesimpulan.

RUANG LINGKUP PENELITIAN

Menurut Strauss dan Corbin (1990: 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 yang tidak perlu dimasukkan kedalam data yang sedang dikumpulkan (meski mungkin menarik tetapi karena tidak relevan).

Dalam ruang lingkup penelitian ini dimaksudkan agar jangan sampai terjadi penyimpangan dalam pembatasan tesis ini dengan permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian penulisan tesis ini adalah :

implementasi kebijakan tata cara pemilihan Kepala Desa

Variabel Penelitian

Klasifikasi Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono: 38: 2003)

Variabel dalam penelitian ini berupa variabel mandiri yaitu :”Implementasi Kebijakan Tata Cara Pemilihan Kepala Desa”, Variabel ini bersifat mandiri karena tidak mempengaruhi dan dipengaruhi atau dihubungkan dengan variabel lainnya.

Definisi Konseptual

Definisi Konsep adalah “Istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian Ilmu Sosial “ (Singarimbun dan Effendi, 1995: 32) Definisi Konsep dalam penelitian ini adalah :

- a. Kebijakan Publik adalah serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang berorientasi pada tujuan tertentu guna memecahkan masalah-masalah publik atau demi kepentingan publik

b. Implementasi kebijakan adalah tindakan yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta baik secara individu maupun kelompok yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan sebagaimana dirumuskan di dalam kebijakan.

Definisi Operasional

Definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable atau suatu informasi ilmiah yang mau membantu penelitian yang lain yang ingin menggunakan variabel yang sama (Singarimbun dan Effendi, 1995: 46). Adanya definisi operasional tersebut berarti terdapatnya indikator yang akan diukur dalam suatu penelitian.

Adapun definisi operasional yang dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Variabel Dimensi Indikator

Implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa

1. Komunikasi
 - a. Komunikasi Vertikal
 - b. Komunikasi Horizontal
2. Sumber Daya
 - a. Manusia (Pelaksana kebijakan)
 - b. Keuangan (anggaran)
 - c. Informasi
 - d. Wewenang
3. Disposisi

a. Dukungan Pelaksana

4. Struktur Birokrasi

- a. Prosedur/Mekanisme Pemilihan Kepala Desa
- b. Fragmentasi dilihat dari Koordinasi Antar Bagian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian ini berisikan temuan penelitian mengenai implementasi kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa Di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Dalam bab ini akan terdiri dari hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian dan diskusi.

Definisi operasional penelitian ini diambil dari Teori George Edward III seperti yang terdapat pada tinjauan pustaka. Dalam penyajiannya akan diuraikan berdasarkan indikator-indikator yang terdapat pada setiap definisi operasional dalam implementasi program, yaitu :

1. Komunikasi, dapat dilihat dari :
 - a. Komunikasi Vertikal
 - b. Komunikasi Horizontal
2. Sumber Daya, dapat dilihat dari :
 - a. SDM
 - b. Keuangan (anggaran)
 - c. Informasi
 - d. Wewenang
3. Disposisi (sikap), dapat dilihat dari :
 - a. Dukungan Pelaksana

4. Struktur Birokrasi, dilihat dari :

- a. Prosedur/Mekanisme Pemilihan Kepala Desa
- b. Fragmentasi dilihat dari Koordinasi Antar Bagian

Pembahasan yang lebih rinci mengenai setiap indikator dalam penelitian Implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang akan diuraikan pada subbab berikut:

Hasil Penelitian

Penelitian ini menghasilkan data primer yaitu berupa hasil wawancara dengan key informant yang telah ditentukan sebelumnya yaitu Sekerataris Camat Rantau Panjang, Kasi Pemerintahan, Kepala Desa, Badan Permusyawaratan Desa, Anggota Panitia Pelaksana Pemilihan Kepala Desa dan Kepala Desa. Selain wawancara dan observasi, digunakan pula studi dokumentasi dari data-data yang berkaitan dengan penelitian. Berikut hasil penelitian untuk melihat Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir yang dianalisis dengan menggunakan indikator-indikator dari model implementasi yang dikemukakan oleh George C. Edward III.

Komunikasi

Analisis pada indikator ini bertujuan untuk melihat proses komunikasi yang terdapat dalam pelaksanaan/implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Data diperoleh melalui wawancara dengan informan, selain itu diperoleh melalui analisis data sekunder.

Pada bagian ini dibahas mengenai komunikasi yang dilihat dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Pembahasan yang lebih rinci dari indikator-indikator tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

a. Komunikasi Vertikal

Analisis ini bertujuan untuk melihat komunikasi vertikal yang dilakukan dalam proses implementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Komunikasi vertikal adalah komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang sifatnya instruksi, perintah atau komando yang berasal dari atasan kepada bawahan. Komunikasi vertikal yang dilakukan di Kecamatan Rantau Panjang dalam pelaksanaan Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir

berupa komunikasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kecamatan dengan Pemerintah Kabupaten serta Pemerintah Desa mengenai pelaksanaan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa.

Komunikasi dalam implementasi kebijakan ini seperti yang diikemukakan oleh Sekretaris Camat Rantau Panjang dalam wawancara berikut ini:

“Ada komunikasi yang dilakukan secara berjenjang atau bisa dikatakan komunikasi vertikal seperti yang disampaikan dimana kami menerima informasi dari Pemerintah Kabupaten khususnya dari Dinas PMD Kabupaten Ogan Ilir yang kemudian informasi tersebut kami sampaikan kepada Pemerintah Desa atau dengan Panitia Pelaksana Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir”.

Selanjutnya juga disampaikan oleh Kepala Desa Kotadaro I dengan informasi sebagai berikut:

“Menegenai komunikasi yang kami lakukan, dalam pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa yang sudah dilaksanakan, pada saat kami masih sebagai Calon Kepala Desa, kami melakukan komunikasi dengan Pemerintah Kecamatan mengenai

Tata Tertib pencalonan sampai padapenetapan calon terpilih”.

Berdasarkan informasi tersebut terdapat proses transmisi isi peraturan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa kepada Pemerintah Kecamatan yang kemudian peraturan tersebut dapat diketahui secara jelas dan rinci oleh seluruh bagian/bidang kemudian baru dilakukan dan diinstruksikan kepada pemerintah desa/kelurahan..

1. Kepala Desa sebagai Komunikan

Komunikan atau penerima pesan dapat digolongkan 3 jenis, yaitu personal, kelompok dan massa.

Komunikan personal efektifitasnya paling tinggi karena komunikasinya timbal balik dan terkonsentrasi, hanya kurang efisien karena memakan waktu yang lama disebabkan komunikasi tersebut harus dengan personal atau kelompok tertentu yang telah ditetapkan. Sementara itu, komunikan kelompok adalah komunikan yang terdiri dari beberapa orang/ bagian/ kelompok. Bentuk komunikasi yang digunakan seperti pemberian instruksi dan rapat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Camat Rantau Panjang, ia menyatakan tentang bentuk komunikasi yang dilakukan, yaitu : “...salah satunya rapat, ini yang digunakan untuk

memberikan pengarahan, instruksi dan informasi tentang kegiatan yang akan dilakukan dalam pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa.

Informasi yang sama juga dikemukakan oleh Kepala Desa Rantau Panjang Ulu sebagai berikut: "....Kami juga berkomunikasi dengan Pemerintah Kecamatan dan Panitia Pelaksana Pemilihan secara lisan dan tulisan, selain itu juga dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa melalui koordinasi yang dilakukan dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa".

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa bentuk komunikasi yang digunakan merupakan komunikasi lisan, tetapi bentuk komunikasi secara tulisan juga sering digunakan yaitu melalui surat pemberitahuan atau surat perintah.

2. Pelaksanaan sebagai Hasil.

Hasil/effect adalah hasil akhir dari suatu komunikasi, yakni sikap dan tingkah laku orang, sesuai atau tidak sesuai dengan yang diinginkan. Jika sikap dan tingkah laku orang lain itu sesuai, maka berarti komunikasi berhasil dan implementasi program tersebut dapat berjalan dengan baik, demikian pula sebaliknya.

Hasil dari komunikasi vertikal yang dilakukan di Kecamatan Rantau Panjang dalam penyelenggaraan Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa adalah melaksanakan perda kebijakan yang telah diinstruksikan kepada pemerintah desa dengan himbauan untuk mempersiapkan syarat-syarat dan kelengkapan berkas yang diperlukan dalam pelaksanaan pemilihan Kepala Desa yang akan dilakukan. Hal ini berarti komunikasi vertikal yang dilakukan telah memenuhi semua elemen/unsur dari komunikasi. Hal ini dapat dilihat bahwa komunikasi vertikal telah dilaksanakan berdasarkan proses komunikasi vertikal, yaitu dari Pemerintah Kabupaten dan diteruskan sampai pada Pemerintah Desa. Apabila dalam komunikasi tersebut telah mempunyai semua elemen/unsur komunikasi maka komunikasi dapat berjalan dengan baik karena bila kekurangan salah satu elemen /unsur saja maka komunikasi sulit dilaksanakan.

Mengenai komunikasi yang dilakukan secara berjenjang juga diperoleh informasi yang sejalan dari Panitia Pemilihan Kepala Desa Rantau Panjang Ulu sebagai berikut:

“Untuk pelaksanaan pemilihan kami berkoordinasi dengan pemerintah kecamatan dan Dinas PMD, ada yang melalui sosialisasi ada juga melalui surat dan rapat yang diadakan di kecamatan”.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa komunikasi yang dilakukan dalam implementasi kebijakan tata tertib pemilihan kepala desa dilakukan secara berjenjang, dalam komunikasi sudah memenuhi unsur-unsur komunikasi vertikal dimana ada komunikator, media yang disampaikan melalui rapat dan tertulis, ada komunikan, ada pesan berupa informasi mengenai tata tertib pemilihan kepala desa dan ada hasil berupa pelaksanaan pemilihan kepala desa secara serentak di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir.

Kesimpulan yang didapat dari komunikasi yang dilakukan dalam implementasi kebijakan tata cara pemilihan kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang sudah berjalan dengan efektif yang dilakukan dengan komunikasi secara lisan dan tulisan. Komunikasi lisan dilakukan satu arah/vertikal yang dilakukan oleh Camat melalui media rapat dan komunikasi secara tulisan melalui surat perintah pelaksanaan tugas.

b. Komunikasi Horizontal

Analisis kedua dalam indikator komunikasi bertujuan untuk mengetahui komunikasi horizontal yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Data diperoleh melalui wawancara dengan Sekretaris Camat dan Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa Pemerintah Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir.

Komunikasi horizontal yang dimaksud adalah komunikasi yang dilakukan sesama pegawai yang kedudukan/jabatannya sejajar. Komunikasi ini sifatnya lebih cenderung untuk mengkoordinasikan pekerjaan agar tidak terdapat kesamaan pekerjaan antara sesama pegawai dalam satu unit pemerintahan.

Adanya komunikasi horizontal diharapkan dapat terjalin koordinasi yang baik antar bagian/kasi dan kemungkinan kesamaan pekerjaan dapat dihindari. Menurut Kasi Pemerintahan Kecamatan Rantau Panjang, ia menyatakan tentang komunikasi horizontal yang dilakukan dengan Sekretaris Camat dan Staf bahwa: "...komunikasi yang dilakukan sesama pegawai di kecamatan ini untuk mengadakan pelaksanaan

pemilihan Kepala desa yaitu dengan mengumpulkan, mengolah data dalam dan mempersiapkan berkas-berkas serta hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pelaksanaan pemilihan Kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir.

Hal serupa juga disampaikan oleh Badan Permusyawaratan Desa Rantau Panjang Ulu dengan informasi sebagai berikut: "komunikasi dilakukan sesama pemerintah desa dan panitia pemilihan dalam mengkoordinasikan segala hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pemilihan Kepala desa serta melakukan komunikasi mengenai hal-hal apa saja yang perlu dipersiapkan terkait tahapan pelaksanaannya.

Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa komunikasi horizontal dalam implementasi kebijakan tata cara pemilihan kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang yang dilakukan antara satu kasi dengan pegawai lainnya saling berkaitan erat antara yang satu dengan yang lainnya dan pada pemerintahan desa dilakukan antara panitia pelaksana dengan BPD dan kepada Calon peserta Pemilihan Kepala Desa.

Proses komunikasi antara sesama pegawai/staf (horizontal)

yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas secara langsung, dapat diketahui dari hasil wawancara bahwa komunikasi yang terjadi antar pegawai di Pemerintahan Desa berjalan dengan baik.

Mendukung pernyataan diatas, penulis juga memperoleh informasi dari Kepala Desa Jagaraja sebagai berikut: "Dalam pelaksanaan pilkades tentu kami melakukan komunikasi dengan tim pelaksana juga dengan BPD yang dilakukan melalui rapat dan musyawarah desa dengan dihadiri oleh masyarakat maupun rapat secara intern".

Kemudian masyarakat Desa Rantau Panjang Ulu juga memberikan pernyataan sebagai berikut:

"Kami pernah mengikuti rapat mengenai pemilihan kepala desa yang dilaksanakan oleh BPD, jadi masyarakat mengetahui tahapan yang akan dilaksanakan untuk pemilihan".

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa komunikasi horizontal dalam implementasi kebijakan tata cara pemilihan kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang yang dilakukan antar bagian digunakan sebagai alat untuk mengkoordinasikan pekerjaan sehingga kesamaan pekerjaan dapat dihindari dan dapat melaksanakan

pemilihan Kepala desa dengan kerjasama yang baik antar sesama pegawai baik yang terlibat dalam kepanitiaan maupun tidak.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komunikasi horizontal pada implementasi kebijakan tata cara pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang sudah dilaksanakan dengan efektif dimana komunikasi dilakukan sesama pegawai baik ditingkat kecamatan maupun pada tingkat desa.

c. Keuangan (Anggaran)

Analisis ini bertujuan untuk melihat keuangan atau anggaran yang tersedia dalam rangka pelaksanaan pemilihan Kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Informasi diperoleh dari hasil wawancara dengan informan penelitian dan juga data sekunder dari lokasi penelitian.

Keuangan merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam implementasi kebijakan. Keuangan yang dimaksud adalah dana yang digunakan untuk keperluan Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang. Anggaran yang diperlukan berupa dana operasional untuk pencetakan surat suara, honorarium panitia, konsumsi dan lain sebagainya

sebagaimana keperluan dalam Pemilihan Kepala Daerah.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan dalam hasil wawancara dengan Sekretaris Camat diperoleh informasi sebagai berikut: "Anggaran yang ada untuk pemilihan Kepala Desa serentak boleh dibilang kurang karena adanya keterbatasan sehingga masih diperlukan adanya swadaya, sehingga jika pelaksanaan program berbarangan dengan program lainnya tentunya akan menghambat pekerjaan."

Selanjutnya dari Kasi Pemerintahan Kecamatan Rantau Panjang juga memberikan pernyataan sebagai berikut: "Anggaran yang tersedia dalam pemilihan kepala desa masih kurang, hal ini dapat dilihat dari jumlah anggaran yang ada sehingga masih diperlukan swadaya dari masyarakat atau calon Kepala Desa".

Merujuk pada pernyataan diketahui bahwa dari anggaran yang disediakan masih kurang sehingga masih dibutuhkan swadaya dimana seharusnya swadaya tidak ada dalam ketentuan tata tertib. Mendukung pernyataan di atas juga diperoleh informasi dari Panitia Pelaksana Pemilihan Desa Jagraja dengan pernyataan sebagai berikut: "pada

Pilkades serentak dari segi dana yang ada dirasaka masih kurang. Setiap desa diberikan operasional sebesar 20 juta per desa, jumlah tersebut masih belum cukup untuk membiayai seluruh tahapan kegiatan”.

Begitu juga dengan Panitia Pelaksana Desa Rantau Panjang Ilir menjelaskan bahwa Anggaran yang ada masih kurang terutama untuk keperluan penyewaan tenda dan pencetakan surat suara.

Selanjutnya dari Panitia Pelaksana Pemilihan Desa Kotadaro I memberikan informasi :

“Kalo berdasarkan pengalaman kemaren, dana yang disediakan dari anggaran APBD masih kurang, untuk honor memang sudah cukup walaupun pencairannya terlambat namun untuk keperluan lain masih diperlukan adanya swadaya.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas diketahui masing-masing desa menerima dana sebesar Rp. 20.000.000,- namun anggaran yang disediakan untuk pelaksanaan pemilihan kepala desa secara serentak dinilai masih kurang. Dana yang dianggarkan untuk kegiatan pemilihan kepala desa terdiri dari:

- honorarium panitia pelaksana
- Pencetakan surat suara
- biaya operasional panitia

Jadi dapat disimpulkan bahwa anggaran yang ada dalam Pemilihan kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir dinilai belum tersedia dengan baik dimana jumlahnya masih belum mencukupi. Masih diperlukan swadaya masyarakat atau dari calon Kepala Desa yang ikut dalam pemilihan serentak yang dilaksanakan sehingga menuntut perhatian yang perlu ditindaklanjuti untuk perbaikan kedepannya.

Informasi

Analisis pada indikator sumber daya yang kedua yaitu pada aspek informasi yang terdapat dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Data diperoleh melalui hasil wawancara kepada informan penelitian.

Informasi merupakan suatu acuan bagi pelaksana dalam melaksanakan kegiatannya. Informasi tentang implementasi program berdasarkan pada Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 2 Tahun 2015 tentang Pemilihan Kepala Desa dan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pencalonan dan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Bupati Ogan

Ilir Nomor 30 Tahun 2016 tentang Perubahan Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14 Tahun 2016.

Kebijakan tersebut merupakan sebagai bahan dalam menyampaikan informasi kepada masyarakat mengenai pelaksanaan pemilihan Kepala desa secara serentak yang dikeluarkan pemerintah. Dalam implementasi kebijakan, setiap pelaku harus mengetahui apa yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas, tanggung jawabnya masing-masing. Mengenai informasi sebagai salah satu sumber daya yang diperlukan dalam implementasi program, berdasarkan analisis data sekunder, Pemerintah Kecamatan Rantau Panjang mempunyai informasi-informasi yang cukup mendukung dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa.

Informasi yang diperlukan dalam implementasi kebijakan tata cara pemilihan kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang antara lain, pedoman pelaksanaan, Surat Keputusan mengenai panitia pelaksana serta serta jadwal pelaksanaan kegiatan.

Berikut hasil wawancara yang dilakukan kepada Sekteraris Camat mengenai informasi yang tersedia dalam implementasi kebijakan.

“Informasi yang diberikan berupa surat edaran serta Surat Keputusan mengenai pelaksanaan pemilihan Kepala desa, terutama mekanisme pemilihan, jadwal pelaksanaan, kami sangat memerlukan adanya langkah – langkah dan persiapan apa saja yang harus dilakukan”

Selanjutnya dari Kasi Pemerintahan Kecamatan Rantau Panjang diperoleh informasi sebagai berikut:

“Kepala Desa menerima surat pemberitahuan yang disampaikan oleh Pemerintah Kecamatan Rantau Panjang mengenai pelaksanaan pemilihan Kepala desa. Selain itu juga sudah disebar panduan pemilihan Kepala Desa secara serentak di Kabupaten Ogan Ilir”.

Panitia Pelaksana Desa Jagaraja juga memberikan pernyataan sebagai berikut:

“Informasi sudah cukup tersedia, kami atau informasi mengenai pelaksanaan pemilihan kepala desa dari musyawarah yang mengajak warga masyarakat dan rapat yang diadakan oleh BPD desa ini”

Dari hasil wawanacara di atas, diketahui bahwa informasi yang terdapat dalam implementasi pelaksanaan pemilihan Kepala desa berupa pedoman pelaksanaan

sebagai acuan dalam melaksanakan kebijakan serta informasi-informasi pendukung seperti Surat Keputusan.

Berdasarkan beberapa uraian hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberadaan informasi dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang sudah tersedia dan sangat diperlukan, dimana adanya informasi yang disampaikan mulai dari Pemerintah Kabupaten sampai pada Pemerintah Desa/Kelurahan berupa pedoman pelaksana serta Surat Keputusan.

Wewenang

Wewenang merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam implementasi kebijakan begitu juga dengan implementasi kebijakan tata cara pemilihan kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang. Data diperoleh melalui hasil wawancara dengan informan penelitian dan analisis data sekunder.

Kewenangan merupakan kekuasaan untuk memerintah orang lain atau bertindak dengan suatu cara dalam rangka pencapaian tujuan. Kewenangan diberikan sesuai dengan tugas masing-masing bagian atau unit pelaksana, agar pelaksana tingkat yang lebih rendah memiliki kekuasaan

yang cukup untuk memberikan keputusan.

Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, cukup memberikan kekuatan akan adanya otonomi desa dan kemandirian desa dalam menentukan masa depan desa itu sendiri.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa ini terdapat sebanyak 18 BAB dan 122 Pasal, yang secara keseluruhan membahas tentang desa, wewenang desa, tanggung jawab desa, Pemerintahan Desa, pemilihan Kepala Desa dan sebagainya. Berkaitan dengan permasalahan pemilihan Kepala Desa, terdapat dalam Pasal 31 sampai dengan Pasal 39. Dalam Pasal 31 dijelaskan sebagai berikut:

(1) Pemilihan Kepala Desa dilaksanakan secara serentak di seluruh wilayah Kabupaten; (2) Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota menetapkan kebijakan pelaksanaan pemilihan Kepala Desa secara serentak sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dengan Peraturan Daerah Kabupaten; (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai

tata cara pemilihan Kepala Desa serentak sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 diatur dengan atau berdasarkan Peraturan Pemerintah.

Pasal 31 diatas menjelaskan bahwa Kepala Desa dipilih secara langsung oleh dan dari penduduk desa warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan yang berlaku sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, masa jabatan seorang Kepala Desa adalah 6 (enam) tahun terhitung sejak tanggal pelantikan. Kepala Desa dapat menjabat paling banyak 3 (tiga) kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak secara berturut-turut. Selanjutnya, proses Pilkades dalam Undang-Undang ini dilaksanakan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) seperti yang disebutkan dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 32. Sebagai wujud tanggung jawab BPD dalam melaksanakan pemilihan, maka dibentuklah Panitia Pemilihan, dimana anggota Panitia Pemilihan tersebut merupakan wakil dari perangkat desa, lembaga masyarakat desa dan juga tokoh masyarakat.

Kewenangan yang ada pada penyelenggaraan pemilihan Kepala desa berasal dari kewenangan karena

peraturan Perundang-Undangan. Kewenangan yang dimiliki dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa merupakan kewenangan yang bersumber dari peraturan dan kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, adapun kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah desa dapat diketahui dari informasi yang disampaikan Sekretaris Camat dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“Kewenangan dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa bersumber dari peraturan, adanya kewenangan pemerintahan desa untuk menyelenggaraan pemilihan kepala desa secara serentak dikarenakan kewenangan yang bersumber dari peraturan dan kebijakan yang telah dikeluarkan pemerintah. Kewenangan ini menjadi dasar dalam pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa secara serentak baik di kecamatan ini maupun di seluruh desa yang ada di Kabupaten Ogan Ilir”.

Selanjutnya Kepala Desa Sungai Rotan memberikan informasi sebagai berikut:

“Pemerintah Desa dan BPD diberi kewenangan untuk melaksanakan pelaksanaan pemilihan Kepala desa yang dananya diperoleh melalui Anggaran Pendapatan dan

Belanja Daerah Pemerintah Kabupaten sesuai pedoman dan petunjuk teknis pelaksanaan pemilihan serta swadaya bisa saja dilakukan untuk mencukupi keperluan”.

Mendukung pernyataan di atas diperoleh informasi dari BPD Desa Sungai Rotan.

“Kami memang diberikan tugas dan wewenang untuk melaksanakan pemilihan kepala desa dimana pemilihan ini dilaksanakan secara serentak sesuai aturan, jadi penyelenggaraannya diatur oleh panitia di desa”.

Kewenangan erat hubungannya dengan adanya suatu perbuatan atau tindakan yang akan mengikat berbagai pihak. Dalam kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa, pelimpahan wewenang dimulai dari Bupati Ogan Ilir kepada Kepala Dinas PMD Kabupaten Ogan Ilir untuk melaksanakan kebijakan karena Dinas PMD yang mengelola segala urusan pemerintahan desa. Yang selanjutnya diberikan kewenangan kepada Panitia Penyelenggara baik tingkat kabupaten maupun tingkat desa untuk melaksanakan Pemilihan Kepala Desa secara serentak.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kewenangan dalam implementasi kebijakan tata

tertib pemilihan kepala desa sudah tersedia melalui amanat peraturan. Terdapat pemilihan wewenang tugas penyelenggaraan dari Bupati Ogan Ilir kepada pemerintah desa dan BPD setiap desa untuk membentuk panitia sebagai penyelenggara pemilihan kepala desa.

3. Disposisi (sikap)

Analisis pada indikator ini akan dilihat dari dukungan pelaksana pada implementasi kebijakan tata cara pemilihan kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang. Data pada indikator ini juga diperoleh melalui wawancara dengan informan penelitian di Kecamatan Rantau Panjang. Pembahasan lebih rinci mengenai indikator disposisi (sikap).

4. Struktur Birokrasi

Dari indikator struktur birokrasi berikut ini akan dibahas mengenai prosedur/ mekanisme kerja dan koordinasi antar bagian yang dilakukan dalam pelaksanaan pemilihan Kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. Pembahasan lebih rinci mengenai indikator mengenai struktur birokrasi akan diuraikan sebagai berikut:

Prosedur/ Mekanisme Kerja

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui prosedur/mekanisme kerja yang diterapkan dalam

pelaksanaan pemilihan Kepala desa di Kecamatan Rantau Panjang. Hasil penelitian diperoleh melalui wawancara yang dilakukan informan penelitian serta analisis data sekunder.

Dalam struktur birokrasi digunakan istilah SOP timbul karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki oleh pelaksana kebijakan, adanya keinginan keseragaman kerja yang bersifat kompleks dan menyebar luas. SOP ini bersifat rutin sehingga birokrat dapat membuat banyak keputusan dan SOP lazim diterapkan dimana-mana.

Selain SOP, juga digunakan Fragmentasi maksudnya pembagian/penyebaran tanggung jawab diantara berbagai unit organisasi atas ruang lingkup dalam suatu kebijakan. Jika terlalu banyak pelaksana yang terlibat dalam suatu kebijakan ada kemungkinan kebijakan tidak berjalan dengan baik. Dan jika fragmentasi dilaksanakan maka diperlukan koordinasi yang baik.

Dalam implementasi kebijakan tata tertib pemilihan Kepala desa, Pemerintah Kecamatan Rantau Panjang beserta perangkat menggunakan kedua karakteristik birokrasi tersebut, tetapi penggunaan SOP lebih dikenal dengan istilah

mekanisme/prosedur kerja dan fragmentasi diistilahkan dengan koordinasi antar bagian. Jadi yang dimaksudkan mekanisme/prosedur kerja adalah misalnya proses berjalannya kegiatan/ mekanisme/prosedur dalam proses implementasi program. Sedangkan koordinasi antar bagian misalnya koordinasi antar bagian dalam melaksanakan pemilihan Kepala desa di setiap desa dalam wilayah Kecamatan Rantau Panjang.

Untuk mendapatkan Kepala Desa terpilih harus dilakukan melalui Pemilihan kepala desa yang diselenggarakan oleh panitia pencalonan dan pemilihan Kepala Desa yang selanjutnya disebut panitia pemilihan yang dibentuk oleh Badan Permusyawaratan Desa yang keanggotaannya terdiri dari anggota BPD dan pamong desa yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan pencalonan dan pemilihan Kepala Desa. Semua kegiatan Pemilihan kepala desa harus dilakukan dengan perencanaan yang matang dan melibatkan berbagai pihak terkait.

Berdasarkan hasil wawancara Kasi Pemerintahan Desa Kecamatan Rantau Panjang, ia menyatakan :

“...mekanisme atau prosedur kerja dalam pelaksanaan kebijakan dimuat dalam Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pencalonan dan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa dimana mekanismenya mulai dari pembentukan panitia pemilihan dan pengawasan pilkades serentak pada tingkat desa sampai pada penetapan calon pemenang, semua tahapan sudah ada petunjuk pelaksanaannya.”

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara tersebut maka prosedur pertama yang harus dilakukan yaitu penyiapan sumber daya pelaksana yaitu dengan meninstruksikan pembentukan tim pelaksana baik tingkat desa maupun tingkat kabupaten.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian, analisis hasil penelitian dengan menggunakan teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Impelementasi Kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa di Kecamatan Rantau Panjang sudah terlaksana dengan baik namun masih

terdapat kekurangan yang dihadapi pada proses implementasinya.

2. Dilihat dari aspek komunikasi telah berjalan dengan efektif.

3. Dari aspek sumber daya, masih terdapat kendala berupa masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di desa, kurangnya anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan pemilihan kepala desa, sedangkan informasi dan wewenang telah mendukung pelaksanaan kebijakan Tata Tertib Pemilihan Kepala Desa.

4. Dilihat dari kepribadian pelaksana kebijakan diketahui bahwa pemerintah Kecamatan telah melaksanakan tanggung jawabnya dalam penyelenggaraan kebijakan, koordinasi dan komunikasi telah berjalan dengan baik.

5. Dilihat mekanisme/prosedur kerja dan koordinasi antar bagian dalam pelaksanaan program telah dilakukan sesuai dengan pedoman dan petunjuk pelaksana yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab. Solichin. 1990. Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”. Jakarta: Rineka Cipta.

- Dunn, William N. 1998. Muhadjir Darwin (Penyunting). Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Dye, Thomas R. 1992. Understanding Public Policy. USA : Prentice-Hall, INC., Englewood Cliffs, NJ
- Edward III, George C. 1980. Implementing Public Policy, Washington: Congressional Quarterly, Inc.
- Grindle, Merilee S., 1980, Politics and Policy Implementation in the third world, New Jersey : Princeton University Press.
- Hogwood, Brian W. dan Lewis A. Gunn, 1983, Policy Analysis For The Real World, Oxford : Oxford University Press
- Islamy, M Irfan. 2001. Prinsip-prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negara. PT.Bina Aksara. Bandung
- Jusmiati. 2017. Analisis Pelaksanaan Kebijakan Pemilihan Kepala Desa Secara Serentak di Kecamatan Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Administrative Reform: Vol 5 (Nomor 3) Tahun 2017.
- Meter, Donald Van, dan Carl Van Horn. 1974. The Policy Implementation Process : A Conceptual framework." Administration And Society. February
- Miles, Matthew dan Huberman, A. Michael. 1992. Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tantang Metode-Metode Baru. Jakarta: UI Press.
- Nugraha, Mas Adi Eka. Nugroho. Skripsi : Pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa Secara Serentak Menurut Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 (Studi Kasus Kabupaten Serang). Universitas Lampung.
- Riant. 2004. Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi dan Evaluasi. Jakarta: Media Elex Komputindo.
- Ripley, Randall B dan Grace A. Franklin. 1986. Policy Implementation and Bureaucracy, Chicago: The Dorsey Press
- Strauss, Anselm L. dan Yuliet Corbin. 1990. Basic of Qualitative Research Grounded Theory Procedures an Techniquis. Sage Publication Th
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Singarimbun, Masri dan Soffia Effendi. 1985. Metode Penelitian Survey. Yogyakarta : LP3ES
- Strauss, Anselm L. dan Yuliet Corbin. 1990. Basic of Qualitative Research Grounded Theory Procedures an Techniquis. Sage Publication Th
- Wibawa, Samudra. 1994. Evaluasi Kebijakan Publik. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Peraturan :**
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Peraturan Daerah Kabupaten Ogan Ilir Nomor 2 Tahun 2016 tentang Pemilihan Kepala Desa
- Peraturan Bupati Ogan Ilir Nomor 14

Tahun 2016 tentang Tata Cara
Pencalonan dan Tata Tertib

Pemilihan Kepala Desa

.

.

PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA

Oleh Hj. SUHAILA,S.E., M.Si.

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan e-mail:
suhailaamir1962@gmail.com

Diterima ; 25 Agustus 2023, direvisi 30 Agustus 2023, disetujui 21
September 2023.

ABSTRAK

Tulisan ini dimaksudkan sebagai bahan Pembelajaran pada Diklat Pemerintahan Desa. Berdasarkan kenyataan yang ada sebagian besar penduduk Desa Kuala Sugihan mata pencahariannya adalah nelayan dan petani. Tingkat pendidikan masyarakat yang usia produktif masih rendah. Berdasarkan hasil pengamatan yang telah dilakukan pada Desa Kuala Sugihan dapat disimpulkan bahwa Pemerintah Desa Kuala Sugihan masih harus bekerja keras untuk memberdayakan masyarakatnya melalui beberapa program-program pemberdayaan yaitu: pertama pengaktifan kelembagaan, kedua peningkatan peran serta masyarakat dengan kegiatan pelaksanaan kerja bakti, perlombaan desa, musrenbang desa serta pembangunan fisik, ketiga, peningkatan ekonomi produktif dengan kegiatan pemberian berbagai pelatihan keterampilan. Dalam melaksanakan upaya pemberdayaan masyarakat, pemerintah desa masih banyak mengalami kendala, diantaranya kurangnya partisipasi masyarakat, kurangnya fasilitas dalam pelaksanaan kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Kata kunci: pemberdayaan, masyarakat desa

PENDAHULUAN

Sekitar tahun 1990 saya pernah ngobrol dengan seorang kakek berumur 80-an tahun yang tinggal di desa-pedalaman. Jauh terpencil dari keramaian. Penduduknya sudah termasuk penduduk suku pedalaman. Antara lain obrolan kami, saya bertanya kepada kakek tersebut.

Apa bedanya zaman Belanda dengan zaman sekarang Kek?. Singkat cerita kakek itu menjawab, “tidak ada bedanya”. Zaman Belanda Kakek hidup seperti ini. Zaman sekarang juga seperti ini. Kakek dulu kalau malam pakai pelita, sekarang pun masih pakai pelita. Tidak ada listrik. Kakek dulu kalau mau menyampaikan pesan pada teman harus berjalan

berpuluh kilometer. Tidak ada telepon atau alat komunikasi lain. Sekarang pun di sini tidak ada alat lain untuk menyampaikan pesan pada teman kalau tidak berjalan”.

Cuplikan cerita singkat ini mungkin dapat memberi inspirasi bahwa salah satu komponen yang perlu dikembangkan pada masa otonomi daerah saat ini adalah wilayah pedesaan. Masyarakat pedesaan mungkin sedikit dapat menaruh harapan kehidupan yang lebih baik dengan telah diterbitkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Meskipun sebenarnya sebelumnya telah ada peraturan tentang desa, namun peraturan ini tampaknya lebih memberikan harapan dibandingkan peraturan sebelum-nya yang belum pernah terimpelentasikan secara maksimal. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan kesempatan kepada masyarakat desa untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan

Republik Indonesia {Pasal 1 ayat (1)}. Pada Pasal 1 ayat (2) disebutkan pula bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kehadiran Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa memberikan warna dan nuansa baru perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia. Desa-desa yang pada masa-masa sebelumnya masih banyak yang terisolir, jauh dari media informasi dengan berbagai keterbelakangan dan kemiskinan, saat ini dengan telah diterbitkannya Undang-undang tentang Desa diharapkan akan membawa perubahan yang signifikan untuk kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat sebagaimana yang dimanakan dalam pembukaan Undang-undang Dasara 1945 Negara Republik Indonesia. Harapan itu semakin tinggi karena adanya “kabar” bahwa setiap desa akan mendapat dana pembangunan sebesar Rp 1 milyar sampai 1,4 milyar per desa. Suatu kabar yang memberi harapan, “harap-harap cemas”. Berharap

bisa meningkatkan pembangunan desa untuk kesejahteraan masyarakat desa, tapi sebaliknya, cemas kalau-kalau uang sebesar itu justru menggiring perangkat desa masuk penjara karena tidak mampu mengelola uang tersebut secara benar. Karena itu diperlukan pembekalan pengetahuan terhadap pemerintah desa untuk melindungi mereka yang berniat baik membangun desa tapi salah kelola. Pembekalan pengetahuan diperlukan untuk memberdayakan masyarakat agar menjadi kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera dengan memperhatikan demokrasi dan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance).

PERMASALAHAN

Pembangunan pedesaan seharusnya mengarah pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat desa. Pemberdayaan masyarakat yang dimaksud adalah berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) terutama dalam membentuk dan

mengubah perilaku masyarakat untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik dan berkualitas.

Peningkatan kualitas SDM di desa seyogyanya dimulai dari Kepala Desa, Perangkat Desa, dan Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Semua komponen yang bekerja untuk pemerintahan desa sangat perlu mempunyai pengetahuan yang terkait dengan pembangunan desa dan peningkatan taraf hidup masyarakat desa. Permasalahan yang masih ditemukan adalah masih adanya Kepala Desa dan Perangkat Desa termasuk BPD yang belum mampu menanggulangi permasalahan administrasi dan pembangunan di desa mereka sesuai dengan dinamika perkembangan masyarakat. Hal ini sejalan dengan yang dimukakan oleh Bupati Pematang, H Junaidi S.H., M.H. yang memberi kritikan pada aparat desa, bahwa: “..... sampai saat ini masih dijumpai persoalan yang berdampak kurang optimalnya pembangunan yang dijalankan. Persoalan itu dirangkaiya dalam lima hal, yang pertama, masih rendahnya pemahaman kades dan perangkat desa terhadap aturan

tentang pemerintahan desa. Kedua, masih adanya hubungan yang kurang harmonis antara kepala desa dengan perangkatnya. Ketiga, kurangnya pemanfaatan potensi unggulan desa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat,” katanya. Keempat, kurangnya kualitas pelayanan, dan kelima masih rendahnya kapasitas perangkat desa dalam bidang administrasi. “Dengan masalah tersebut, maka kepala desa mulai saat ini harus mulai menyelesaikan masalah yang ada. Kepala desa juga harus melakukan langkah sistematis dan strategis untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan di desa...”

(<https://www.facebook.com/KabarPemalang/posts/674445025953641>)

Salah satu fenomena yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan topik tulisan ini adalah Peran Pemerintah Desa Kuala Sugihan. Desa yang cukup jauh dari ibukota kabupaten. Desa Kuala Sugihan terletak di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin yang secara geografis terletak di wilayah timur Provinsi Sumatra Selatan dengan jarak

tempuh sekitar satu hari perjalanan dengan menggunakan kederaan motor air (Ketek) atau sekitar 4 jam perjalanan dengan menggunakan speed boat. Desa Kuala Sugihan memiliki potensi cukup strategis dengan luas wilayah 5.424 Ha, yang dihuni sekitar 355 kepala keluarga atau sekitar 1.210.000 jiwa. Mata pencaharian penduduk pada umumnya adalah nelayan sekitar 70 % dan petani sekitar 30 %.

Selain itu kurangnya sarana dan infrastruktur dalam menampung SDM masyarakat yang ada di desa berakibat pada timbulnya pengangguran Berdasarkan data potensi desa menunjukkan masyarakat yang berusia produktif masih banyak yang belum bekerja atau belum memiliki pekerjaan tetap. Karena itu peran Pemerintah Desa Kuala Sugihan perlu meminimalisir dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan melakukan program pemberdayaan, yaitu melalui program peningkatan ekonomi produktif dan pengaktifan kelembagaan Unit Pengelola Keuangan (UPK).

Peran Pemerintah Desa dalam upaya mengaktifkan masyarakat

untuk peningkatan taraf hidup masyarakat menjadi prestasi tersendiri bagi desa yang bersangkutan. Upaya memberdayakan masyarakat desa tidak terlepas dari kendala, seperti halnya di Desa Kuala Sugihan banyak mengalami kendala dalam mencapai kesejahteraan, salah satunya adalah kurang partisipasi masyarakat dalam pemberdayaan kepentingan mereka sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Pembangunan

Menurut S.P. Siagian (2007: hal.2) mengartikan pembangunan ialah sebagai suatu usaha atau rangkaian usaha atau pertumbuhan dan perubahan yang sederhana yang dilakukan secara sadar oleh suatu Bangsa, Negara, dan Pemerintah menuju modernitas dalam rangka pembinaan Bangsa. Sedangkan menurut Bintoro Tjokroamidjojo (1985: hal.113) bahwa pembangunan merupakan suatu proses pembaharuan yang terus menerus dari suatu keadaan tertentu kepada suatu keadaan yang lebih baik. Kedua pendapat ini dapat diartikan bahwa pembangunan adalah sesuatu hal yang harus direncanakan secara

sadar melalui proses pembaharuan secara terus menerus untuk menciptakan keadaan yang lebih baik. Jumlah penduduk yang sebagian besar berada di desa, sudah sepantasnya pembangunan diarahkan ke desa-desa yang sangat didambakan masyarakat. Kelahiran Undang-undang tentang Desa merupakan wujud keinginan pemerintah mengimplementasikan pemerataan pembangunan yang merupakan hak rakyat menikmati pembangunan.

Program Pembangunan

Program pembangunan merupakan rencana operasional tahunan yang akan memuat program-program sektoral tertentu untuk mendukung pencapaian tujuan secara terencana. Suatu program yang dianggap baik seringkali mempunyai unsur inovatif (pembaharuan), adanya suatu inisiatif baru, pendekatan eksperimentil dan aplikasi-aplikasi gagasan baru. Program-program juga dipergunakan untuk memecahkan masalah. Keadaan-keadaan yang merupakan hambatan-hambatan atau kelemahan-kelemahan dalam

masyarakat, sering ditanggulangi dengan suatu program. Memulai suatu program, dapat menarik perhatian dan dukungan dari masyarakat kemudian mengembangkan motivasi dan inisiatif (Tjokroamidjojo:1974, hal.195-196).

Selain itu menurut Tjokroamidjojo suatu program yang baik harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tujuan yang dirumuskan cukup jelas.
- b. Penentuan peralatan yang terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.
- c. Suatu kerangka kebijaksanaan yang konsisten dan atau proyek-proyek yang saling berkaitan untuk mencapai program seefektif mungkin.
- d. Pengukuran dengan ongkos-ongkos yang diperkirakan dan keuntungan-keuntungan yang diharapkan dihasilkan program tersebut.
- e. Hubungan dengan kegiatan-kegiatan lain dalam usaha pembangunan dan program pembangunan lainnya. Suatu program pembangunan tidak berdiri.

f. Berbagai upaya di bidang manajemen, termasuk penyediaan tenaga, pembiayaan, dan lain-lain untuk melaksanakan program tersebut (Tjokroamidjojo: 1974, hal. 195-196).

Pemerintahan Desa

Pemerintahan Desa menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 1979

disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pemerintahan desa adalah “kegiatan dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa dan Pemerintah Kelurahan”(A.W. Widjaja: 2003, hal.19).

Pada awalnya, sebelum diterbitkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014, penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 pengaturannya juga berdasarkan pemikiran keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Karena itu penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan subsistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa mempunyai kewenangan untuk mengatur dan

mengurus kepentingan masyarakat.

Pemberdayaan

Menurut Parsons, et.al. 1994 (dalam Suharto Edi, 2006: hal. 210-224), pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam, berbagai pengontrolan atas, dan mempengaruhi terhadap, kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan dengan memberikan bekal pengetahuan yang kuat sehingga dapat mengelola sumber daya yang ada disekelilingnya, dapat memberikan perubahan peningkatan taraf hidupnya. Masyarakat yang taraf hidupnya serba kekurangan dapat meningkat ke taraf yang lebih baik melalui pembekalan ilmu pengetahuan

yang diimplementasikan. Karena itu pemerintah sangat perlu memperhatikan peningkatan pengetahuan masyarakat disamping pemberian bantuan berupa dana atau fisik

Prinsip dan Dasar Pemberdayaan

Prinsip utama dalam mengembangkan konsep pemberdayaan masyarakat menurut Drijver dan Sajise (dalam Sutrisno, 2005: hal.18) ada lima macam, yaitu:

a. Pendekatan dari bawah (bottom up approach): pada kondisi ini pengelolaan dan para stakeholder setuju pada tujuan yang ingin dicapai untuk kemudian mengembangkan gagasan dan beberapa kegiatan setahap demi setahap untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

b. Partisipasi (participation): dimana setiap aktor yang terlibat memiliki kekuasaan dalam setiap fase perencanaan dan pengelolaan.

c. Konsep keberlanjutan: merupakan pengembangan kemitraan dengan seluruh lapisan masyarakat sehingga program pembangunan berkelanjutan

dapat diterima secara sosial dan ekonomi.

d.Keterpaduan: yaitu kebijakan dan strategi pada tingkat lokal, regional dan nasional.

e.Keuntungan sosial dan ekonomi: merupakan bagian dari program pengelolaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, menurut Nazir (1988: hal. 63) bahwa “metode deskriptif adalah suatu metodologi dalam meneliti suatu kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun suatu luas pemikiran pada masa sekarang.

Menurut Koentjaraningrat (1990: hal. 29) bahwa penelitian yang bersifat kualitatif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu dan atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala dalam masyarakat. Fokus dalam tulisan ini adalah: (1) Peran Pemerintah Desa dalam Memberdayakan Masyarakat Desa (2) Upaya Pemerintah Desa dalam Memberdayakan Masyarakat Desa (3) Faktor

Pendukung Dan Penghambat Peran Pemerintah Desa dalam memberdayakan masyarakat desa.

PEMBAHASAN

1. Peran Pemerintah Desa dalam Memberdayakan Masyarakat Desa

Adapun peran dari Pemerintah Desa dalam memberdayakan masyarakat adalah sebagai berikut.

a. Peran Pemerintah Desa Sebagai Pelaksana Kebijakan Pada Pemerintahan Desa, Kepala Desa dan LPMD (Lembaga Pem-berdayaan Masyarakat Desa) bekerjasama dalam menyusun rencana pembangunan desa yang berbasis pada perbaikan mutu dan tarap hidup masyarakat desa. Upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan memerlukan penetapan pokok-pokok pikiran untuk pemberdayaan masyarakat agar lebih maju, sejahtera dan mandiri. Kerjasama yang dilakukan Pemerintah Desa dengan LPMD berupa penyusunan rencana pembangunan yang menghasilkan sebuah kebijakan. Kebijakan yang dapat dirumuskan

untuk pemberdayaan masyarakat antara lain adalah:

(1)Mengaktifkan kelembagaan UPK.

(2)Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan.

(3)Meningkatkan pemberdayaan ekonomi masyarakat yang berbasis pada sumber daya manusia (SDM).

(4)Meningkatkan Pemberdayaan Aparatur Desa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan desa.

b.Peran Pemerintah Desa Sebagai Pelaksana Program-Program Sebelum Pemerintah Desa membuat program pembangunan diawali dengan musyawarah di tingkat dusun yang bertujuan untuk membahas seluruh usulan kegiatan dari tingkat RT/RW dalam satu dusun. Kemudian dilanjutkan ke Musyawarah Desa yang dihadiri oleh tokoh-tokoh masyarakat, tokoh Agama, RT/RW, LPMD, BPD serta Pemerintah Desa.

Apabila dihubungkan dengan prinsip utama dalam mengembangkan konsep pemberdayaan masyarakat, menurut Drijver dan Sajise (dalam

Sutrisno, 2005:18) peran pemerintah Desa dalam melaksanakan program-program sesuai dengan prinsip utama dalam mengembangkan konsep pemberda-yaan masyarakat pada poin pertama yaitu menekankan pendekatan dari bawah (bottom up approach). Pendekatan dari bawah ini dapat membuka kesempatan kepada masyarakat desa untuk terlibat dalam menggali gagasan sehingga program-program tersebut dapat dikendalikan

sendiri oleh masyarakat dan pemerintah desa hanya berfungsi sebagai pengontrol pelaksanaan program-program serta ikut mengevaluasi hasil kegiatan yang sedang berjalan.

Berikut ini antara lain adalah program-program pembangunan masyarakat Desa yang dapat dilakukan:

(1) Pengaktifan Kelembagaan UPK

(2)Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan berupa:

a) Pelaksanaan kerja bakti

b) Musrenbang desa

c) Perlombaan Desa

d) Pembangunan Fisik

(3)Peningkatan ekonomi produktif, dengan kegiatan:

a) Pelatihan pembuatan pande besi

b) Pelatihan keterampilan bordir

2. Peran Pemerintah Desa Sebagai Pembina

Kepala Desa mempunyai peran dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, antara lain melalui pembinaan. Melalui diharapkan masyarakat desa mempunyai keinginan untuk turut serta dalam setiap program kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Menurut United Nations (1956: hal. 83-92 dalam Tampubolon, 2006) tujuan utama pemberdayaan masyarakat adalah membangun rasa percaya diri masyarakat. Rasa percaya diri menjadi modal utama masyarakat untuk berswadaya dapat mandiri dan mampu menyokong dirinya agar tetap tegar, tidak menjadi masyarakat yang lemah dan terpinggirkan. Pembinaan kehidupan masyarakat yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Desa seperti:

(1)Pembinaan Dalam Bidang Ekonomi

Pemerintah Desa dapat meningkatkan perekonomian masyarakat desa melalui kerjasama dengan dinas pertanian dalam memberikan penyuluhan tentang sistem pola tanam padi, pemilihan bibit, penggunaan teknologi modern seperti mesin perontok padi serta perbaikan irigasi.

Penyuluhan yang diberikan dinas pertanian sangat bermanfaat bagi para petani desa, selain dapat menambah pengetahuan tentang pola tanam yang baik serta pemilihan bibit padi yang baik pada saat musim tanam, di samping peluang lain, seperti pemberian bantuan bibit murah juga dapat diberi kemudahan dalam hal permodalan melalui dana perkriditan rakyat yang dikelola oleh UPK atau sejenis koperasi yang dikelola desa sehingga petani bisa dengan mudah memperoleh modal dan cicilan dalam pembelian pupuk maupun obat- obat pertanian .

(2)Pembinaan Dalam Bidang Kesehatan

Pembinaan kesehatan dapat dilakukan melalui kegiatan posyandu balita, posyandu ibu hamil dan posyandu lansia.

Kegiatan posyandu mempunyai banyak manfaat bagi kaum ibu-ibu hamil, anak-anak, dan lansia. Selain mendapatkan informasi tentang kesehatan mereka juga bisa mendapatkan pengobatan gratis.

(3)Pembinaan dalam Bidang Keagamaan

Pemerintah Desa bersama LPMD dapat melakukan pembinaan kepada masyarakat desa melalui kegiatan-kegiatan rutin seperti salat berjamaah, pelatihan kegiatan keagamaan seperti belajar mensalatkan dan memandikan atau menkafani mayit, jamaah yasinan dan kegiatan keagamaan lain yang dapat dilakukan setiap minggu. Kegiatan seperti ini dapat memberikan siraman rohani dan mempererat hubungan silaturahmi antar warga desa, selain itu akan mempermudah mengkoordinir pembinaan kegiatan lainnya.

(4)Pembinaan Dalam Bidang Kepemudaan

Kegiatan pembinaan kepemudaan yang dilakukan oleh Pemerintah Desa dapat melalui sosialisasi tentang

bahaya narkoba bekerjasama dengan

pihak BNN yang ada di Kabupaten Banyuasin. Kegiatan sosialisasi tersebut dapat lebih menjadi peringatan masyarakat agar berhati-hati jangan sampai terlibat penyalagunaan narkoba.

(5)Pembinaan Dalam Bidang Pendidikan

Pemerintah Desa dapat melakukan pembinaan di bidang pendidikan, misalnya dengan peningkatan sarana pendidikan atau dengan mendirikan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) yang diawali melalui pertemuan antar tokoh masyarakat. Pemerintah Desa juga dapat membicarakan tentang program belajar 9 tahun dengan memberikan kemudahan kepada masyarakat miskin atau masyarakat yang berpenghasilan rendah. Dalam proses pengurusan surat-surat keterangan tidak mampu masyarakat diberi kemudahan agar masyarakat lebih bersemangat dalam menyekolahkan anaknya.

(6)Pembinaan Dalam Bidang Keamanan

Pemerintah Desa sangat perlu melakukan pembinaan bidang keamanan. Ketidaktentraman masyarakat dapat merusak segala aktivitas masyarakat. Karena itu kegiatan seperti siskamling setiap hari perlu diaktifkan. Setiap KK (Kepala Keluarga) dapat digilir sekali dalam seminggu atau dijadwalkan sesuai kesepakatan untuk menjaga wilayah tertentu.

3.Pemberdayaan Fungsi-fungsi Lembaga Desa

Pemerintah Desa beserta LPMD perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, mengembangkan peran serta masyarakat dan fungsi lembaga-lembaga desa dengan menetapkan program-program pemberdayaan sebagai berikut:

a. Pengaktifan Kelembagaan UPK (Unit Pengelola Keuangan)

Pemerintah desa dapat memberikan pinjaman modal kepada masyarakat melalui UPK dengan persentase bunga yang rendah atau melalui koperasi. Sistem yang dapat ditempuh misalnya, setiap warga yang diberi pinjaman akan mencicil pembayarannya melalui UPK

yang ada di desa. Pengelolaan seperti ini di samping bertujuan untuk menjalin hubungan saling percaya, juga untuk menghindarkan masyarakat agar tidak berhutang pada rentenir atau bank lain yang bunganya lebih tinggi daripada UPK, yang akhirnya akan merugikan masyarakat desa itu sendiri.

b.Peningkatan Peran-serta

Masyarakat dalam Pembangunan Pemerintah desa dalam meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan, antara lain dapat melakukan kegiatan sebagai berikut:

(1)Pelaksanaan Kerja Bakti

Pelaksanaan gotong royong atau kerja bakti yang dilakukan setiap minggu atau seti bulan dapat memberi dampak positif terhadap kehidupan kemasyarakatan antar warga. Rasa kebersamaan dapat memberi rasa kekeluargaan. Kegiatan kerja bakti pemerintah desa dapat dilakukan dengan terlebih dahulu mengumpulkan Kepala dusun, RT, RW, BPD beserta LPMD. Kepala Desa dapat menunjuk Koordinator pelaksanaan kegiatan ini untuk mengkoordinir kegiatan agar dapat menyatukan warga yang

jarang bertemu atau jarang bersosialisasi di samping untuk menciptakan lingkungan desa yang kondusif, warga masyarakat merasa suatu kelompok keluarga yang senasib dan perlu bersatu menghadapi kesulitan. Kepala Desa harus menanamkan rasa “satu orang warga yang sakit atau mengalami kesulitan maka semua warga akan turut merasakan sakit atau kesulitan. Kepala desa harus menciptakan kondisi seperti ini dengan memberikan contoh, yang akhirnya akan diikuti seluruh warga masyarakat.

(2) Lomba Desa

Lomba desa yang diadakan oleh BKM menunjukkan bahwa Pemerintah Desa mempunyai tujuan untuk peningkatan pemberdayaan masyarakat berupa: Penguatan lembaga kemasyarakatan, peningkatan motivasi masyarakat dan swadaya melalui Kegiatan gotong royong.

(3) Musbangdes

Pemerintah Desa perlu menetapkan program pembangunan melalui musyawarah perencanaan pembangunan desa (musrenbangdes). Pemerintah

desa dalam hal ini bekerjasama dengan warga dan para pemangku kepentingan seperti kepala dusun, ketua LPMD, BPD, tokoh-tokoh masyarakat, serta tokoh agama untuk menyepakati rencana kegiatan pada tahun anggaran yang datang. Perencanaan dapat dilakukan dengan mengacu pada rencana pembangunan jangka menengah desa (RPJM Desa) yang sudah disusun.

(4) Pembangunan Fisik

Pembiayaan pelaksanaan program-program pemberdayaan masyarakat yang ada di desa sebagian berasal dari pemerintah pusat melalui PNPM, sebagian lagi berasal dari pemerintah desa yang berasal dari alokasi dana desa (ADD) dan sebagian lagi berasal dari swadaya masyarakat desa. Program pemberdayaan berupa pembangunan fisik yang meliputi perbaikan jalan, irigasi, perbaikan jembatan, dan lain-lain. Dalam pembangunan fisik pemerintah desa bekerjasama dengan LPMD (Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa), BPD dan seksi Pembangunan untuk mensukseskan pelaksanaan

pembangunan yang melibatkan partisipasi masyarakat.

c. Peningkatan Ekonomi Produktif
Peningkatan usaha ekonomi produktif bagi masyarakat desa, dapat mengalami banyak kendala seperti keterbatasan akses masyarakat dalam pendanaan serta masih rendahnya kualitas SDM dalam menghadapi permasalahan yang terkait dengan keterbatasan akses masyarakat. Rendahnya kapasitas SDM pemerintahan desa dapat ditingkatkan melalui kerjasama dengan dinas-dinas terkait untuk memberikan pelatihan-pelatihan kepada masyarakat desa. Adapun bentuk-bentuk pelatihan yang dapat diberikan Pemerintah Desa kepada masyarakat antara lain dapat berupa sebagai berikut.

(1) Pelatihan Pande Besi

Pelatihan pande besi adalah salah satu upaya peningkatan perekonomian masyarakat desa. Pelatihan dapat dilakukan bekerjasama dengan dinas perindustrian. Pelatihan pembuatan cincin, pisau dan gagang pisau dengan baik serta bisa meningkatkan kualitas serta

model-model yang dapat meningkatkan harga jual produksi. Di samping itu Pemerintah Desa dapat memberikan kemudahan kepada pengerajin Pande Besi dengan memasarkan hasil produksinya melalui UPK serta bazar-bazar mau pun pameran di tingkat kabupaten.

(2) Pelatihan Bordir

Pelatihan membordir dapat juga dilakukan di desa. Semakin banyak pengrajin bordir akan semakin meningkatkan jumlah lapangan kerja bagi pengerajin bordir. Penyerapan tenaga kerja diharapkan seiring dnengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia (SDM) masyarakat desa, khususnya kaum ibu-ibu yang diharapkan pula dapat memberikan kemudahan kepada pengerajin agar hasil kerajinannyadapat dengan mudah dipasarkan, baik melalui koperasi mau pun melalui unit lain..

4.Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Memberdayakan Masyarakat Desa

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi Pemerintah Desa dalam memberdayakan

masyarakat desa, antara lain faktor pendukung dan faktor penghambat.

a. Faktor Pendukung

Masyarakat dan pihak swasta dapat bekerjasama memberdayakan masyarakat melalui kebijakan pemerintah desa dengan memberikan kemudahan kepada masyarakat, misalnya kemudahan dalam pemberian perizinan serta keamanan lingkungan. Sedangkan dari pihak swasta, dapat berperan memberikan lingkungan sejuk dan kondusif pada desa. Faktor pendukung lainnya seperti adanya upaya penyerapan tenaga kerja dan mengurangi pengganguran masyarakat di desa.

Adanya kerjasama yang baik antara Pemerintah Desa dengan pihak swasta serta masyarakat dapat meningkatkan perekonomian masyarakat dan menciptakan iklim usaha yang kondusif. Masyarakat desa akan memperoleh kesempatan untuk mendapat pekerjaan, meskipun melalui wirausaha.

Pada sisi lain dukungan anggaran merupakan salah satu faktor penting untuk mensukseskan

pembangunan desa. Anggaran yang sesuai dengan perencanaan pembangunan desa akan cepat terealisasi. Salah satu contoh pembangunan drainase yang ada di RT 15 RW 04. Sumber dananya berasal dari APBN dan sebagian berasal dari swadaya masyarakat.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat peran Pemerintah Desa dalam Memberdayakan Masyarakat Desa adalah sebagai berikut:

(1) Partisipasi Masyarakat Desa

Partisipasi masyarakat desa tergolong kurang, hal ini terbukti masih ada masyarakat desa yang tidak peduli, lebih sibuk bekerja, pasrah, merasa canggung serta tidak berani menyampaikan pendapat atau mengajukan usulannya secara langsung sehingga menyebabkan proses pemberdayaan masyarakat menjadi terhambat ..

(2) Budaya Malas

Pemerintah Desa perlu berupaya memberdayakan masyarakat melalui pemberian pelatihan-pelatihan salah satunya pelatihan membordir. Pada pelatihan tersebut masyarakat dibekali pengetahuan tentang cara

mendesain, memadukan benang, manajemen pemasaran produksi serta pemotongan busana. Hasil pelatihan tersebut bisa saja tidak maksimal. Masyarakat yang belum bisa memperaktekan dengan alasan kesibukan mereka baik mengurus anak atau pun membantu suami di sawah.

(3) Ketersediaan Fasilitas

Kurangnya fasilitas pendukung berupa sarana dan prasarana yang dapat menjadi proyek perubahan kegiatan desa pada penyuluhan pertanian seperti LCD, Papan Tulis, Proyektor, Materi Penyuluhan serta ketersediaan tempat duduk yang memadai agar kegiatan pemberdayaan yang ada di desa tidak menjadi terhambat atau kurang efektif sehingga mempengaruhi partisipasi masyarakat dalam pencapaian pembangunan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian normatif melalui pengamatan dokumen dokumen yang ada, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pemerintah Desa Kuala Sugihan masih harus secara terus-menerus menjalankan

peran pembinaan terhadap warganya dengan baik agar dapat menjadi salah satu desa percontohan, yaitu melalui, pertama pelaksanaan program-program yang menghasilkan pemberdayaan, kesejahteraan, dan kemakmuran masyarakat. Mengaktifkan kelembagaan UPK (Unit Pengelola Keuangan) atau koperasi simpan pinjam. Peningkatan peran serta masyarakat dalam pembangunan, dan peningkatan ekonomi produktif. Kedua, sebagai pelaksana kebijakan, dan ketiga sebagai pembina kehidupan masyarakat yang mencakup berbagai bidang seperti bidang ekonomi, bidang pelayanan kesehatan, bidang keagamaan, bidang pendidikan, bidang keamanan serta bidang kepemudaan. Melalui program-program tersebut pemerintah desa dapat memberdayakan masyarakatnya dengan baik untuk menunjang kesejahteraan dan kemandirian masyarakat desa

2. Pemerintah Desa Kuala Sugihan harus menjalin kerjasama yang baik antara pihak pemerintah desa, swasta dan masyarakat, serta mempunyai

anggaran dana yang baik untuk mendukung kelancaran pembangunan desa. Terutama dalam hal peningkatan SDM, harus mendapat perhatian, yaitu dengan cara mendatangkan pakar-pakar berbagai ilmu pengetahuan. Misalnya tentang pengolahan teknologi tepat guna,

pengelolaan ikan, pengelolaan koperasi dan sebagainya.

Pengelolaan desa hendaklah melihat secara skala prioritas. Mana yang harus didahulukan, mana yang dikemudiankan, agar masyarakat betul-betul merasakan manfaat pembangunan yang dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Koentjaraningrat. 1990, Metode-metode Penelitian Masyarakat. Jakarta, Gramedia.
- Nazir, Moh. 2005, Metodologi Penelitian. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Paul, Samuel. 1987, Community Participation in Development Projects-The World Bank Experience. Washington DC, The World Bank.
- Siagian, Sondang P. 2007, Administrasi Pembangunan. Konsep, Dimensi dan Strateginya. Jakarta, Gunung Agung.
- Suharto, Edi. 2006, Membangun Masyarakat, Memberdayakan Rakyat. Bandung, Refika Aditama.
- Sutrisno, D. 2005, Pemberdayaan Masyarakat dan Upaya Peningkatannya dalam Pengelolaan Jaringan Irigasi Mendut Kabupaten Semarang.” Fakultas Teknik Universitas Diponegoro, Semarang.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 2001, Perencanaan Pembangunan. Jakarta, Haji Masagung.
- 1974, Pengantar Administrasi Pembangunan. Jakarta, LP3ES.
- Tampubolon, Mangatas. 2006, Pendidikan Pola Pemberdayaan Masyarakat dan Pemberdayaan. Balai Pelatihan Pertanian Bogor.
- Wijaya, AW. 2003, Pemerintahan Desa/Marga. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Akses Internet Pengembangan Desa Mandiri Berbasis Kawasan Perdesaan [Internet] Available from: [http://bapemas.jatimprov.go.id/index.php/program kegiatan-pkp/271-pengembangan-desa-mandiri-berbasis-kawasan-perdesaan](http://bapemas.jatimprov.go.id/index.php/program_kegiatan-pkp/271-pengembangan-desa-mandiri-berbasis-kawasan-perdesaan) [Accessed: 16 Agustus 2014]
- [http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/32 pendidikan_pola_pemberdayaan_](http://www.depdiknas.go.id/Jurnal/32pendidikan_pola_pemberdayaan_)

mas.htm. [Accessed: 16 Agustus
2014]
Peraturan
Undang-Undang Nomor 32 Tahun
2004 tentang Pemerintahan
Daerah
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014
tentang Desa
Peraturan Pemerintah Republik
Indonesia Nomor 72 Tahun 2005
tentang Desa

MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM ORGANISASI DI ERA TEKNOLOGI INFORMASI

Oleh Drs.M. Sutralhis, M.Si.

Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan
E-mail: talhis234@gmail.com

Diterima ; 9 Agustus 2023, direvisi 1 Agustus 2023, disetujui 22
September 2023.

ABSTRAK

Perubahan organisasi akibat globalisasi tidak terlepas dari perkembangan teknologi informasi, karena perusahaan atau organisasi harus mengikuti pola perubahan yang terjadi. Teknologi pada organisasi memegang peranan penting dalam mempelajari karakteristik teknologi organisasi dan hubungan antara teknologi dan struktur organisasi, namun penerapannya harus didasarkan pada karakteristik organisasi. Dengan hadirnya teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat mengiringi perubahan baik struktur organisasi maupun aktivitas organisasi, serta mengubah model komunikasi atau interaksi baik secara vertikal maupun horizontal.

Kata Kunci: manajemen perubahan, teknologi informasi, organisasi, perubahan

PENDAHULUAN

Perubahan merupakan hal yang tidak bisa dihindari dalam kehidupan manusia. Dipelopori oleh dunia komersial pertama kali karena menyadari pentingnya perubahan dalam peningkatan kualitas produk yang dihasilkan, hingga administrasi public. Menyikapi permasalahan yang timbul akibat perubahan dilakukan dengan cara yang berbeda. Perubahan lingkungan bisnis atau organisasi akibat

globalisasi tidak dapat dipisahkan satu sama lain dengan berkembangnya teknologi informasi, karena perusahaan atau organisasi harus mengikuti pola perubahan yang muncul.

Teknologi dalam organisasi memegang peranan penting dalam mempelajari karakteristik teknologi organisasi dan hubungan antara teknologi dan struktur organisasi, namun penerapannya harus didasarkan pada karakteristik organisasi.

Organisasi adalah sistem dan teknologi terbuka Organisasi merupakan suatu jenis kegiatan internal yang berlangsung di dalam suatu organisasi, dalam hal ini jelas sangat berkaitan satu sama lain.

Dengan hadirnya teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat mengiringi perubahan baik struktur organisasi maupun aktivitas organisasi, serta mengubah model komunikasi atau interaksi baik secara vertikal maupun horizontal contoh nyatanya adalah perkembangan administrasi elektronik. Pengambil keputusan adalah faktor paling dominan dalam kebijakan pengembangan teknologi Informasi (TI) di organisasi mana pun. Pemahaman visi organisasi dan pandangan TI terhadap pengetahuan manajemen saling terkait dalam menentukan peralatan TI yang akan digunakan untuk memajukan kemajuan organisasi. Namun keputusan pemilihan perangkat teknologi informasi apapun yang diambil akan membawa perubahan.

Perubahan terjadi dalam organisasi tidak hanya dari segi prestasi kerja, tetapi juga budaya kerja , pribadi, antar unit dan keseluruhan organisasi. Banyak contoh kegagalan penerapan TI yang lebih didominasi oleh faktor pengguna, seperti: konflik dengan budaya organisasi, etika atau kebijakan yang ada, keterbatasan pengetahuan atau bahkan penolakan terhadap perubahan. Oleh karena itu, pemilihan jenis teknologi informasi yang akan digunakan memang perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi masing-masing.

RUMUSAN MASALAH

Pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam organisasi sangatlah penting, untuk mengimplementasikan TI harus melihat karakteristik organisasi. Pertanyaannya, Bagaimana teknologi Informasi dalam meningkatkan efisiensi organisasi?

TUJUAN PENULISAN

Pemanfaatan TI untuk menunjang kegiatan operasional suatu organisasi baik skala kecil maupun besar juga mengalami

perubahan. Jika pada awalnya berkaitan dengan masalah citra organisasi, kini teknologi informasi sudah menjadi kebutuhan pokok dengan dilatar belakangi era global dan tata kelola yang baik.

Oleh karena itu, penulis hendak mengetahui bagaimana Teknologi Informasi bisa meningkatkan efisiensi organisasi?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Perubahan

Menurut A. Wibowo dalam bukunya “Manajemen Perubahan”, manajemen perubahan adalah suatu proses sistematis yang menerapkan pengetahuan, alat dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang-orang yang terkena dampak proses tersebut. Sedangkan menurut Prof. Dr. J. Winard, manajemen perubahan adalah upaya manajer untuk mengelola perubahan secara efektif, yang memerlukan pemahaman masalah terkait motivasi, kepemimpinan, kelompok, konflik dan komunikasi.

Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan zaman, kemajuan teknologi dibidang pelayanan masyarakat dalam peningkatan kesadaran masyarakat akan pelayanan yang berkualitas.

Ada tiga jenis perubahan yang masing-masing memerlukan strategi manajemen perubahan yang berbeda. Ketiga jenis perubahan tersebut adalah:

- 1) Perubahan rutin, yang dirancang dan diciptakan oleh proses organisasi;
- 2) Perubahan peningkatan, yang mengarah pada keuntungan atau nilai yang dicapai oleh organisasi;
- 3) Perubahan inovatif yang melibatkan cara organisasi memberikan layanannya.

Pengertian Teknologi Informasi

Di dalam kamus besar bahasa Indonesia, teknologi yaitu metode ilmiah untuk mencapai tujuan praktis; ilmu pengetahuan terapan; keseluruhan sarana untuk menyediakan barang-barang yg diperlukan bagi kelangsungan dan kenyamanan

hidup manusia. Menurut O'Brien (2006:28) teknologi Informasi adalah suatu jaringan komputer yang terdiri atas berbagai komponen pemrosesan informasi yang menggunakan berbagai jenis hardware, software, manajemen data, dan teknologi jaringan informasi. Menurut Aji (2005:6) informasi adalah data terolah dan sifatnya menjadi data lain yang bermanfaat dan biasa disebut informasi. Informasi, di dalam kamus besar bahasa Indonesia memiliki arti penerangan; pemberitahuan; kabar atau berita tentang sesuatu; keseluruhan makna yg menunjang amanat yg terlihat di bagian-bagian amanat itu

Pengertian Organisasi

Menurut Prof. Dr. Sondang P. Siagian mendefinisikan bahwa "organisasi adalah segala bentuk perkumpulan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama dan terikat secara formal untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan melalui hubungan dengan seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan

seseorang yang disebut atasannya. bawahan.

Menurut Dr. Malayu S.P Hasibuan mengatakan: "Organisasi adalah suatu sistem dimana suatu kelompok membentuk suatu perkumpulan yang formal, terstruktur dan terkoordinasi yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanyalah alat dan wadah."

Menurut Prof. Dr. Pradjudi Armosudiro mengatakan bahwa "organisasi adalah suatu struktur pembagian kerja dan suatu struktur hubungan kerja antara sekelompok pejabat yang bekerja dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama.

Organisasi adalah suatu struktur atau sistem yang terdiri dari organisasi-organisasi formal. dua orang atau lebih dengan pembagian kerja yang terstruktur dan terkoordinasi Untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama, ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran komponen (atasan dan bawahan)

- b.Adanya kerjasama (kerjasama yang beranggotakan sekelompok orang)
- c.Ada tujuan
- d.Adanya sasaran
- e.Adanya keterikatan format dan tata tertib yang harus ditaati
- f.Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas .

Organisasi disini juga berarti sekelompok orang yang diorganisasikan ke dalam kelompok-kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, organisasi adalah suatu sistem kerjasama yang terdiri dari dua orang atau lebih, atau organisasi adalah segala bentuk kerjasama. Tujuan bersama, organisasi adalah susunan pembagian kerja dan susunan hubungan kerja dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN SASARAN PERUBAHAN YANG DIHARAPKAN

Sasaran dari perubahan tersebut adalah sebagai berikut:Perubahan struktur organisasi. Komponen organisasi yang sering dijadikan salah satu tujuan perubahan organisasi adalah struktur organisasi. Perubahan struktur organisasi ketika mengartikulasikan tujuan yang sudah ditetapkan atau aspek tertentu seperti:

- 1) Perubahan tugas yang harus dilakukan, misalnya misi angkatan bersenjata yang dibingkai dengan gaya tertentu dalam suasana damai, yang harus diubah ketika negara berada dalam darurat militer.
- 2) Perubahan dalam rumusan, sifat dan jenis tugas pokok, tugas dan kegiatan operasional.
- 3) Perubahan beban kerja seluruh organisasi atau beberapa bagian organisasi.

Perubahan prosedur kerja.

Perubahan cara kerja dapat dilakukan secara keseluruhan dan mencakup seluruh proses manajemen, atau dapat dilakukan secara bertahap, yaitu hanya

mencakup sebagian dari proses administrasi, yang meliputi : kegiatan investigative, perumusan kebijakan, proses pengambilan keputusan, perencanaan, pengorganisasian, berkaitan dengan perubahan yang bersifat struktural organisasi., menggerakkan bawahan, monitoring dan pengawasan.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERUBAHAN

Agar program perubahan berhasil, setiap orang harus mau dan mampu mengubah perilakunya. Hal ini sangat tergantung pada apa yang mempengaruhi perilaku tersebut dan apa yang menyebabkan orang tersebut berubah. Faktor internal yang diyakini mempengaruhi perilaku termasuk misalnya

pengetahuan, keterampilan, keyakinan, visi dan misi organisasi. Meskipun seseorang termotivasi untuk bergerak karena adanya kesempatan untuk mendapatkan keuntungan nyata atau menghindari kerugian pribadi.

Berbagai faktor yang mempengaruhi perubahan

perilaku yang diinginkan dijelaskan di bawah ini:

a. Pengetahuan merupakan elemen kunci bagi setiap anggota organisasi untuk mengubah perilakunya dengan melakukan sesuatu. Semakin tinggi tingkat pengetahuan anggota organisasi, maka semakin mudah mereka mengendalikan perubahan sesuai dengan tugasnya. Oleh karena itu, informasi secara strategis ditetapkan sebagai salah satu prasyarat penting untuk mendorong perilaku anggota organisasi. Anggota organisasi yang menggunakan sedikit informasi semakin tertinggal kinerjanya dibandingkan dengan anggota organisasi yang terus-menerus menambahkan informasi baru.

b. Keterampilan, baik fisik maupun non fisik, merupakan kemampuan manusia yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan baru. Keterampilan fisik diperlukan untuk pekerjaan fisik seperti komputer, manufaktur mesin, dll. Keterampilan non fisik diperlukan untuk melakukan sesuatu. Misalnya saja kemampuan

memimpin rapat, membangun komunikasi, dan mengelola hubungan klien secara efektif. Jadi ada hubungan antara proses dan keterampilan interpersonal. Keterampilan lebih sulit diubah atau dikembangkan daripada pengetahuan. Perubahan kemampuan erat kaitannya dengan pola perilaku naluri (insting). Proses perubahan respon naluriyah anggota organisasi memerlukan waktu yang relatif lama karena kebiasaan. Selain itu, budaya tidak mudah diubah. Misalnya, anggota organisasi yang biasanya bertanya kepada anggota organisasi “apa yang diinginkan manajer” (tidak sopan) sulit untuk segera beralih ke “apa yang bisa saya lakukan untuk manajer” atau “bisakah saya membantu manajer”. (lebih sopan).

c. Kepercayaan diri anggota organisasi menentukan sikapnya dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilannya untuk melakukan sesuatu. Mungkin saja anggota organisasi memperoleh pengetahuan dan keterampilan

baru dengan cara yang berbeda. Namun hal ini dipengaruhi oleh keyakinannya mengenai bermanfaat atau tidaknya ilmu dan keterampilan yang diperolehnya. Dengan kata lain, relatif sulit mengubah keyakinan. Oleh karena itu, jika ingin melatih anggota organisasi, pertama-tama Anda harus mengetahui keyakinan anggota organisasi, setidaknya dalam kaitannya dengan persepsi manfaat pelatihan.

d. Lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi dengan memberi penghargaan pada perilaku yang diinginkan atau mengoreksi perilaku yang tidak diinginkan. Lingkungan organisasi seperti kepemimpinan dan model kepemimpinan yang patut diteladani, serta masa depan organisasi yang cerah, mempengaruhi kuantitas dan kualitas perubahan perilaku anggota organisasi. “Apa yang diberikan organisasi kepada anggota organisasi dan apa yang diterima organisasi”. Keberhasilan suatu organisasi sangat

bergantung pada apa yang mampu ditawarkan organisasi tersebut kepada anggotanya. Semakin tinggi tingkat insentif, semakin efektif perubahan perilaku anggota organisasi. Kebalikan dari organisasi yang tidak efektif atau tidak berhasil cenderung menghasilkan perubahan perilaku yang juga tidak efektif.

- e. Tujuan organisasi ditentukan oleh keyakinan kolektif para pemimpin organisasi dan hal ini menciptakan lingkungan tertentu. Selain itu, tujuan diturunkan dari visi masa depan organisasi dan sistem nilai. Pemimpin organisasi dengan visi dan tujuan yang jelas menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku produktif. Jika tidak, hanya akan menimbulkan kebingungan di kalangan anggota organisasi. Kombinasi kelima faktor di atas menentukan efektivitas perubahan perilaku anggota organisasi. Seiring berkembangnya pengetahuan yang ada, anggota organisasi semakin mengetahui atau memahami apa yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya.

Keterampilan, baik fisik maupun non fisik, diperlukan agar anggota organisasi dapat melakukan pekerjaan baru. Keyakinan menentukan apakah anggota organisasi mempraktikkan keterampilan dan teknik baru mereka. Meskipun lingkungan organisasi menciptakan standar-standar yang dapat diterima ketika merumuskan tujuan organisasi. Tujuan organisasi itu sendiri ditentukan oleh visi organisasi dan dapat menciptakan lingkungan baru. Selain itu, hal ini dapat menjadi faktor untuk memperkuat kecerdasan emosional dan mental anggota organisasi, yang membantu organisasi lebih mempersiapkan diri menghadapi manajemen perubahan.

PENGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI DALAM ORGANISASI

Pemanfaatan atau penerapan teknologi informasi dalam kegiatan operasional organisasi sangat berpengaruh tidak hanya terhadap efisiensi kerja, namun juga efisiensi kerja. budaya kerja baik secara pribadi, antar unit maupun pada seluruh lembaga

pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) juga harus diperhatikan dalam pengelolaan tenaga kerja berbasis TI untuk mendukung optimalisasi penggunaan atau penerapan TI secara bertahap mulai dari perencanaan, pengembangan, pengelolaan, operasional hingga pemeliharaan. Dengan hadirnya teknologi informasi maka produktivitas suatu organisasi atau perusahaan akan meningkat dan dapat menciptakan model bisnis yang sulit ditiru oleh pesaing, karena pada hakikatnya peran teknologi informasi bersifat unik dan spesifik pada setiap perusahaan. Hal ini dikarenakan setiap organisasi atau bisnis mempunyai strategi yang berbeda-beda. Pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan juga berkaitan dengan keunggulan kompetitif untuk meningkatkan kualitas informasi, mengendalikan kinerja organisasi atau perusahaan, menggunakan teknologi informasi sebagai alat dan strategi yang efektif untuk integrasi dan pemrosesan yang

cepat dan akurat. Informasi. .menciptakan produk jasa baru sebagai kekuatan kompetitif dalam menghadapi persaingan. Selain itu pengenalan atau pemanfaatan teknologi informasi mempunyai dampak positif yang umumnya mengarah pada efisiensi waktu dan biaya, yang dalam jangka panjang memberikan keuntungan finansial yang sangat besar. Oleh karena itu, perlu juga dipikirkan pengoperasian-nya secara optimal, agar seluruh perangkat teknologi informasi bersifat multifungsi sehingga memungkinkan integrasi perangkat dalam pengembangan lebih lanjut. Seluruh karyawan organisasi terlibat dalam pengenalan teknologi informasi, yang secara teratur dioperasikan oleh staf administrasi dan departemen teknologi informasi. Selain berinvestasi dan melatih karyawan untuk menghadapi perubahan, karyawan tertentu yang memenuhi syarat dari TI serta departemen lain harus dilibatkan. Di sisi lain, diperlukan kesadaran pribadi yang lain akan

manfaat sistem bagi diri sendiri, dan kemudahan penggunaan mendorong peningkatan keterampilan seseorang secara bertahap. Penggunaan atau penerapan teknologi dalam aktivitas organisasi secara signifikan mempengaruhi tidak hanya efisiensi kerja, tetapi juga budaya kerja dan pribadi, antar unit.

Pemanfaatan teknologi informasi berdasarkan struktur organisasinya dibagi menjadi tiga kategori:

- a).Peningkatan efisiensi. Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi terjadi pada level operasional organisasi. Dalam kategori ini, penggunaan teknologi informasi diukur dengan pengurangan waktu dan biaya pemrosesan.
- b).Peningkatan kinerja. Pemanfaatan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi diterapkan pada tingkat manajemen organisasi. Pada kategori ini pemanfaatan teknologi informasi diukur dari kemudahan dan kecepatan mencapai tingkat pencapaian tujuan organisasi.

c).Perbaikan strategis.
Penggunaan teknologi informasi

Dampak teknologi informasi pada organisasi/Pemanfaatan teknologi informasi merupakan sarana untuk mendukung atau membimbing organisasi mencapai tujuannya. Romney (2006) menyatakan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi mempengaruhi fungsi atau proses bisnis dalam organisasi tersebut.

Pengaruh penggunaan teknologi informasi dalam organisasi dapat dilihat dari pengaruh penggunaan teknologi informasi terhadap rantai nilai organisasi. Penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat meningkatkan ketersediaan informasi yang akurat dan terkini mengenai situasi pasaran, memungkinkan organisasi untuk mengurangi jumlah buffer; untuk meningkatkan operasional internal perusahaan, terutama bagi perusahaan teknologi tinggi (misalnya industri perakitan mobil, komputer, elektronik, dll); mentega meningkatkan efektivitas dan

efisiensi kegiatan penjualan dan pemasaran, pengadaan, personalia dan jasa pemeliharaan. Dampak strategis penggunaan teknologi informasi terhadap organisasi dapat dilihat dari apakah teknologi informasi dapat mendukung dan membantu organisasi menerapkan dan mencapai strategi organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Romney (2006) bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam suatu organisasi bukanlah strategi inti organisasi, namun penerapan teknologi informasi digunakan untuk membantu mencapai strategi organisasi. Dengan menggunakan teknologi informasi, Anda dapat dengan cepat mengakses aktivitas atau proses bisnis perusahaan, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan lebih cepat dan tepat, dan pada akhirnya tujuan organisasi pun dapat tercapai.

Banyak orang tidak menyukai perubahan, namun perubahan tidak bisa dihindari. Itu harus dihadapi. Karena sifatnya yang seperti itu, manajemen

perubahan diperlukan agar proses dan dampak perubahan tersebut mengarah ke arah yang positif. Banyak masalah yang bisa muncul selama perubahan.

Masalah yang paling umum dan terlihat adalah “resistensi terhadap perubahan dari diri sendiri”. Istilah yang sangat populer dalam manajemen adalah penolakan terhadap perubahan. Resistensi terhadap perubahan tidak selalu bersifat negatif, karena justru karena resistensi inilah perubahan tidak dapat dilakukan secara acak. Penolakan terhadap perubahan tidak selalu terwujud dalam bentuk yang baku. Penolakan bisa bersifat nyata (eksplisit) dan langsung, misalnya dengan protes, ancaman mogok, demonstrasi, dan sebagainya; atau bisa juga bersifat implisit (implisit), dan sedikit demi sedikit, misalnya loyalitas terhadap organisasi menurun, motivasi kerja menurun, kesalahan kerja meningkat, absensi meningkat, dan sebagainya.

Penolakan terhadap individu dan kelompok atau organisasi.

1).Penolakan Individual. Karena kepribadian, persepsi dan kebutuhan, seseorang mempunyai kemungkinan untuk menolak perubahan. Penolakan individu dapat disebabkan oleh alasan berikut:

a) Kebiasaan, Jika perubahan tersebut berdampak signifikan terhadap cara hidup sebelumnya, maka muncullah mekanisme diri yaitu penolakan.

b)Rasa aman, Jika keadaan saat ini memberikan rasa aman dan kita memiliki kebutuhan yang relatif tinggi akan rasa aman, maka kemungkinan penolakan terhadap perubahan akan tinggi. Perubahan cara kerja yang padat karya menjadi padat modal menimbulkan rasa tidak aman di kalangan pekerja.

c) Faktor-faktor ekonomi. Faktor lain yang menyebabkan resistensi terhadap perubahan adalah menurunnya pendapatan. Para pekerja menolak konsep 5 hari karena menghilangkan upah lembur.

d) Rasa Takut pada hal yang tidak diketahui. Hasil dari sebagian besar perubahan tidak mudah

diprediksi. Oleh karena itu munculnya ketidakpastian dan keraguan. Ketika kondisi saat ini sudah pasti dan kondisi kemudian setelah perubahan tidak menentu, masyarakat cenderung memilih kondisi saat ini dan menolak perubahan.

2) Penolakan organisasional. Organisasi ini pada dasarnya konservatif. Mereka secara aktif menolak perubahan. Misalnya, organisasi pendidikan yang menghadapi tantangan pembelajaran terbuka adalah lembaga yang paling sulit diubah. Sistem pendidikan yang ada di sekolah saat ini hampir pasti sama dengan dua puluh lima tahun yang lalu atau bahkan lebih. Itulah yang dilakukan sebagian besar asosiasi perdagangan.

Resistensi terhadap perubahan mempunyai enam sumber, yaitu:

1)Inersia struktural. Ini berarti penolakan struktural. Sebuah organisasi dengan tujuan, struktur, aturan main, deskripsi pekerjaan, disiplin, dll untuk menciptakan stabilitas. Jika dilakukan perubahan, kemungkinan besar stabilitas akan terganggu.

2) Fokus perubahan mempunyai dampak yang luas. Perubahan dalam organisasi tidak dapat terjadi hanya dengan memusatkan perhatian pada satu bagian saja, karena organisasi merupakan suatu sistem. Jika satu bagian diubah, maka akan mempengaruhi bagian lainnya. Jika manajemen mengubah proses kerja dengan teknologi baru tanpa mengubah struktur organisasi, maka perubahan tersebut akan sulit dilakukan dengan lancar.

3) Inersia kelompok kerja. Bahkan ketika orang ingin mengubah perilakunya, norma-norma kelompok dapat mengganggu. Sebagai anggota serikat pekerja, meskipun kita sebagai individu menyetujui suatu perubahan, jika perubahan tersebut tidak sesuai dengan standar serikat pekerja, maka dukungan individu tersebut akan melemah.

4) Ancaman terhadap kompetensi. Perubahan model organisasi dapat mengancam

kompetensi kelompok kerja tertentu. Misalnya, penggunaan komputer dalam perancangan sebuah rencana mengancam posisi editor

5) Ancaman terhadap hubungan kekuasaan yang sudah terjalin. Penerapan sistem pengambilan keputusan partisipatif sering kali dipandang sebagai ancaman terhadap wewenang supervisor dan manajer menengah.

6) Ancaman dalam alokasi sumber daya. Kelompok organisasi yang menguasai sumber daya yang relatif besar seringkali mengalami perubahan organisasi

STRATEGI MENGATASI PENOLAKAN

Coch dan French Jr mengemukakan ada enam taktik untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan, yaitu:

1. Pelatihan dan komunikasi. Memberikan penjelasan menyeluruh kepada semua pihak tentang latar belakang, tujuan dan implikasi perubahan. Berkomunikasi dengan cara yang berbeda. Ceramah,

diskusi, presentasi, presentasi dan format lainnya.

2.Partisipasi. Minta semua pihak mengambil keputusan. Pemimpin hanya bertindak sebagai pemrakarsa dan pemberi semangat. Biarkan anggota organisasi memutuskan.

3.Memberikan kenyamanan dan dukungan. Jika karyawan takut atau cemas, lakukan konseling atau bahkan terapi. Berikan pelatihan. Ini memerlukan waktu, namun mengurangi rasio pentalan.

4.Negosiasi, Opsi lain yang juga bisa dilakukan adalah melakukan negosiasi dengan pihak-pihak yang menentang perubahan tersebut. Cara ini bisa dilakukan ketika pihak lawan mempunyai kekuatan yang kecil. Misalnya dengan serikat pekerja. Tawarkan opsi yang memenuhi kebutuhan mereka

5.Manipulasi dan kooptasi. Manipulasi melibatkan situasi nyata. Misalnya memutarbalikkan fakta agar terlihat lebih menarik, tidak

mengatakan hal-hal negatif, menyebarkan rumor, dan sebagainya. Kolaborasi diterapkan agar manajer yang menolak perubahan diberi posisi penting dalam pengambilan keputusan.

SIMPULAN

Untuk sebuah perubahan, akan selalu terjadi bagi manajemen organisasi baik pemerintah dan non-pemerintah. Selain harus responsif terhadap perubahan yang telah terjadi di luar organisasi yang dipimpinnya juga bisa beradaptasi terhadap perubahan yang telah terjadi dan mutlak diperlukan keterampilan dan keberanian untuk melakukan perubahan dalam organisasi

Perubahan terjadi secara internal tidak hanya dari segi efisiensi kerja, tetapi juga mempengaruhi budaya kerja secara pribadi, antar unit juga seluruh organisasi.

Penerapan teknologi yang sudah ada dalam organisasi harus disesuaikan dengan karakteristik organisasi dirinya

agar hal ini tidak terjadi konflik. Penerapan atau penggunaan Teknologi informasi mempunyai dampak positif, yang umumnya memang menyangkut efektivitas waktu dan biaya dalam jangka panjang yang bisa memberikan keuntungan finansial sangat tinggi. Pemanfaatan teknologi informasi mampu memberdayakan seluruh karyawan dalam organisasi sebagaimana yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamsyah, Kamal., Perilaku Organisasi Dalam Birokrasi Pemerintahan, 2004. Yogyakarta: Pustaka Raja.

Albarda, (2006)., Strategi Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Tata Kelola Organisasi IT Governance.

Arsyad, Azhar, Pokok Pokok Manajemen, 2004. Pustaka Pelajar : Yogyakarta

Putri, G. Perdana., (2009), Peran Teknologi Informasi didalam Perusahaan.
(www.iniputri.blog.uns.ac.id/files/2010/05/paper-manajemen-dan-ti.pdf)

Siagian, Sondang P, Filsafat Administrasi, 2003. Bumi Aksara : Jakarta

Suganda, Dann., Manajemen Administrasi, 1986. Sinar Baru : Bandung

PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PELAYANAN PUBLIK

Oleh Dr.Hj.Yuslainiwati, S.H.,M.Kes.

Widyaiswara Ahli Utama BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, e-mail:

d.yuslaini@gmail.com

Diterima : 2 Sept 2023; Direvisi : 23 Sept 2023; Disetujui : 26 Sept
2023

ABSTRAK

Aparatur Sipil Negara memerlukan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan baik dilingkungan kerja maupun kepada masyarakat. Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang menyatakan bahwa visi Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan berkelas dunia yang ditandai dengan pelayanan publik yang berkualitas. Belum semua ASN mengembangkan kompetensi secara maksimal dikarenakan masih ada faktor penghambat sehingga kinerja pelayanan publik di organisasi pemerintah masih dirasakan kurang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik baik di dalam internal dan eksternal organisasi. Manfaat: Secara teoritis, bahwa kompetensi kinerja pelayanan publik dapat menjadi acuan bagi ASN dalam melaksanakan profesinya sebagai pelayan publik baik di organisasi pemerintah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka serta literatur-literatur. Penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam memberikan pelayanan publik saat ini sudah baik, namun masih perlu pengembangan kompetensi dengan meningkatkan pengetahuan melalui Pendidikan ataupun pelatihan, meningkatkan keterampilan dan diikuti dengan perilaku yang baik. Untuk mewujudkan kualitas pelayanan publik dalam organisasi pemerintah diperlukan ASN yang kompeten, peralatan yang canggih dan diikuti dengan sikap perilaku yang baik serta selalu melakukan inovasi dan kreativitas untuk kemajuan organisasi.

Kata Kunci : Kompetensi, ASN, Kinerja, Pelayanan.

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk lebih kreatif dan adaptif serta

kinerja yang lebih efektif dalam memberikan pelayanan , baik pelayanan yang bersifat internal maupun pelayanan eksternal bagi suatu organisasi pemerintah. Saat

ini tantangan dinamika perubahan lingkungan strategis dan era disrupsi karena faktor kemajuan Teknologi Informasi serta kemampuannya dalam rangka melaksanakan tugas pekerjaan atau jabatannya. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan memiliki sifat dan kompetensi dasar, terutama inovasi, daya saing, berfikir kedepan, dan adaptif.

Dalam konteks peran pelayanan publik, ia banyak bergeser orientasinya, dimana pentingnya pelibatan masyarakat dalam penentuan kebutuhan kebijakan dan pelayanan publik (*customer centric*). Antara lain pelibatan masyarakat dalam proses penentuan kebijakan dan layanan publik telah menjadi orientasi penyelenggaraan pemerintahan saat ini (Peraturan Menteri PANRB Nomor 25 Tahun 2020 Tanggal 1 Mei 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024). Pelayanan publik yang prima dan memenuhi harapan masyarakat merupakan muara dari Reformasi Birokrasi, sebagaimana tertulis dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi

2010-2025, yang menyatakan bahwa visi Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan berkelas dunia yang ditandai dengan pelayanan publik yang berkualitas. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur tentunya diperlukan suatu Inovasi dan kreativitas organisasi harus dapat mengelola perubahan dengan baik.

Pengembangan kompetensi ASN di sektor publik pada saat ini dan di masa yang akan datang harus diarahkan kepada penataan kompetensi yang sesuai dengan bidang tugasnya. Persoalan utama yang dihadapi pemerintah pada semua tingkatan saat ini adalah karena sebagian besar bertumpu pada lemahnya kemampuan sumber daya manusia aparatur, baik pada level manajer, terlebih lagi pada sumber daya manusia non manajerial.

Pada tingkat atau level manager, kelemahan yang umumnya dihadapi adalah terutama pada kurangnya pemahaman terhadap kualifikasi yang seharusnya dimiliki oleh setiap level manager dalam organisasi. Dalam konteks ini, kualifikasi yang

dimaksud sebenarnya adalah adanya standar kompetensi yang disepakati bersama. Sebagai tolok ukur yang dipakai untuk mengukur kualitas ASN sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur bukanlah dari sudut kompetensi dapat juga dilihat pada lama kerja dan jabatan.

Terselenggaranya pemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan cita-cita dari negara Kesatuan Republik Indonesia yang sesuai dengan pembukaan UUD 1945. Disamping itu juga sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Pengelolaan kebijakan maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan masyarakat dilakukan secara prima (*excellent services*), yaitu transparan, berkualitas, efisien, demokratis dan berkeadilan. Selain itu SDM aparatur perlu beradaptasi dengan Teknologi supaya pelayanan berkualitas.

Rumusan Masalah

Dari pemaparan di atas permasalahan yang dapat dikemukakan pada studi ini adalah belum optimalnya pengembangan

kompetensi ASN dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Dari rumusan masalah penelitian diatas selanjutnya dibreak down dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara di Organisasi Pemerintah dalam pelayanan publik?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pengembangan kompetensi ASN dalam organisasi pemerintah.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui pengembangan kompetensi ASN dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik.
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dari pengembangan kompetensi ASN dalam organisasi pemerintah.

Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dapat dimengerti dan dipahami, bahwa

kompetensi kinerja pelayanan publik dapat menjadi acuan bagi ASN dalam melaksanakan profesinya sebagai pelayan publik baik di organisasi pemerintah.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis, penelitian ini bermanfaat bagi ASN dalam meningkatkan kinerja pelayanan dalam organisasi pemerintah dan sebagai rujukan bagi peneliti selanjutnya terhadap pengembangan kompetensi ASN sebagai pelayan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi ASN.

Kata “Kompetensi” memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanan yang berbeda. Pengertian kompetensi yang diajukan oleh masing-masing pengamat didasarkan pada hasil penelitian dan atau pengamatan. Namun pada dasarnya terdapat suatu kesepakatan umum mengenai elemen kompetensi yang terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*personal attitude*).

Secara teoritis, konsep kompetensi untuk pertama kalinya

dipopulerkan oleh Boyatzis pada tahun 1982 yang mendefinisikan kompetensi sebagai “kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan”.

Berdasarkan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, Psl. 63 kompetensi integritas yang dibangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang tugasnya.

Menurut Rotwell, kompetensi adalah sebuah wilayah dari pengetahuan atau kemampuan yang kritis untuk produksi ke pengeluaran (*an area of knowledge or skill that is critical for production to outputs*). Kompetensi menurut Rotwell dapat dibedakan menjadi empat yakni:

1. Kompetensi teknis (*technical competence*), yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.

2. Kompetensi manajerial (managerial competence), adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas-tugas organisasi.

3. Kompetensi sosial (social competence), yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

4. Kompetensi intelektual/strategik (intellectual/strategic competence), yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

Jenis-Jenis Kompetensi (*The Kinds of Competence*). Kompetensi dapat berupa kelakuan (personal) yang sering yang sering dikenal sebagai kompetensi pribadi, kompetensi dasar kerja atau kompetensi kerja, kompetensi permulaan dan kompetensi pelaksanaan.

Kompetensi manajerial terdiri dari 8 kompetensi yaitu: integritas, kerjasama, komunikasi, orientasi terhadap hasil, pelayanan publik, pengembangan diri dan orang lain,

menelola perubahan, pengambilan keputusan.

Salah satu cara pengembangan kompetensi ASN adalah dengan mengikuti pendidikan ataupun pelatihan. Saat ini pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, dan lain sebagainya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena terdapat factor-faktor penghambat yang ada dalam proses pelaksanaannya.

KINERJA

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana “kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik” (Gibson et.al., 2003:171). Kinerja karyawan adalah “prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau

kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama” Menurut Mangkunegara (2011) : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervise), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

KUALITAS PELAYANAN PUBLIK.

Pelayanan Publik

Pelayanan publik menjadi

fokus studi disiplin Ilmu Administrasi Publik di Indonesia, permasalahan dalam pelayanan yang selalu aktual untuk dibenahi secara komprehensif. Dalam New Public Service (*NPS*) dikemukakan bahwa mereka yang berinteraksi dengan pemerintah bukan sekedar sebagai konsumen, tetapi sebagai warga negara yang memiliki hak dan kewajiban. Oleh karenanya menurut Denhardt & Denhardt (2003), dibutuhkan suatu negara demokrasi agar paradigma *NPS* dapat berjalan dengan baik.

Pada intinya yang ingin disampaikan Denhardt & Denhardt dalam *NPS* ini bahwa administrasi publik harus (1) melayani warga masyarakat, bukan pelanggan, (2) mengutamakan kepentingan publik, (3) lebih menghargai warga negara daripada kewirausahaan, (4) berfikir strategis, dan bertindak demokratis, (5) menyadari bahwa akuntabilitas bukan merupakan suatu yang mudah, (6) melayani daripada mengendalikan, (7) menghargai orang, bukannya produktivitas semata.

Sesuai dengan Undang-

undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang meliputi pelayanan barang Publik dan jasa publik serta pelayanan administratif yaitu pendidikan, pengajaran, pekerjaan dan usaha, tempat tinggal, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan sosial, energi, perbankan, perhubungan, sumber daya alam, pariwisata.

Tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan sesuai dengan keinginan masyarakat pada umumnya untuk mencapai hal ini, diperlukan kualitas pelayanan sesuai harapan dari masyarakat. Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa

dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pelayanan publik menurut Harbani Pasolong (2007:128), adalah:

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka dengan demikian pelayanan publik merupakan pemberian layanan (melayani) berbagai keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada suatu organisasi itu, sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya Widodo (2005:163), mengemukakan: Kondisi masyarakat saat ini telah terjadi suatu perkembangan yang sangat dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik,

merupakan indikasi yang dialami oleh masyarakat.

Aspek-aspek pelayanan terletak pada dimensi-dimensi pelayanan seperti pendapat Parasuraman dkk, (1990:23) mengemukakan konsep *servqual*

Maka dapat dikatakan lima dimensi dari Parasuraman, sebagai berikut:

1. *Tangibles*/Benda berwujud/nyata terasa yaitu : penampilan fisik, perlengkapan, karyawan dan bahan komunikasi).

2. *Reliability*/Keandalan.

(Kemampuan melaksanakan layanan yang dijanjikan secara meyakinkan dan akurat) yaitu :

3. *Responsiveness*/Daya tanggap, kesediaan membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat;

4. *Assurance*/Jaminan, pengetahuan dan kesopanan karyawan dan kemampuan mereka menyampaikan kepercayaan dan keyakinan;

5. *Empaty*/Empati, kesediaan memberikan perhatian yang mendalam dan khusus kepada masing-masing pelanggan.

Upaya peningkatan kualitas aparatur negara dilakukan dengan memperbaiki kesejahteraan dan

keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip pemberian penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan.

Salah satu cara pengembangan kompetensi ASN adalah dengan mengikuti Pendidikan ataupun pelatihan. Saat ini pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, mengikuti ujian kompetensi , mencoba hal-hal yang baru yang sifatnya baik untuk diterapkan baik pada diri sendiri maupun untuk kepentingan organisasi dan lain sebagainya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi pustaka bertujuan untuk mendeskripsikan atau

menggambarkan fenomena-fenomena yang sesungguhnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi ASN dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik. Pada dasarnya kompetensi Aparatur Sipil Negara terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan perilaku (*personal attitude*). Dengan demikian secara umum, kompetensi diartikan sebagai tingkat keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dengan melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014, Psl. 63 kompetensi integritas yang dibangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang tugasnya:

- 1). Kemampuan berakuntabilitas dalam melaksanakan tugas jabatannya;

- 2).Kemampuan mengedepankan kepentingan nasional dlm pelaksanaan tugas jabatannya;
- 3).kemampuan menjunjung tinggi standar etika publik dalam pelaks. Tugas jabatannya;
- 4).Kemampuan berinovasi untuk peningkatan mutu pelaksanaan tugas jabatannya;
- 5). Kemampuan untuk tidak korupsi dan mendorong percepatan pemberantasan korupsi di lingkungan instansinya;
- 6). Kemampuan menjaga sikap dan perilaku disiplin PNS dalam melaksanakan tugas jabatannya;
- 7).Kemampuan memahami kedudukan dan peran PNS dalam NKRI.

Menurut Rotwell, kompetensi adalah sebuah wilayah dari pengetahuan atau kemampuan yang kritis untuk produksi ke pengeluaran (*an area of knowledge or skill that is critical for production to outputs*). Kompetensi menurut Rotwell dapat dibedakan menjadi empat yakni:

1. Kompetensi teknis (*technical competence*), yaitu kompetensi mengenai bidang yang menjadi tugas pokok organisasi.

2. Kompetensi manajerial (managerial competence), adalah kompetensi yang berhubungan dengan berbagai kemampuan manajerial yang dibutuhkan dalam menangani tugas-tugas organisasi.
3. Kompetensi sosial (social competence), yaitu kemampuan melakukan komunikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dalam pelaksanaan tugas pokoknya.
4. Kompetensi intelektual/strategik (intellectual/strategic competence), yaitu kemampuan untuk berpikir secara strategik dengan visi jauh ke depan.

Jenis-Jenis Kompetensi (*The Kinds of Competence*). Kompetensi dapat berupa kelakuan (personal) yang sering yang sering dikenal sebagai kompetensi pribadi, kompetensi dasar kerja atau kompetensi kerja, kompetensi permulaan dan kompetensi pelaksanaan.

Dalam rangka Pengisian Jabatan Aparatur Sipil Negara baik struktural maupun fungsional dalam setiap level harus diisi oleh personil yang telah lulus uji kompetensi dan memiliki sertifikasi keahlian.

Kebijakan ini sudah harus wajib diterapkan oleh para pimpinan instansi dan para kepala daerah agar pemerintah memiliki tata kelola pemerintah yang profesional serta akuntabel, sehingga masyarakat dapat merasakan manfaat nyata dari pemerintah serta mendapatkan pelayanan publik yang prima.

Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN. Pegawai ASN disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu (UU No.5 Th.2014)

ASN harus memiliki sertifikasi kompetensi sesuai bidang jabatan yang akan ditempatinya, jika sudah punya berarti bisa menjabat.

Dalam tata kelola organisasi yang baik setiap tahun ASN menerima minimum 20 jam pendidikan baik dalam bentuk diklat, seminar ataupun workshop per tahunnya agar terjaga kompetensi dan kualifikasi ASN tersebut dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dilaksanakan dalam rangka mendukung tujuan reformasi birokrasi di Indonesia yaitu

menciptakan *good and clean governance*.

Untuk mewujudkan pelayanan tata kelola pemerintah yang efektif dan efisien, ASN harus bisa membuka akses dengan instansi pemerintah lainnya terutama stakeholder terkait, karena seluruh program kerja pemerintah harus dilaksanakan secara sinergi dengan seluruh instansi pemerintah agar tujuan dan manfaat kegiatan dapat segera tercapai dan memenuhi kebutuhan masyarakat. “Dengan akses yang luas dan sinergi antar instansi pemerintah, reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Reformasi birokrasi merupakan sebuah upaya perubahan mendasar terutama tata kelola pemerintahan dan SDM. “Organisasi pemerintah harus efektif dan efisien, diisi oleh ASN yang profesional, kompeten, serta bersaing,”

Saat ini dalam melaksanakan kegiatan pelayanan administrasi publik mengacu pada perubahan-perubahan seperti pada perubahan acuan kompetensi, dimana setiap ASN harus memiliki kompetensi

teknis, manajerial serta dalam bidang sosio kultural.

Untuk melaksanakan sebagian tugas pembinaan dan penyelenggaraan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara, perlu melakukan penilaian kelayakan lembaga penilaian kompetensi instansi pemerintah; bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi, pengangkatan dalam jabatan administrasi, dan jabatan fungsional, serta penyusunan profil Pegawai Negeri Sipil dalam penyelenggaraan manajemen karir melalui penilaian kompetensi dengan menggunakan *Assessment Center* atau metode lain yang dilakukan oleh *Assessor*, perlu dibangun standar penyelenggaraan penilaian kompetensi untuk menjamin mutu hasil penilaian (Peraturan BKN RI NO.26 Tahun 2019).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.38 Tahun 2017 diatur tentang kompetensi Manajerial dan social kultural serta indikator perilaku dalam masing-masing level kompetensi manajerial.

Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan

sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Kompetensi manajerial terdiri dari 8 kompetensi yaitu:

Integritas

Seorang ASN harus konsisten berperilaku selaras dengan nilai, norma dan/atau etika organisasi.

Kerjasama

seorang ASN harus mampu menjalin, membina, mempertahankan hubungan kerja

yang efektif, memiliki komitmen saling membantu dalam penyelesaian tugas.

Komunikasi

ASN dituntut untuk mampu menerangkan pandangan dan gagasan secara jelas, sistematis disertai argumentasi yang logis dengan cara-cara yang sesuai baik secara lisan maupun tertulis.

Orientasi terhadap hasil

ASN harus mampu mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas untuk keberhasilan organisasi.

Pelayanan publik

ASN harus mampu dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan kegiatan pemenuhan kebutuhan pelayanan publik secara profesional, transparan, mengikuti standar pelayanan yang objektif, netral, tidak memihak, tidak diskriminatif, serta tidak terpengaruh kepentingan pribadi/ kelompok/ golongan/ partai politik.

Pengembangan diri dan orang lain

ASN harus selalu meningkatkan pengetahuan dan menyempurnakan keterampilan diri; untuk membantu

orang lain untuk mengembangkan potensi dirinya.

Mengelola perubahan

Seorang ASN harus dapat menyesuaikan diri dengan situasi yang baru atau berubah dan tidak bergantung secara berlebihan pada metode dan proses lama, mengambil tindakan untuk mendukung dan melaksanakan inisiatif perubahan.

Pengambilan keputusan

ASN harus mampu membuat keputusan yang baik secara tepat sebagai alternatif pemecahan masalah dan konsekuensinya, serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil.

Kemudian ASN haruslah yang mempunyai kompetensi yang harus dikembangkan dengan dasar potensi seseorang. Potensial seorang adalah kepemilikan potensi/kemampuan terpendam (*underlying capabilities*) yang memungkinkan talenta untuk mengembangkan dan menerapkan kompetensi yang diperlukan dalam jabatan target yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan.

Saat ini pengembangan kompetensi ASN sudah cukup baik

dengan memberikan tugas atau izin belajar mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, mengikuti uji kompetensi dan lain sebagainya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena terdapat factor-faktor penghambat seperti masih kurang motivasi baik dari diri sendiri, ataupun dari pimpinan organisasi, kurang tersedianya anggaranan untuk peningkatan kompetensi ASN yang ada dalam proses pelaksanaannya.

Dengan demikian yang dikatakan Kompetensi bagi seorang ASN adalah kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki oleh setiap Pegawai ASN agar dapat melaksanakan tugas secara efektif serta disediakannya anggaran yang cukup di setiap organisasi pemerintah.

KINERJA

Kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas

dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Mangkunegara, 2008: 67).**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana “kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik” (Gibson et.al., 2003:171). Kinerja karyawan adalah “prestasi (hasil) kerja karyawan atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (standar, target, atau kriteria) yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama” (Soeprihanto, 2007:7). Irawan dkk (2007:11) menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja (*performance*) adalah “hasil kerja yang bersifat konkrit, dapat diukur, dan dapat diamati. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja bersifat

aktual (riil) sedang tujuan bersifat ideal”.

Menurut Timpe (1992), terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1) Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya.

2) Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (*supervise*), sistem upah (*kompensasi*) dan lingkungan sosial.

Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Singh et al., 1996) Faustino Gomes (1995) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau

kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Faustino Gomes (1995) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya.

KUALITAS PELAYANAN PUBLIK.

Pelayanan Publik

Pelayanan publik menjadi fokus studi disiplin Ilmu Administrasi Publik di Indonesia, permasalahan dalam pelayanan yang selalu aktual untuk dibenahi secara komprehensif. Pada awal abad ke 21 muncul paradigma baru dalam pelayanan publik yang dikenal dengan *'the New Public Service* (NPS) yang dikemukakan oleh J.V. Denhardt dan R.B. Denhardt (2003).

Dalam NPS dikemukakan bahwa mereka yang berinteraksi dengan pemerintah bukan sekedar sebagai konsumen, tetapi sebagai warga negara yang memiliki hak dan kewajiban. Oleh karenanya menurut Denhardt & Denhardt (2003), dibutuhkan suatu negara demokrasi agar paradigma NPS dapat berjalan dengan baik.

Pada intinya yang ingin

disampaikan Denhardt & Denhardt dalam NPS ini bahwa administrasi publik harus (1) melayani warga masyarakat, bukan pelanggan, (2) mengutamakan kepentingan publik, (3) lebih menghargai warga negara daripada kewirausahaan, (4) berfikir strategis, dan bertindak demokratis, (5) menyadari bahwa akuntabilitas bukan merupakan suatu yang mudah, (6) melayani daripada mengendalikan, (7) menghargai orang, bukannya produktivitas semata.

Sesuai dengan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik yang meliputi pelayanan barang Publik dan jasa publik serta pelayanan administratif yaitu pendidikan, pengajaran, pekerjaan dan usaha, tempat tinggal, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan sosial, energi, perbankan, perhubungan, sumber daya alam, pariwisata.

Tujuan pelayanan publik pada dasarnya adalah untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhan sesuai dengan keinginan masyarakat pada

umumnya untuk mencapai hal ini, diperlukan kualitas pelayanan sesuai harapan dari masyarakat. Pelayanan merupakan tugas utama yang hakiki dari sosok aparatur sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Dalam pembukaan UUD 1945 alinea keempat, yang meliputi 4 (empat) aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Pelayanan publik menurut Harbani Pasolong (2007:128), adalah:

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Selanjutnya Widodo (2005:163), mengemukakan: Kondisi masyarakat saat ini telah terjadi suatu perkembangan yang sangat dinamis, tingkat kehidupan masyarakat yang semakin baik, merupakan indikasi yang dialami oleh masyarakat. Hal ini berarti masyarakat semakin sadar akan apa yang menjadi hak dan kewajibannya sebagai warga negara dalam hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Masyarakat semakin berani untuk mengajukan tuntutan, keinginan dan aspirasinya kepada pemerintah. Masyarakat semakin kritis dan semakin berani untuk melakukan kontrol terhadap apa yang dilakukan oleh pemerintahnya. Kondisi masyarakat seperti digambarkan di atas, birokrasi publik harus dapat memberikan layanan publik yang lebih profesional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa

depannya sendiri.

Konsep kualitas pelayanan yang dikemukakan Guster bahwa kualitas pelayanan harus ditekankan pada penyedia jasa pelayanan. Kualitas pelayanan dewasa ini merupakan bagian yang menentukan dari keberhasilan dalam mewujudkan kesejahteraan suatu bangsa pada umumnya. Aspek-aspek pelayanan terletak pada dimensi-dimensi pelayanan seperti pendapat Parasuraman dkk, (1990:23) mengemukakan konsep *servqual*

Maka dapat dikatakan lima dimensi dari Parasuraman, sebagai berikut:

1. *Tangibles*/Benda berwujud/nyata terasa yaitu : penampilan fisik, perlengkapan, karyawan dan bahan komunikasi).

2. *Reliability*/Keandalan.

(Kemampuan melaksanakan layanan yang dijanjikan secara meyakinkan dan akurat) yaitu :

3. *Responsiveness*/Daya Tanggap, Kesiediaan membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat;

4. *Assurance*/Jaminan,

Pengetahuan dan kesopanan karyawan dan kemampuan mereka

menyampaikan kepercayaan dan keyakinan;

5. *Empaty*/Empati, Kesiediaan memberikan perhatian yang mendalam dan khusus kepada masing-masing pelanggan.

Pendekatan mutu pelayanan yang banyak dijadikan acuan dalam riset pemasaran, adalah Model *Service Quality (ServQual)*. Menurut Parasuraman dan rekan-rekannya (2000:12) yang mengembangkan model ini di, model *ServQual* dibangun atas adanya perbandingan dua faktor utama, yaitu persepsi pelanggan atas pelayanan yang nyata mereka terima (*perceived service*) dengan pelayanan yang sesungguhnya diharapkan (*expected service*).

Dalam sistem pemerintahan Republik Indonesia, kebijakan pengembangan sumber daya aparatur negara ini telah dituangkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan mulai dari Peraturan Pemerintah (PP) sampai Peraturan Daerah (Perda) dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah.

Upaya peningkatan kualitas aparatur negara dilakukan dengan

memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karier berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip pemberian penghargaan dan sanksi, meningkatkan fungsi dan keprofesionalan birokrasi dalam melayani masyarakat dan akuntabilitasnya dalam mengelola kekayaan negara secara transparan, bersih dan bebas dari penyalahgunaan.

Salah satu cara pengembangan kompetensi ASN adalah dengan mengikuti Pendidikan ataupun pelatihan. Saat ini pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, mengikuti ujian kompetensi, mencoba hal-hal yang baru yang sifatnya baik untuk diterapkan baik pada diri sendiri maupun untuk kepentingan organisasi dan lain sebagainya.

SIMPULAN DAN SARAN

Saat ini pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara

sudah cukup baik dengan memberikan tugas belajar dan izin belajar, mengarahkan Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, dan lain sebagainya. Namun, dalam pelaksanaannya masih belum optimal, ini disebabkan karena terdapat factor-faktor penghambat yang ada dalam proses pelaksanaannya.

Aparatur Sipil Negara memerlukan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan baik dilingkungan kerja maupun kepada masyarakat. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan memiliki sifat dan kompetensi dasar, terutama inovasi, daya saing, berfikir kedepan, dan adaptif. *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025*, yang menyatakan bahwa visi Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan berkelas dunia yang ditandai dengan pelayanan publik yang berkualitas. Pelayanan publik yang berkualitas diperlukan sumber daya manusia yang kompeten, peralatan yang canggih dan diikuti dengan sikap perilaku yang baik serta selalu melakukan inovasi dan

kreativitas untuk kemajuan organisasi.

Dalam meningkatkan kinerja pelayanan publik, Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk lebih kreatif dan adaptif dalam memberikan pelayanan, baik pelayanan yang bersifat internal maupun pelayanan eksternal bagi suatu organisasi pemerintah. Aparatur Sipil Negara memerlukan kinerja yang lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan baik dilingkungan kerja maupun kepada masyarakat. Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) diharapkan memiliki sifat dan kompetensi dasar, terutama inovasi, daya saing, berfikir kedepan, dan adaptif. Setiap ASN dapat beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan dan tuntutan masa depan pekerjaan. *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025, yang menyatakan bahwa visi Reformasi Birokrasi adalah pemerintahan berkelas dunia yang ditandai dengan pelayanan publik yang berkualitas. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur tentunya diperlukan suatu Inovasi dan

kreativitas organisasi harus dapat mengelola perubahan dengan baik.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur tentunya diperlukan suatu Inovasi dan kreativitas organisasi harus dapat mengelola perubahan dengan baik. Selain itu SDM aparatur perlu beradaptasi dengan Teknologi supaya pelayanan berkualitas. Kualitas pelayanan dewasa ini merupakan bagian yang menentukan dari keberhasilan dalam mewujudkan kesejahteraan suatu bangsa pada umumnya.

SARAN.

1. Untuk meningkatkan kinerja ASN dalam pelayanan public perlu pengembangan kompetensi dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengikuti seminar, dan lain sebagainya. Melakukan Inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2. Organisasi Pemerintah perlu menyediakan Anggaran dalam peningkatan dan pengembangan kompetensi ASN.

DAFTAR PUSTAKA

A.Dale Timpe. (1992). *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Faustino C. Gomes (1995) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta

Gibson, Ivancevich Donnelly. 2003. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Jakarta. Binarupa Aksara.

Irawan, Prasetya. 2007. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi FISIP UI.

Patton, P. 1998, *Pelayanan Sepenuh Hati, Terjemahan Hermes*, Delapatra, Jakarta: Pustaka.

Parasuraman, Zeithaml A. Valerie A., and L.L. Berry, 1990, *Delivering Quality Service*, New York: The Free Press.

Pasolong Harbani, 2007, *Teori Administrasi Publik*: Bandung: Penerbit Alfabeta.

Rusli Budiman, 2013, *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif*, Bandung: Hakim Publishing.

Tjiptono Fandy, 1996, *Strategi Pemasaran*, Jogjakarta: ANDI OFFSET.

Widodo, Joko, 2005, *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Malang: Bayu Media Publishing.

Wijono, H.D. 1999, *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press.

PERATURAN

Undang-undang Dasar Tahun 1945.
Undang-undang Nomor 25 tahun 2009

tentang Pelayanan Publik.

UU No.5 Th.2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan BKN RI Nomor.26 Tahun 2019 tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.

2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: 38 Tahun 2017 tentang Kompetensi ASN.

PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMUNIKASI EFEKTIF PADA ORGANISASI

Oleh Ir.TRI YUSNANIE, M.Si.

Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan e-mail:
yusnanie1968@gmail.com

. Diterima ; 24 Agustus 2023, direvisi 2 September 2023, disetujui 19 September 2023.

ABSTRAK

Komunikasi pada umumnya didefinisikan sebagai kegiatan saling bertukar pendapat, atau hubungan antara manusia, baik individu maupun kelompok. Komunikasi manusia merupakan proses pembentukan makna di antara dua orang atau lebih. Dari pernyataan ini maka komunikasi berhubungan dengan makna yang dapat diperoleh diantara pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Menurut A.W. Wijaya (2000: 15) komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. komunikasi akan dapat berhasil apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak, si pengirim dan si penerima informasi dapat memahaminya. Hal ini tidak berarti bahwa kedua belah pihak harus menyetujui sesuatu gagasan tersebut, tetapi yang penting adalah kedua belah pihak sama-sama memahami gagasan tersebut. Dalam keadaan seperti inilah baru dapat dikatakan komunikasi telah berhasil baik. Kinerja sebagai hasil kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi merupakan hal penting yang menunjukkan keberhasilan pelaksanaan sistem manajemen. Fried dan Fottler (2008) menyebutkan penilaian kinerja merupakan unsur kunci dari pelaksanaan manajemen. Hasil penilaian kinerja individu dapat memberikan gambaran pelaksanaan sistem manajemen oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi komunikasi efektif bukan hanya alat yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga fondasi dari hubungan yang sehat dan produktif di antara anggota tim dan tingkatan manajemen sehingga peningkatan kinerja di suatu organisasi bisa terwujud dengan baik.

Kata Kunci : *Komunikasi efektif, Kinerja dan Organisasi ,*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas,

waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Dari teori-teori yang diketahui diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui

serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Komunikasi adalah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain, baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat, atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. dipahami bersama. Kata komunikasi atau communication dalam bahasa Inggris berasal dari bahasa Latin *communis* artinya “sama”, *communico*, *communication*, atau *communicare* yang berarti “membuat sama” (to make

common). Istilah pertama (communis) adalah istilah yang paling sering sebagai asal usul kata komunikasi, yang merupakan akar dari kata-kata Latin lainnya yang mirip. Komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana, 2005:4)

Setiap orang pasti pernah melakukan kegiatan komunikasi. Komunikasi merupakan satu aktivitas yang harus dilakukan karena pada dasarnya manusia adalah individu dan makhluk sosial yang selalu ingin bersosialisasi atau berhubungan dengan orang lain. Sebagai makhluk individu, manusia ingin terlihat menonjol, sedangkan sebagai makhluk sosial manusia tidak dapat hidup sendiri, selalu bergantung dan ingin diperhatikan atau diperhitungkan dalam kelompok. Maka manusia selalu membutuhkan orang lain dalam kehidupannya. Proses interaksi manusia dengan manusia lainnya inilah yang memerlukan kegiatan komunikasi.

Komunikasi adalah komponen integral dari sistem dan susunan kehidupan sosial manusia dalam masyarakat sehingga dalam kehidupannya di dunia ini manusia selalu terkait dengan kegiatan komunikasi. Kegiatan komunikasi tampak jelas dalam setiap aspek kehidupan manusia sehari-hari, dimulai dari bangun tidur di waktu pagi hari hingga beranjak tidur di waktu malam hari. Hasil penelitian menunjukkan jumlah persentase waktu yang dipakai di dalam suatu proses berkomunikasi sangatlah besar, yakni sekitar 75 persen hingga mencapai 90 persen dari total waktu dalam beraktivitas. Berbagai waktu yang dihabiskan manusia pada proses komunikasi tersebut yaitu dipakai untuk menulis sebanyak 5 persen, untuk membaca sebanyak 10 persen, untuk berbicara sebanyak 35 persen, dan untuk mendengar sebanyak 50 persen. Hasil ini memberikan bukti bahwa betapa komunikasi sangat vital bagi kehidupan sosial pada manusia. Artinya, komunikasi laksana 'jantung' dari kehidupan manusia. Kegiatan manusia sehari-hari tak

pernah lepas dari adanya komunikasi. Tidak semua orang menyadari bahwa pada hakikatnya tak seorang pun bisa keluar dari kegiatan komunikasi (Suprpto, 2009:4-5).

Menurut Anderson (1959) komunikasi merupakan suatu proses dimana kita dapat memahami dan dipahami oleh orang lain. Komunikasi merupakan proses yang dinamis dan secara konstan berubah sesuai dengan situasi yang belaku (Syaiful Rohim, 2009: 10). Menurut Moor, komunikasi adalah penyampaian pengertian antar individu. Dia mengatakan semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut (Syaiful Rohim, 2009: 8). Metode adalah cara yang dapat digunakan untuk melaksanakan strategi. Pemilihan

metode pembelajaran dapat disesuaikan dengan materi yang hendak disampaikan, kemampuan dosen dalam mengelola sumber belajar, waktu yang tersedia, dan sarana/prasarana yang tersedia. (Marsudi Wahyu Kisworo: 121). Menurut penelitian 75% waktu manusia digunakan setiap harinya untuk berkomunikasi. Baik itu berkomunikasi dengan orang lain bahkan berkomunikasi dengan diri sendiri atau lebih dikenal dengan istilah self talk. Penelitian yang lain lagi menyatakan bahwa manusia, terutama perempuan harus mengeluarkan 20 ribu kata setiap harinya untuk berkomunikasi, atau sekedar mengeluarkan uneg-uneg atau permasalahan atau bahkan hal sepele yang dipikirkannya. Jika tidak, maka tekanan batin akan menghantui karena kemudian akan menjadi penyakit.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap orang harus bicara. Berapa banyak orang yang pendiam atau tidak banyak bicara, dan akhirnya menjadi tertekan. Banyak yang mengatakan bahwa seseorang yang ditinggal mati pasangannya,

lebih cepat mati. Meskipun hal ini tidak dapat digeneralisir, tetapi dapat menjadi bahan pertimbangan dan peringatan bagi kita untuk tidak mengabaikan proses komunikasi.

PERMASALAHAN

Membicarakan masalah komunikasi atau berbicara, maka komunikasi seperti apakah yang efektif pada organisasi sehingga masing-masing pihak yang melakukan komunikasi mampu menerima pesan dan mengirimkan kembali dalam bentuk tanggapan atau respon? Perlu juga diperhatikan dengan siapa komunikasi dilakukan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji hubungan kinerja dengan komunikasi efektif organisasi melalui peran komunikasi efektif dalam organisasi; fungsi komunikasi dalam organisasi; Indikator komunikasi efektif dalam organisasi; Bentuk dan jenis Komunikasi Organisasi; dan Arah Komunikasi; dalam peningkatan kinerja organisasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis library research (studi kepustakaan), yaitu jenis penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dari; buku, kitab, jurnal, artikel, dan tulisan-tulisan tertentu. Library research berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka dengan membaca, mencatat dan mengolah dokumen bahan-bahan penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, dengan mencari data mengenai hal-hal yang dibahas, dari dokumen yang berupa transkrip, buku, majalah, laporan penelitian, dst (Trianto, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap manusia sudah pasti akan melakukan kegiatan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari, termasuk ketika berorganisasi. Bahkan komunikasi menjadi hal penting dalam interaksi orang-orang yang ada di suatu perusahaan atau organisasi. Dengan komunikasi yang baik dan efektif, tujuan akan lebih mungkin tercapai.

Komunikasi efektif bukan hanya sekedar berbicara antara satu orang dengan orang lainnya. Lebih dari itu, komunikasi ini menjadi proses pertukaran pemikiran, informasi, pengetahuan, dan ide. Jadi komunikasi disajikan dengan cara yang paling dipahami oleh penerima sehingga tujuan dapat terpenuhi sebaik mungkin. Itulah kenapa komunikasi efektif sangat penting bagi organisasi manapun. Sebab dapat membantu dalam peningkatan kinerja organisasi

Komunikasi organisasi sering diartikan sebagai suatu jaringan komunikasi antar manusia yang saling bergantung satu sama lainnya. Sebuah organisasi didalamnya terdiri atas orang-orang (organ) yang memiliki tugas masing-masing serta saling berkaitan satu sama lain sebagai suatu sistem tertentu yang memerlukan komunikasi agar kinerja organisasi berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Semua orang dapat berkomunikasi dengan caranya masing-masing, akan tetapi tidak semuanya mampu

berkomunikasi secara efektif. Lalu apa itu komunikasi yang efektif? Komunikasi yang efektif dapat terlaksana apabila komunikator (pemberi pesan) dapat menyampaikan pesan yang dimaksud kepada komunikan (penerima pesan). Selain itu, komunikasi yang efektif juga bertujuan supaya informasi yang disampaikan dapat menimbulkan feedback dari komunikan. Karena alasan-alasan tersebut, maka proses komunikasi yang efektif haruslah dilakukan dengan menggunakan bahasa yang jelas dan dapat dipahami oleh orang lain.

Komunikasi akan dapat berjalan dengan efektif manakala ada beberapa aturan dan kaidah yang diikuti, yaitu:

1. Komunikator menghargai setiap individu, orang maupun kelompok yang dijadikan sasaran komunikasi. Hal ini mensyaratkan bahwa seseorang yang melakukan komunikasi bisa menempatkan diri, tidak menganggap dirinya sebagai orang yang paling tahu dan paling benar.

2. Komunikator harus mampu menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi orang lain. Setiap orang yang melakukan komunikasi harus mampu mendengar dan siap menerima masukan apapun dengan sikap yang positif. Hal ini akan sangat sulit dilakukan manakala orang tersebut tidak dapat dikritik atau tidak siap menerima kritik. Menerima kritik memang tidak mudah. Tetapi kemampuan untuk menerima apapun masukan dengan sikap baik akan membawa pengaruh positif pada orang tersebut.

3. Pesan diterima oleh penerima pesan dan dapat didengarkan dengan baik. Hal ini berkaitan dengan media yang digunakan. Seringkali orang melakukan komunikasi dengan individu maupun kelompok, tetapi pesan tidak dapat dipahami karena media atau alat yang digunakan tidak mendukung. Misalnya, suara di telepon putus-putus, atau microphone yang mendengung, atau suara di telepon yang terlalu lemah. Beberapa hal tersebut mengakibatkan penerima pesan

kesulitan memahami isi pesan. Akibatnya selain tidak respon, pemberi pesan justru tidak akan didengarkan atau diperhatikan.

4. Kejelasan pesan sehingga tidak menimbulkan multi interpretasi. Hampir mirip efeknya dengan permasalahan media yang rusak, maka bagian ini berkaitan dengan kejelasan isi pesan itu sendiri. Misalnya apabila pemberi pesan menggunakan istilah-istilah yang sulit dipahami oleh penerima pesan, maka jelas akan sulit bagi penerima pesan untuk memahami isi pesan dan akhirnya umpan balik juga tidak akan muncul. Demikian juga bila pemberi pesan tidak jelas dalam menyampaikan pesan akibat penggunaan bahasa yang tidak sesuai dengan latar belakang penerima pesan, maka akan muncul berbagai interpretasi. Akhirnya isi pesan akan bergeser, dan komunikasi tidak dapat mencapai tujuannya.

5. Berkaitan dengan sikap rendah hati dan mau mendengarkan orang lain Hal ini berkaitan dengan karakter dan sikap individu masing-masing, baik pemberi maupun penerima

pesan. Termasuk di dalam sikap dan sifat ini adalah kerelaan untuk rendah hati, menghargai, dan mau mendengarkan orang lain.

Didalam kelompok ataupun organisasi selalu terdapat bentuk kepemimpinan untuk kelangsungan hidup organisasi yang terdiri dari atasan dan bawahan. Oleh karena itu komunikasi efektif dianggap sebagai elemen penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Bagaimana mungkin orang lain bisa menangkap ide kita kalau kita tidak dapat mengungkapkannya kepada orang lain dengan baik. Komunikasi yang baik sangat fundamental bagi organisasi. Keberadaan komunikasi diperlukan karena tiap sumber daya manusia di dalam organisasi dapat saling bertukar ide dan gagasan untuk terus memajukan organisasi. Menurut Arnold dan Feldman (1986) mengemukakan komunikasi organisasi sebagai suatu proses pertukaran informasi diantara orang-orang dalam suatu organisasi. Dimana didalamnya terdapat empat tahapan

komunikasi yang meliputi: attention (atensi/perhatian), comprehension (komprehensi), acceptance as true (kebenaran/fakta), dan retention (Retensi); sedangkan Pace dan Faules (2001), berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan perilaku yang mengatur pola komunikasi organisasi yang terjadi diantara orang-orang dalam organisasi; dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu berinteraksi dan memberi makna atas apa yang terjadi.

Untuk lebih memahami komunikasi efektif dalam organisasi, perlu kiranya dipelajari ruang lingkup dan komponen komunikasi organisasi yang meliputi: Pesan: Pesan menjadi suatu hal yang sangat penting. dalam organisasi harus mampu menciptakan dan menerima pesan dengan baik dan pesan yang baik adalah pesan yang mampu diterima sama seperti apa yang disampaikan.

Proses: Organisasi merupakan sistem terbuka yang dinamis. Oleh karena itu, proses dibutuhkan agar dapat

menciptakan serta saling menukar pesan diantara anggotanya.

Hubungan: Organisasi sebagai sistem sosial. Fungsi dari beberapa bagiannya dijalankan oleh manusia bergantung kepada hubungan diantara manusia-manusia itu sebagai anggotanya.

Lingkungan: Lingkungan adalah semua totalitas baik fisik maupun sosial yang diperhitungkan dalam pengambilan keputusan mengenai individu yang disebut organisasi. Lingkungan ini dapat dibedakan atas lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Jaringan: Organisasi ibarat sebuah jaringan yang terdiri atas serangkaian seri. Seri ini terdiri atas sekumpulan orang yang menduduki posisi atau jabatan tertentu.

PERAN KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM ORGANISASI

Dari berbagai referensi, kalau komunikasi organisasi dikelola terprogram dan berkelanjutan dengan baik; komunikasi organisasi efektif akan mampu:

1) Meningkatkan produktivitas di tempat kerja yang sekaligus

meningkatkan keberhasilan organisasi sesuai tujuan organisasi.

2)Menyelesaikan konflik. Jika organisasi menghadapi masalah, krisis dan konflik antar karyawan yang menyebabkan penundaan pekerjaan; hal ini menyebabkan pemborosan sumber daya dan menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Komunikasi yang terbuka di tempat kerja dapat mencegah dan menyelesaikan konflik yang diselesaikan melalui diskusi bersama.

3)Mengembangkan kualitas karyawan dan lingkungan kerja yang ramah, memberikan kesempatan dan dorongan pada karyawan untuk mengungkapkan ide-ide, memberikan umpan balik, memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, memberikan penghargaan merupakan beberapa contoh komunikasi efektif yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja dan peningkatan kualitas karyawan

4)Membentuk hubungan profesional dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan dan pimpinan dalam suatu organisasi

harus berkomunikasi secara jelas, terbuka, dan jujur. Pimpinan membangun hubungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan tidak ragu untuk menyelesaikan pekerjaan dan membentuk hubungan yang baik. Hal ini membuat karyawan merasa peduli dan dihargai serta memberikan dorongan loyalitas terhadap organisasi

FUNGSI KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI

Menurut Sendjaja (1994), fungsi komunikasi dalam organisasi yaitu:

- 1) Fungsi Informatif – Organisasi diartikan sebagai suatu sistem pemrosesan informasi, dimana setiap anggota organisasi diharapkan mampu memberi dan menerima informasi dengan baik guna kelancaran dalam menjalankan apa yang menjadi tugasnya
- 2) Fungsi regulatif – Berkaitan dengan peraturan-peraturan dan pedoman yang berlaku dalam suatu organisasi.
- 3) Fungsi persuasif – Merupakan fungsi perintah. Dimana kebanyakan pemimpin organisasi

lebih memilih menggunakan cara persuasif dari pada perintah kepada bawahannya. Hal ini dikarenakan asumsi terkait penggunaan cara yang lebih halus akan menyebabkan seseorang lebih menghargai suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

- 4) Fungsi Integratif – Berkaitan dengan penyediaan saluran yang memungkinkan setiap anggota organisasi untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Robbins (2006), Terdapat empat fungsi komunikasi organisasi yang perlu diketahui yaitu: 1) Pengendalian - Fungsi ini memiliki tujuan untuk mengendalikan tingkah laku anggota organisasi melalui berbagai cara. Setiap organisasi pasti memiliki kewenangan dan garis komando yang wajib ditaati oleh karyawan. Apabila karyawan memiliki masalah maka permasalahan tersebut secara prioritas harus dikomunikasikan kepada atasan atau manajer yang bersangkutan. 2) Motivasi - fungsi manajemen diperlukan untuk mengarahkan karyawan/anggota.

Dengan demikian, proses motivasi perlu terjalin komunikasi yang baik. Komunikasi organisasi yang terbentuk dalam kegiatan pemberian motivasi akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan kinerjanya.³⁾ Pengungkapan Emosi - Peran komunikasi organisasi sebagai pengungkapan emosi. Para anggota/karyawan maupun manajer dapat menunjukkan rasa puas maupun kecewa terhadap lawan bicaranya. Hal tersebut dapat menjadi signal supaya kinerja organisasi dapat lebih ditingkatkan atau dipertahankan apabila telah mencapai target. Komunikasi pada kasus ini mencoba untuk menjembatani dalam pengungkapan perasaan emosional khususnya dalam interaksi sosial.⁴⁾ Informasi - Secara fundamental komunikasi sejatinya sebagai proses persebaran informasi. Pada organisasi informasi yang didistribusikan pastinya merupakan info yang dibutuhkan oleh anggota/kelompok. Informasi tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan

dalam bentuk data-data. Data-data tersebut kemudian diolah, dianalisis, dievaluasi sehingga menghasilkan berbagai pilihan alternatif.

INDIKATOR KOMUNIKASI EFEKTIF DALAM KOMUNIKASI

Kecepatan dan ketepatan suatu komunikasi tentu saja berkaitan erat dengan efektivitas komunikasi. Oleh karenanya, kita bisa memperhatikan bagaimana contoh komunikasi yang efektif di dalam organisasi. Berikut ini ada beberapa macam contoh atau gambaran indikator dari komunikasi efektif, sehingga kita bisa mencoba menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Tidak Keluar Konteks. Komunikasi organisasi harus memiliki tujuan yang jelas sehingga membuat proses tersebut tidak keluar konteks. Distraksi yang mungkin saja terjadi adalah ketika proses komunikasi tersebut dipengaruhi oleh hal-hal lain yang bisa menyebabkan informasi tidak disampaikan dengan tepat. Contohnya yaitu, ketika akan mengkoordinasikan mengenai jalannya rapat, hindari untuk

menyelingi dengan candaan-candaan yang kurang penting. Tujuan penerapan komunikasi dalam organisasi perlu ditentukan sehingga proses yang ada akan berjalan sesuai konteks.

Penggunaan Kalimat yang Sederhana. Penggunaan kalimat yang sederhana memiliki makna bahwa komunikasi yang dilakukan hendaknya tidak terlalu bertele-tele. Contohnya, kita bisa menyebutkan poin inti dari informasi yang ingin kita sampaikan tanpa harus membuat pengantar yang terlalu panjang. Kita bisa mendalami ini dengan mengetahui konsep komunikasi dalam organisasi.

Melihat Latar Belakang Komunikasi. Latar belakang komunikasi juga perlu diketahui untuk mempermudah proses komunikasi yang akan kita lakukan. Perhatikan bahasa apa yang komunikasi gunakan, termasuk adakah hal-hal tertentu yang perlu diperhatikan selama berkomunikasi dengannya.

Memperhatikan Bahasa Tubuh. Bahasa tubuh juga perlu kita perhatikan. Isyarat-isyarat

non-verbal seperti misalnya pandangan yang kurang antusias, tangan yang menutup, ini akan mempengaruhi juga proses komunikasi organisasi yang akan dilakukan.

Kontrak Waktu yang Jelas. Penetapan kontrak waktu yang jelas adalah contoh komunikasi efektif dalam organisasi. Kita bisa mengatakan bahwa “saya membutuhkan 10 menit untuk berdiskusi dengan Anda” sehingga komunikasi kita bisa lebih memiliki target. Kontrak waktu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas komunikasi organisasi.

Penggunaan Strategi Komunikasi. Strategi komunikasi organisasi yang tepat juga diperlukan dalam koordinasi. Perhatikan jenis komunikasi yang akan digunakan, apakah komunikasi vertikal, horizontal atau keluar.

Pemanfaatan Media Komunikasi. Media komunikasi bisa dimanfaatkan untuk membuat penyampaian informasi dengan tepat. Seperti misalnya, kita bisa memanfaatkan penggunaan video conference call

ketika ada informasi penting yang sifatnya segera untuk disampaikan akan tetapi terhalang oleh jarak.

BENTUK DAN JENIS KOMUNIKASI ORGANISASI

Komunikasi Antar-Personal (atau lebih dikenal dengan Interpersonal), yaitu komunikasi yang terjadi antar komunikator dengan komunikan secara langsung dengan cara berhadapan muka atau tidak. Komunikasi seperti ini lebih efektif karena kedua belah pihak saling melancarkan komunikasinya dan dengan feedback keduanya melaksanakan fungsi masing-masing.

Komunikasi Kelompok, yakni komunikasi yang terjadi antara seseorang dan kelompok tertentu. Komunikasi kelompok dapat dipetakan menjadi 3 kelompok komunikasi yaitu:

1. Small groups (kelompok yang berjumlah sedikit); komunikasi yang melibatkan sejumlah orang dalam interaksi satu dengan yang lain dalam suatu pertemuan yang bersifat berhadapan. Ciri-ciri kelompok seperti ini adalah kelompok

komunikasikan dalam situasi berlangsungnya komunikasi mempunyai kesempatan untuk memberikan tanggapan, dalam hal ini komunikator dapat berinteraksi atau melakukan komunikasi antar pribadi.

2. Medium groups (agak banyak); Komunikasi dalam kelompok sedang lebih mudah sebab bias diorganisir dengan baik dan terarah, misalnya komunikasi antara satu bidang dengan bidang lain dalam organisasi. Large groups (jumlah banyak); merupakan komunikasi yang melibatkan interaksi antara kelompok dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Komunikasinya lebih sulit dibandingkan dengan dua kelompok di atas karena tanggapan yang diberikan komunikan lebih bersifat emosional.

3. Komunikasi Massa, yaitu komunikasi yang menggunakan media sebagai alat atau sarana bantu, biasanya menggunakan media elektronik seperti: televisi, radio, surat kabar, majalah. Karakteristik media massa antara

lain: Pesan-pesan yang disampaikan terbuka untuk umum, komunikasi bersifat heterogen, baik latar belakang pendidikan, asal daerah, agama yang berbeda kepentingan yang berbeda, Media massa menimbulkan keserempakan kontak dengan sejumlah besar anggota masyarakat dalam jarak yang jauh dari komunikator dan hubungan komunikator-komunikan bersifat interpersonal dan pribadi.

Berbeda dengan bentuk komunikasi organisasi yang telah diuraikan sebelumnya, berikut di jelaskan jenis-jenis komunikasi organisasi. Komunikasi Internal. Komunikasi internal merupakan komunikasi yang berlangsung dalam unit-unit, individu-individu (anggota) didalam internal suatu organisasi. komunikasi internal dibagi menjadi dua yaitu:

1. Komunikasi Personal - komunikasi yang terjadi diantara individu dengan individu anggota organisasi. Dalam komunikasi personal ini terdapat dua bentuk komunikasi yaitu komunikasi tatap muka dan

komunikasi bermedia Komunikasi kelompok.

2. Komunikasi antara seseorang dengan suatu kelompok (bidang) tertentu, atau antar kelompok secara tatap muka dalam suatu organisasi

Komunikasi Eksternal. Komunikasi eksternal adalah komunikasi yang terjadi antara organisasi dengan khalayak diluar organisasi. Komunikasi eksternal ini dibagi menjadi dua yaitu komunikasi dari organisasi kepada khalayak atau sebaliknya. Dari uraian tentang bentuk dan jenis komunikasi maka setidaknya dapat ditarik kesimpulan bahwa unsur-unsur komunikasi harus mampu menjadi sebuah pemahaman yang berarti ketika kita mencoba untuk berkomunikasi baik antarpribadi, interpersonal, kelompok, atau massa.

ARAH KOMUNIKASI ORGANISASI

Sesuai struktur organisasi yang dikembangkan dalam satu institusi, arah komunikasi biasanya mengikuti struktur yang ada dan berkaitan dengan etika dan tatacara komunikasi

organisasi yang terbangun dalam institusi tersebut.

1. Komunikasi kebawah. Komunikasi kebawah merupakan alur komunikasi yang mengalir dari individu pada tingkat hierarki atas kepada individu yang berada pada tingkat hierarki bawah. Dapat diartikan pula sebagai alur komunikasi antara atasan dan bawahan. bentuk komunikasi kebawah yang paling umum adalah instruksi kerja. Menurut Katz dan Kahn (1978), komunikasi dari atas ke bawah atau downward communication terjadi manakala pihak atasan mengirimkan pesan kepada bawahan yang pada umumnya berupa:

- Job instructions (instruksi pekerjaan), merupakan perintah mengenai apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya.
- Job rationale (rasio pekerjaan), merupakan penjelasan atau penjabaran bagaimana satu tugas berkaitan dengan tugas lainnya.
- Procedures and practices (prosedur dan praktik), merupakan sekumpulan informasi

mengenai peraturan, regulasi, kebijakan, dan keuntungan

- Feedback (umpan balik), merupakan informasi mengenai seberapa efektif kinerja seseorang.

2. Komunikasi keatas (upward communication). Komunikasi keatas merupakan arah dan alur komunikasi yang membawa informasi dari tingkat bawah ke tingkat atas. Hal ini dapat diartikan pula sebagai suatu alur komunikasi dari bawahan ke atasan. Komunikasi keatas ini mencakup saran, keluhan dan hal hal lain yang mana dalam sebuah organisasi yang besar komunikasi keatas sulit mencapai taraf efektif.

Komunikasi dari bawah ke atas terjadi manakala pihak bawahan mengirimkan pesan kepada atasan. Ada 4 (empat) tipe pesan yang dikirimkan, yaitu:

- What subordinates are doing – apa yang dilakukan oleh karyawan.
- Unsolved work problems – masalah-masalah pekerjaan yang tidak terselesaikan.

- Suggestions for improvement – harapan-harapan untuk perbaikan.

- How subordinates feel about each other and the job – apa yang karyawan rasakan tentang rekan dan pekerjaan.

3. Komunikasi Horizontal (komunikasi lateral).

Komunikasi ini merupakan komunikasi yang memiliki banyak fungsi dalam organisasi. Bentuk komunikasi ini diperlukan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai fungsi dalam organisasi sehingga dapat berjalan sebagaimana mestinya. Komunikasi horizontal umumnya sering diabaikan padahal penting dalam penggunaannya sebagai contoh agar tidak terjadi tumpang tindih tugas wewenang dalam organisasi maka diperlukan komunikasi horizontal antar pihak terkait. Komunikasi horizontal terdiri dari berbagai pesan antar anggota dalam sebuah organisasi dengan kekuasaan yang sama atau seimbang. Komunikasi horizontal disebut juga dengan komunikasi lateral dan memiliki beberapa tujuan:

Koordinasi tugas, pemecahan masalah, berbagi informasi, resolusi konflik dan membangun kebersamaan atau hubungan .

4. Komunikasi Diagonal Kebawah

- Komunikasi yang berlangsung dari pimpinan jabatan yang di berikan kepada pimpinan yang lebih rendah;

- Komunikasi diagonal ke atas yaitu komunikasi yang berlangsung dari pimpinan jabatan yang rendah kepada pimpinan jabatan yang lebih tinggi

SIMPULAN

Kesimpulan dari peningkatan kinerja melalui komunikasi efektif dalam organisasi adalah bahwa komunikasi yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan kesuksesan organisasi. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat diambil sebagai kesimpulan:

1. Komunikasi efektif memungkinkan berbagai tim dan departemen untuk bekerja sama dengan lebih baik. Informasi yang tepat waktu dan jelas membantu dalam menghindari kesalahan pahaman dan memfasilitasi

kolaborasi yang lebih baik di seluruh organisasi.

2. Keterlibatan Karyawan: Komunikasi yang terbuka dan transparan meningkatkan keterlibatan karyawan. Karyawan yang merasa didengar dan memiliki saluran untuk menyampaikan ide, masalah, atau umpan balik mereka cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka

3. Pemecahan Masalah Lebih Cepat: Komunikasi yang baik memungkinkan masalah diidentifikasi dan diatasi dengan lebih cepat. Informasi yang terkini dan akurat membantu manajemen dan tim dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih cepat.

4. Penyampaian Visi dan Misi: Komunikasi efektif membantu pimpinan dalam menyampaikan visi, misi, dan tujuan organisasi kepada seluruh anggota tim. Ini membantu dalam membangun pemahaman bersama dan semangat untuk mencapai sasaran bersama.

5. Pengelolaan Perubahan: Dalam periode perubahan, komunikasi yang jelas membantu

mengurangi resistensi dan kebingungan di kalangan karyawan. Informasi tentang perubahan dan alasan di baliknya membantu mengurangi kecemasan dan ketidakpastian.

6. Peningkatan Inovasi: Komunikasi yang mendorong berbagi ide-ide dan gagasan inovatif merangsang kreativitas dalam organisasi. Karyawan yang merasa dihargai dan didorong untuk berkontribusi cenderung lebih aktif dalam mencari solusi baru.

7. Peningkatan Produktivitas: Dengan meminimalkan hambatan komunikasi dan kesalahpahaman, produktivitas tim dan individu dapat meningkat. Instruksi yang jelas dan umpan balik yang terarah membantu karyawan dalam melakukan tugas dengan lebih efisien.

8. Pembangunan Budaya Organisasi yang Positif: Komunikasi yang baik membentuk budaya organisasi yang positif di mana saling menghormati, mendengarkan, dan berkomunikasi dengan jujur adalah nilai-nilai yang dijunjung tinggi.

Dalam kesimpulannya, komunikasi efektif bukan hanya alat yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga fondasi dari hubungan yang sehat

dan produktif di antara anggota tim dan tingkatan manajemen sehingga peningkatan kinerja di suatu organisasi bisa terwujud dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Wijaya. 2000. Ilmu Komunikasi Pengantar Studi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al-Tabany, Trianto Ibnu Badar. 2014. Mendesain Model Pembelajaran Inovatif, Progresif dan Kontekstual. Jakarta: Prenadamedia Group.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Fried, B.J., & Fottler, M.D.(2008). Human resources in healthcare: Managing for success (3rd Ed.). Chicago: Health Administration Press.
- Mulyana Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pace, R. Wayne & Faules, Don, F. 2005, Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan, 4th edn, Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Rohim, Syaiful. 2009. Teori Komunikasi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA

BUDAYA INOVASI BAGI ASN DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI SEKTOR PUBLIK

Oleh HARIYATI, S.H.,M.M.

Widyaiswara Ahli Madya BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan e-mail :

hariyatibpsdmsumsel@gmail.com

Diterima ; 16 Juli 2023, direvisi 11 Agustus 2023, disetujui 22 September 2023.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran budaya inovasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja ASN dan meningkatkan kinerja organisasi public dalam mendukung program reformasi birokrasi. Penelitian ini juga mencoba melihat aspek rasionalisasi dalam mengubah pandangan budaya kerja ASN serta mendukung terciptanya semangat berinovasi bagi ASN yang selama ini ASN di doktrin sebagai pekerja yang malas dan cenderung tidak inovatif. Penelitian ini merupakan penelitian library research dimana nantinya akan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan konsep penerapan inovasi bagi ASN, budaya berinovasi di sector publik, berinovasi dapat mendukung kinerja organisasi dalam mewujudkan reformasi birokrasi. Adapun hasil penelitian ini yaitu penerapan budaya berinovasi, Peran inovasi bagi ASN dalam peningkatan kinerja organisasi dan Peran inovasi bagi sector public dalam mewujudkan reformasi birokrasi

Kata kunci: *Urgensi budaya Inovasi bagi ASN, Inovasi bagi organisasi sector publik, peningkatan kinerja organisasi.*

PENDAHULUAN

Sektor publik bertugas memberikan pelayanan yang dianggap penting bagi kesejahteraan masyarakat. Pelayanan yang diberikan pada umumnya diberikan secara cuma-cuma, namun ada juga pelayanan publik yang harus dibayar, namun umumnya kegiatan sektor publik

dibiayai oleh pemerintah yang bersumber dari pendapatan nasional.

Sektor publik mempunyai peranan penting dalam menjamin berfungsinya pelayanan kepada masyarakat secara umum, dan bersifat umum, tidak hanya memberikan pelayanan kepada individu saja, namun memberikan pelayanan kepada organisasi,

perusahaan dan lembaga lainnya. Selain itu, sektor publik berperan penting dalam mendorong pertumbuhan dan stabilitas ekonomi. Peran sektor publik telah banyak mengalami perubahan dari waktu ke waktu, dimana sebagian pelayanan publik mengalami pergeseran, yang pada umumnya dijalankan oleh pemerintah, kini ada pula yang dijalankan oleh organisasi swasta.

Organisasi sektor publik berbeda dari organisasi sektor swasta dalam beberapa hal. Pertama, organisasi sektor publik biasanya dimiliki dan dioperasikan oleh pemerintah, sedangkan organisasi sektor swasta biasanya dimiliki dan dioperasikan oleh individu atau perusahaan. Kedua, tujuan utama organisasi sektor publik adalah memberikan pelayanan yang dianggap penting bagi kesejahteraan masyarakat, sedangkan tujuan utama organisasi sektor swasta adalah memperoleh keuntungan. Terakhir, organisasi sektor publik didanai oleh pemerintah dari pendapatan negara, sedangkan organisasi sektor swasta biasanya didanai

oleh pemegang saham atau investor.

Reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk mencapai tata pemerintahan yang baik dan melakukan reformasi serta perubahan sistem pemerintahan mengenai aspek kelembagaan (organisasi), manajemen dan sumber daya aparatur. Sektor publik saat ini harus mampu menyusun agenda penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan kinerja ASN. Hal ini didorong oleh keinginan masyarakat dan kelompok lain yang menginginkan kinerja pelayanan publik yang berkualitas, tepat dan efektif serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat sebagai pengguna layanan. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan menyikapi permasalahan, dengan menyelesaikan permasalahan dari berbagai permasalahan, baik ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup. Dengan keterlibatan banyak pemangku kepentingan dengan berbagai potensi konflik yang tinggi, diperlukan solusi kebijakan yang inovatif untuk menyelesaikan

permasalahan dalam organisasi publik.

Perubahan kemauan masyarakat perlu diimbangi dengan kemampuan lembaga dan organisasi publik dalam menghadapi perubahan yang terjadi di masyarakat. Pelayanan publik merupakan kebutuhan mendasar bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik dimana setiap masyarakat mendapatkan pelayanan yang baik dari pemerintah. Pelayanan publik dilaksanakan seoptimal mungkin agar tidak terjadi pemborosan baik tenaga, biaya, material, waktu dan lain-lain. Masyarakat masa kini dalam memenuhi kebutuhannya sebagai subyek yang menginginkan pelayanan yang cepat, praktis dan efisien serta tentunya pelayanan yang memberikan kemudahan lebih. Hal inilah yang mendesak untuk dilakukan adaptasi oleh institusi dan organisasi publik dalam melakukan perubahan budaya dari ASN itu sendiri maupun dari budaya organisasi secara keseluruhan.

Salah satu upaya untuk meningkatkan pelayanan publik adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia ASN itu sendiri. Selain dukungan media internet melalui pemberian pelayanan melalui website pemerintah, setiap ASN sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan penting sebagai penggerak dalam organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang mampu merespon dan memenuhi kebutuhan masyarakat. dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Dengan sumber daya manusia yang baik akan mampu membentuk ASN yang memiliki keinginan untuk mampu berbuat dan berprestasi, tentunya ASN yang berjiwa inovatif sangat diperlukan. ASN yang inovatif akan mendorong kinerja ASN dan kinerja organisasi. ASN sebagai pemimpin suatu organisasi Untuk mencapai tujuan organisasi publik maka sangat penting untuk membentuk ASN yang memiliki budaya inovasi dalam melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

IDENTIFIKASI MASALAH

Permasalahan yang dihadapi adalah banyak ASN yang kurang kreatif, tidak profesional, malas berpikir, dan tidak menumbuhkan budaya inovasi pada ASN, oleh karena itu keadaan ini memerlukan perhatian khusus dan tindakan segera dalam mengatasi permasalahan tersebut. Dalam rangka meningkatkan inovasi ASN, maka manajemen aparatur sipil negara wajib meningkatkan kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh jabatan yang mempunyai kompetensi dan kualifikasi yang sesuai mulai dari rekrutmen, penempatan, dan promosi guna mencapai tata kelola yang efektif dan mencapai tujuan organisasi pemerintah. Dalam rangka mewujudkan ASN yang berbudaya baik yang menjadi tujuan reformasi birokrasi, maka dibentuklah ASN yang bertugas mengelola dan mengembangkan diri serta bertanggung jawab atas kinerjanya dan menerapkan budaya inovasi baik bagi ASN maupun ASN. organisasi. di mana ia ditempatkan.

RUMUSAN ASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah adalah :

1. Bagaimana Peran budaya inovasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Bagaimana Peran Budaya Inovasi bagi organisasi sektor publik dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam mewujudkan program reformasi birokrasi.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peran budaya inovasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan kinerja ASN dan meningkatkan kinerja organisasi public dalam mendukung program reformasi birokrasi

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kepustakaan, yaitu penelitian dengan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan data kepustakaan, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang objeknya dicari

dengan menggunakan berbagai informasi perpustakaan seperti buku, jurnal ilmiah, majalah, surat kabar dan dokumen. (Sari, 2020) Penelitian ini berbeda dengan penelitian lainnya yang memerlukan observasi atau wawancara untuk memperoleh data.

KAJIAN TEORITIS

a. Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2017:117) "Budaya organisasi merupakan hasil proses penggabungan gaya budaya dan perilaku setiap individu yang sebelumnya dibawa ke dalam seperangkat norma dan filosofi baru, yang mempunyai energi dan kebanggaan kelompok dalam menangani hal-hal tertentu. tujuan." Budaya organisasi disebut juga seperangkat nilai atau norma yang terjadi dalam jangka waktu lama, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan permasalahan organisasi. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai. dan internalisasi dalam diri anggota dalam menjiwai individu dalam organisasi. Budaya

organisasi merupakan jiwa dari suatu organisasi dan jiwa dari anggota organisasi itu sendiri.

Sedangkan menurut Effendy (2015:8) "Budaya organisasi diartikan sebagai norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, kebiasaan organisasi, dan lain-lain yang telah dikembangkan sejak lama oleh para pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru dan diterapkan dalam kegiatan organisasi dalam menghasilkan produk, memberikan pelayanan kepada konsumen, dan mencapai tujuan organisasi."

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan kebiasaan atau nilai-nilai umum yang dianut oleh suatu organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas organisasi. Jadi budaya organisasi disebut juga dengan sistem berbagi yang mempunyai kebiasaan yang sama, yaitu suatu kekuatan sosial yang tidak kasat mata yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melaksanakan suatu tugas dalam

pekerjaannya. Disadari atau tidak, setiap orang dalam suatu organisasi akan mempelajari budaya lingkungan tempat ia tinggal dan bekerja. Setiap orang dalam organisasi akan berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang dianjurkan, apakah itu baik atau buruk dan tentang apa yang harus dilakukan.

Budaya Inovasi

Pengertian budaya dan inovasi memang secara harfiah berbeda, akan tetapi kedua istilah tersebut saling melengkapi jika digabung menjadi satu, yaitu “Budaya Inovasi”. Budaya ialah sistem dari polapola tingkah laku yang diturunkan secara sosial, yang bekerja menghubungkan komunitas manusia dengan lingkungan ekologi mereka.

Dalam cara hidup komunitas ini, termasuk teknologi dan bentuk organisasi ekonomi, pola-pola menetap, bentuk pengelompokan sosial dan organisasi politik, kepercayaan dan praktik keagamaan dan seterusnya (Keesing, 1974).

Menurut Alosani (2020), Budaya Inovasi dapat diartikan

sebagai nilai, norma dan sikap terhadap teknologi, ketidakpastian perdagangan, aktivitas kewirausahaan, inovasi dan aktivitas lain yang membentuk perilaku manusia terkait inovasi.

Selanjutnya hasil penelitian Carolina Klein (2016) menunjukkan bahwa budaya inovasi di industri tekstil memiliki pengaruh lebih besar pada proses daripada pada produk inovasi. Ukuran organisasi tidak mempengaruhi kinerja dalam produk dan proses inovasi pada karyawan di perusahaan tekstil tersebut. Budaya inovatif menurut Lund (2003) adalah pola nilai-nilai bersama dan kepercayaan yang membantu individu untuk memahami cara fungsi organisasi dan menyediakan mereka dengan norma-norma untuk perilaku inovatif dalam organisasi. Budaya inovatif mensyaratkan bahwa manajemen mengakui dimensi yang mendasari budaya perusahaan dan dampaknya pada karyawan antara lain pada variabel terkait dengan kepuasan, komitmen, kohesi, implementasi strategi, dan kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya inovasi adalah perubahan sikap, perilaku, pemikiran pekerja dalam mengubah gaya, tata kerja, dan bentuk manajemen yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan perilaku dan prestasi.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2016) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan keseluruhan seseorang selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan target, tujuan atau kriteria (Robins, 2016). Mangkunegara (2012:22), menyatakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2019), mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugasnya berdasarkan keterampilan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Wibowo (2017:81), menyatakan kinerja adalah mengenai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.

Berdasarkan Ayat 8 Pasal 75 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja ASN disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pengembangan ASN yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Sedangkan Pasal 76 menyebutkan penilaian kinerja ASN dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan memperhatikan sasaran, prestasi, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku ASN. Penilaian kinerja ASN dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja ASN menurut Undang-Undang Nomor

46 Tahun 2011 tentang sasaran kinerja ASN disusun berdasarkan dua unsur, yaitu prestasi kerja dan perilaku kerja. Prestasi kerja meliputi perencanaan atau target, pencapaian dan penilaian yang diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu dan biaya. Sedangkan unsur perilaku kerja diukur dengan indikator orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan khusus bagi ASN yang menduduki jabatan struktural. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai negeri Sipil. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang semula berbasis poin kegiatan, pada peraturan terbaru berbasis pada outcome.

PEMBAHASAN

Peran budaya Inovasi bagi ASN

Dalam rangka meningkatkan kinerja penyelenggara inovasi serta memelihara kualitas inovasi yang berkelanjutan maka Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 30 Tahun 2014 tentang

Pedoman Inovasi Pelayanan Publik sudah tidak sesuai dengan perkembangan sehingga perlu dicabut dan diganti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 91 Tahun 2021 tentang Pembinaan Inovasi Pelayanan Publik yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kualitas dan kinerja pelayanan publik melalui inovasi pelayanan publik guna memenuhi harapan masyarakat. Dengan ditetapkannya peraturan menteri tersebut, diharapkan dapat mendorong kementerian/lembaga ataupun pemerintah daerah untuk terus menciptakan inovasi-inovasi dalam hal meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat. Peraturan yang baru tersebut di atas mendorong seluruh pemerintahan khususnya pemerintah daerah untuk lebih inovatif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publiknya. Selain merupakan perintah dari UndangUndang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pemerintah telah menyiapkan insentif bagi pemerintah daerah yang

inovasinya dinilai bagus. Dalam peraturan di atas lebih menekankan kepada substansi pembinaan inovasi pelayanan publik sebagai upaya sistematis yang dilakukan, baik secara nasional maupun secara internasional dan/atau regional melalui kegiatan penciptaan, pengembangan, dan pelembagaan Inovasi. Sebagaimana disebutkan dalam pasal 3, Pembinaan Inovasi dilakukan terhadap inovasi yang memiliki kriteria sebagai berikut.

1. Kebaruan, yaitu memperkenalkan cara, pendekatan atau kebijakan, dan desain pelaksanaan baru dan berbeda dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik.
2. Efektif, yaitu menghasilkan keluaran yang nyata sesuai dengan tujuan penyelenggaraan pelayanan publik.
3. Bermanfaat, yaitu memberikan dampak bagi peningkatan kualitas pelayanan publik.
4. Mudah disebarkan, yaitu mudah untuk ditiru dan dikembangkan oleh penyelenggara inovasi lainnya.

5. Berkelanjutan, yaitu terus diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan, serta mendapat dukungan masyarakat. Menerapkan budaya inovasi bagi ASN sangat berarti. Sehubungan dengan perkembangan masyarakat saat ini dengan masyarakat yang semakin cerdas dan terwujudnya reformasi birokrasi, maka ASN harus meningkatkan kualitas, kapabilitas dan kemampuan berinovasi dalam menjalankan tugasnya sebagai aparatur. Inovasi bagi ASN banyak pengaruhnya terhadap penyelenggaraan pelayanan birokrasi dan administrasi yang harus mampu menjawab keinginan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang baik. Beberapa permasalahan dalam birokrasi adalah struktur, kewenangan, kekuasaan, kualitas pelayanan, sumber daya manusia yang kurang kompeten dan inovatif serta bekerja kurang profesional, hal ini sesuai dengan patologi birokrasi menurut Caiden dalam Lesmana Rian Andhika (2017). Oleh karena itu ASN harus bisa menyelesaikan masalah ini dengan melakukan inovasi bagaimana struktur,

wewenang dan kekuasaan tidak menjadi hambatan bagi ASN untuk berinovasi guna meningkatkan kinerja. Inovasi yang nantinya menjadi kebiasaan dan harus ada dalam diri ASN. Budaya inovasi bagi ASN (Supriatna, 2021) merupakan sebuah konsep berpikir kreatif dan inovatif yang sangat penting sebagai harapan bagi pemerintah dan masyarakat yang menjadi subjek pelayanan publik, yang harus dipupuk mulai dari sekarang karena terkena dampaknya. . oleh perkembangan teknologi dan budaya masyarakat itu sendiri. ASN harus mampu berpikir kreatif dan inovatif agar tidak tertinggal dalam hal-hal yang baik dan mempunyai daya untuk melakukan perubahan. ASN harus mempunyai komitmen kerja yang tinggi, mempunyai motivasi kerja, berorientasi pada hasil yang maksimal dan mengutamakan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam rangka meningkatkan perilaku dan budaya inovatif ASN, berbagai upaya telah dilakukan baik dari segi regulasi, insentif maupun peraturan pemerintah tentang pentingnya inovasi bagi ASN untuk

meningkatkan kapasitas, kapabilitas dan kemampuan ASN dalam berinovasi. Permenpan ini sejalan dengan Permenpan RB nomor 6 Tahun 2022 tentang Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara dimana Permenpan ini merupakan implementasi dari Undang-Undang Tahun 2014 dalam rangka penciptaan Aparatur Sipil Negara yang profesional, kompeten, dan berdaya saing. Dalam Pasal 36 PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Permenpan ini mendefinisikan manajemen kinerja pegawai dalam menjelaskan peran, pekerjaan, hasil dan tanggung jawab pegawai dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja organisasi.

Upaya pemerintah dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN adalah melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan peningkatan agar kompetensi ASN selalu ditingkatkan sesuai dengan tuntutan masyarakat, pemerintah dalam terwujudnya pelayanan yang prima dan profesional. . Inovasi ASN dapat dikembangkan, dilaksanakan,

dilaksanakan apabila terdapat budaya inovasi yang mencakup nilai-nilai, keyakinan, harapan dan tujuan organisasi pada semua tingkatan, untuk berinovasi, mengembangkan dan mengubah modal utamanya adalah kemauan dan budaya. dibangun melalui peran dan penguatan lembaga pelatihan. Inovasi yang mendesak bagi ASN sangat ditekankan pada upaya peningkatan profesionalisme, kompetensi dan daya saing dalam bekerja dan inovasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja ASN. Jika kinerja ASN baik maka otomatis akan memacu kinerja organisasi. Oleh karena itu, diperlukan ASN yang inovatif untuk memperbaharui dan memperbaiki satuan organisasi publik terkecil yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja ASN atau kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan sistem birokrasi dan pelayanan kepada masyarakat.

Peran Budaya Inovasi

Inovasi memegang peranan yang sangat penting dalam berbagai aspek pekerjaan. Baik dari sektor swasta maupun sektor publik, semua orang membutuhkan inovasi.

Di sektor publik misalnya, Pemerintah melalui Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PAN dan RB) rutin mengadakan Penghargaan Inovasi Pelayanan Publik setiap tahunnya. Semangat “hanya karena sesuatu berjalan sebagaimana mestinya, bukan berarti tidak bisa diperbaiki” bisa dikatakan sebagai semangat dalam pemberian penghargaan. Sebagai contoh nyata, Provinsi Kalimantan Utara – instansi tempat saya bekerja – berhasil meraih Top 45 Inovasi Pelayanan Publik 2019. Penghargaan tersebut merupakan hasil seleksi Sistem Pelayanan Administrasi Kependudukan Daerah Perbatasan (Sipelandukilat) sebagai salah satu layanan publik. jasa. inovasi. Sebenarnya pelayanan administrasi kependudukan merupakan tugas wajib yang telah dilaksanakan secara rutin, namun dengan semangat meningkatkan pelayanan publik maka lahirlah program Sipelandukilat ini.

Inovasi harus mendapat ruang dari setiap orang, terutama bagi kita yang berkarir dan dipercaya bekerja di sektor publik. Mengang

masyarakat sudah terlayani dengan baik, namun sebagai pelayan masyarakat, setiap kita harus bisa meningkatkan kualitas pelayanannya. Masyarakat hendaknya merasakan adanya perubahan positif pada pola kerja dan pelayanan yang diberikan para pekerja. Apalagi tak sedikit ASN bekerja dengan semangat “sama seperti tahun lalu”, semangat yang justru berbanding terbalik dengan inovasi. Tidak sedikit PNS yang dalam menjalankan tugasnya, misalnya membuat laporan perkembangan realisasi fisik dan keuangan, “hanya” menyalin (copy paste) dan mengubahnya seperlunya mungkin tidak mengetahui rumus-rumus tertentu dalam laporan tersebut. salah. Alasan paling mendasar bagi organisasi sektor publik untuk melakukan inovasi adalah karena adanya tuntutan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan good governance, sehingga organisasi publik harus membuka ruang yang cukup untuk menumbuhkan dan mengembangkan inovasi di sektor publik. Dengan inovasi tersebut

perubahan yang sangat penting dilakukan oleh sektor publik guna menghasilkan kinerja organisasi yang baik dan meningkatkan kinerja pegawai guna menghasilkan nilai tambah dan keunggulan kompetitif yang dirasakan bermanfaat bagi masyarakat (Inovasi et al. 2016) .

Kekuatan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah inovasi hadir dalam organisasi untuk menginternalisasikan budaya inovasi sehingga terbentuk agen inovasi sejati yang selalu siap melakukan perubahan meski tanpa imbalan. Organisasi sektor publik dengan segala permasalahan dan dinamika birokrasinya harus mampu mengelola inovasi dalam pekerjaannya sehari-hari. Jika budaya inovasi sudah muncul pada ASN dan organisasi, tentu akan berdampak pada kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang baik (Inovasi et al., 2016).

Dalam meningkatkan kinerja organisasi perlu dilakukan pengelolaan inovasi yang akan menciptakan keunggulan organisasi yang mampu

menghadapi persaingan global. Langkah-langkah yang diperlukan tidak puas dengan status quo, inspirasi dari berbagai sumber, penemuan, validitas internal dan eksternal, melakukan terobosan, menciptakan pengetahuan manajemen, menciptakan model bisnis baru, mengembangkan layanan, kreativitas, pengetahuan dan kompetensi serta inovasi memerlukan dorongan dari kebutuhan masyarakat terhadap kebijakan dan proses.

Implementasi inovasi bagi ASN dan organisasi masyarakat sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah dimana pada pasal 2 dijelaskan bahwa inovasi daerah bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah. Tujuan inovasi daerah adalah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan dan partisipasi masyarakat serta peningkatan daya saing daerah. Hal itu juga diatur dalam Keputusan Bahasa Sunda Nomor 91 Tahun 2021 tentang

Pengembangan Inovasi Pelayanan Publik. Peraturan ini menyatakan bahwa dalam mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan daya saing global melalui reformasi birokrasi, perlu dilakukan percepatan peningkatan kualitas dan kinerja pelayanan publik.

Oleh karena itu, tawaran inovasi bagi ASN dan sektor publik merupakan salah satu langkah mengatasi kebuntuan organisasi publik dan mewujudkan program reformasi birokrasi dimana organisasi publik yang selama ini kaku, kaku dan rentan terhadap status quo harus dicairkan melalui penularan korupsi. budaya inovasi. Hal ini tidak lepas dari dinamika eksternal dan tuntutan perubahan yang terjadi sangat cepat di luar organisasi publik. Begitu pentingnya inovasi bagi ASN dan inovasi organisasi publik, kemudian didukung dengan peraturan pemerintah pusat dan daerah dalam mendukung inovasi bagi ASN dan organisasi.

SIMPULAN

Arti penting dari inovasi bagi ASN dan inovasi organisasi public

dalam mendukung perubahan kearah yang lebih baik, maka dilakukanlah berbagai inovasi baik dari segi tata kelola pemerintahan dan pelayanan public. Inovasi sangat penting untuk selalu digaungkan. Jangan terpaku pada hal-hal rutin dan seolah telah berjalan baik, yang mana hal tersebut masih dapat ditingkatkan dari sisi kualitas, waktu dan sisi-sisi lainnya. Dengan inovasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas sekaligus inovasi yang dihasilkan dapat di rasakan manfaatnya oleh masyarakat, dan harus memperhatikan budaya identitas masyarakat local tidak hanya mendekatkan strategis inovasi kepada penggunaanya, tetapi juga merupakan bagian dari apresiasi terhadap eksiting budaya dimana dilakukan inovasi tersebut. Kunci sukses penerapan inovasi ini tidak lepas dari dukungan pemerintah, melalui system yang diatur secara sistemik dengan berani menanggung resiko dari sebuah inovasi, melakukan Kerjasama tim dalam pelaksanaan inovasi, kapasitas dan kapabilitas SDM organisasi public dan

berkomitmen tinggi dalam melaksanakan inovasi.

Dengan kesadaran dan komitmen pemerintah dalam hal ini ASN dan organisasi publik dalam berinovasi akan semakin memperkuat sitem birokrasi sehingga kekuatan organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi dan organisasi mampu menginternalisasi budaya inovasi sehingga membentuk agen inovasi yang sejati yang selalu siap melakukan perubahan. Organisasi sektor publik dengan segala problematika dan dinamika birokrasi harus mampu membudayakan inovasi dalam pekerjaan sehari-hari. Jika budaya inovasi telah tertanam dalam diri ASN dan organisasi tersebut tentunya akan menghasilkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alosani, M.S., Yusoff, R. and Al-Dhaafri, H. (2020), "The effect of innovation and strategic planning on enhancing organizational performance of Dubai Police", *Innovation & Management Review*, Vol.17 no.1, pp. 2-24

<https://doi.org/10.1108/INMR-06-2018-0039>

Caiden G.E., 1982, Public Administration, Palisades Publisher, California.

Effendy, Onong Uchjana. 2015. Ilmu, Komunikasi Teori dan Praktek Komunikasi. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta

Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara

Keesing, Roger M. 1974. "Theories of Culture," diterjemhakan oleh Amri Marzali. Annual Review of Anthropology No. 52.

Lesmana Rian Andhika. 208. VOLUME 6 NO. 3 | INOVASI PEMBANGUNAN – JURNAL KELITBANGAN

Lund, Daulatram B. 2003. Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Jurnal dari Pemasaran Bisnis dan Industri, Vol. 18 Edisi 3 hal.219-236.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2014 tentang Pedoman Inovasi Pelayanan Publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja dan diganti dengan Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang

Penilaian Kinerja Pegawai negeri Sipil.

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen. Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media

Supriatna, A. (2021). Menjadi Aparatur Sipil Negara Profesional Yang Berpikir Kreatif dan Inovatif. 03, 19– 25.

HUBUNGAN ANTARA ANEMIA SELAMA KEHAMILAN DAN KELAHIRAN

Oleh Dewi Sintha, S.ST.M.Kes.

Widyaiswara Ahli Muda UPTD BAPELKES PROV SUMSEL

Diterima ; 16 Juli 2023, direvisi 11 Agustus 2023, disetujui 22 September 2023.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kelahiran prematur dan anemia ibu. Studi kohort retrospektif ini selesai dengan 483 wanita; 294 di antaranya kelahiran normal dan 189 kelahiran prematur. Kadar hemoglobin (Hb) dari semua wanita yang berpartisipasi dalam penelitian ini diukur pada trimester pertama dan kedua, dan dihitung kadar rata-rata Hb. Para wanita hamil yang berpartisipasi dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga kelompok, menurut kadar Hb mereka: kadar Hb <10 g/dl, kadar Hb antara 10 dan 11 g/dl dan kadar Hb >11g/dl. Dalam analisis kasar, wanita dengan kadar Hb rendah memiliki peningkatan angka kelahiran prematur (rasio odds, 2,42; 95% CI, 1,07-5,49). Studi kami menyediakan data bahwa kadar Hb rendah efektif pada kelahiran prematur.

Kata kunci: *Hb rendah efektif, kelahiran prematur.*

PENDAHULUAN

Kelahiran prematur, yang merupakan penyebab paling umum dari kematian neonatus dan penyebab kematian paling umum kedua pada anak usia <5 tahun, didefinisikan sebagai kelahiran sebelum 37 minggu kehamilan (Blencowe et al. 2012; Shapiro-Mendoza et al. 2016). Tingkat kelahiran prematur di seluruh dunia berkisar dari 5% hingga 18%, dan angka ini secara bertahap meningkat baru-baru ini (Arias et

al. 2003; Howson et al. 2013). Itu bisa memberi kesan bahwa bertambahnya usia ibu, semakin sering menggunakan teknik reproduksi berbantuan dan peningkatan kehamilan ganda berkontribusi untuk kelahiran prematur (Starrs et al. 2014).

Menurut kriteria WHO, anemia selama kehamilan didefinisikan sebagai yang memiliki Hb <11 g/dl selama kehamilan (WHO 2011). Lebih dari 40% wanita hamil di seluruh dunia

menderita anemia (WHO 2012). Kegagalan untuk mengurangi angka anemia selama kehamilan di seluruh dunia telah mengakibatkan munculnya populasi dan negara dengan penurunan produktivitas dan keterlambatan perkembangan, karena anemia merusak kualitas hidup dan status kesehatan jutaan wanita yang menghasilkan generasi keterlambatan perkembangan dan kesulitan belajar (WHO 2016).

Studi tentang hubungan antara kadar Hb ibu dan kelahiran prematur telah didapatkan hasil yang konsisten. Beberapa penelitian telah menemukan hubungan antara kadar Hb rendah dan kelahiran prematur dan berat badan lahir rendah (BBLR) (Scanlon et al. 2000; Levy et al. 2005), sedangkan penelitian lain telah gagal menunjukkan hubungan seperti itu (Harding et al. 1997; Xiong et al. 2003). Alasan untuk perbedaan ini mungkin pengukuran Hb dilakukan selama trimester berbeda. Beberapa penelitian telah mengukur kadar Hb (Zhou et al. 1998; Levy et al. 2005) pada trimester pertama, sedangkan penelitian lain (Chang et al. 2003)

mengukur kadar Hb pada trimester kedua dan trimester ketiga. Alasan lain untuk ketidakkonsistenan ini mungkin bahwa studi belum mempertimbangkan faktor perancu seperti usia ibu, gravida dan cara lahir.

Dalam penelitian ini, kami mengevaluasi hubungan antara kelahiran prematur dan kadar Hb rata-rata wanita hamil yang mendatangi setidaknya tiga kunjungan tindak lanjut kehamilan di pusat kesehatan keluarga yang mana kadar Hb diukur pada trimester pertama dan kedua kehamilan. Tujuan kami dalam penelitian ini, yang merupakan studi pertama yang mengevaluasi hubungan antara kadar Hb dan kelahiran prematur di Turki, untuk menguji hubungan antara kelahiran prematur dan anemia ibu.

METODE

Sumber data

Studi kohort retrospektif ini dikumpulkan dari delapan pusat kesehatan keluarga dari Kota diri dan Kota Dumai . Lima ratus tujuh puluh empat pasien yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri dari orang yang memiliki catatan dan kehamilan mereka terdeteksi

antara 1 Januari 2017 dan 1 Desember 2017 di pusat kesehatan keluarga ini. Dan tindak lanjut mereka juga dilakukan di pusat kesehatan keluarga ini. Data dikumpulkan antara 1 Desember 2017 dan 1 Maret 2018. Setelah kriteria eksklusi, penelitian diselesaikan dengan 483 pasien; 294 di antaranya memiliki persalinan normal dan 189 memiliki kelahiran prematur. Semua ibu yang berpartisipasi dalam penelitian ini telah menghadiri setidaknya tiga kunjungan tindak lanjut kehamilan dengan dokter keluarga mereka (setidaknya satu kunjungan di setiap trimester) sesuai dengan protokol tindak lanjut kehamilan yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan. Nilai Hb dari semua wanita yang berpartisipasi dalam penelitian ini diukur pada trimester pertama dan kedua, dan rata-rata nilai Hb telah dihitung.

Para wanita yang tidak secara teratur menghadiri kunjungan tindak lanjut untuk alasan apa pun, mereka dengan nilai Hb yang hilang di salah satu kunjungan tindak lanjut, mereka dengan kehamilan ganda dan

mereka yang didiagnosis dengan penyakit kronis, plasenta previa, atau ablasio plasenta dikeluarkan dari penelitian.

Hasil kelahiran dan variabel ibu

Kelahiran prematur didefinisikan sebagai kelahiran sebelum 37 minggu kehamilan. Minggu kehamilan dihitung menurut periode menstruasi terakhir atau hasil USG pada trimester pertama. Pengukuran kadar Hb di trimester pertama dan kedua dan perhitungan nilai rata-rata telah mendukung diagnosis anemia. Anemia didefinisikan memiliki kadar Hb <11 mg/dl. Selanjutnya, wanita yang mengalami anemia selama kehamilan dibagi menjadi dua kelompok: mereka dengan kadar Hb <10 mg/dl dan mereka dengan kadar Hb antara 10 dan 11 mg/dl. Cara persalinan untuk pasien dicatat sebagai operasi caesar atau persalinan pervaginam. Kelompok kontrol (N=294) dipilih secara acak dari kelahiran hidup tunggal yang terjadi pada ≥ 37 minggu selesai kehamilan.

Analisis statistik

Karakteristik anak dan orang tua diukur dengan menggunakan

chi-square test untuk karakteristik kategori dan *t test* untuk karakteristik yang berkelanjutan terkait anemia. Variabel kategori disajikan sebagai frekuensi dengan persentase, sedangkan variabel kontinyu digambarkan sebagai mean $\pm$ standar deviasi.

Kami menggunakan regresi logistik univariat dan multivariat untuk memperkirakan rasio odds kasar dan yang disesuaikan (OR) dan interval kepercayaan 95% (CI). Model multivariabel telah disesuaikan untuk: model 1 (usia ibu, penambahan berat badan selama kehamilan, tingkat pendidikan ibu, jenis kelamin bayi, dan pendapatan bulanan, jumlah tindak lanjut kehamilan) untuk mengevaluasi hubungan antara anemia dan kelahiran prematur. Nilai *p* kurang dari 0,05 dianggap signifikan secara statistik. Paket perangkat lunak statistik SPSS 18.0 (SPSS Inc., Chicago, IL) digunakan untuk analisis data.

HASIL

Pada pemeriksaan karakteristik sosiodemografi ditemukan bahwa 57,7% bayi prematur adalah laki-laki ($n = 109$) dan 42,3% di antaranya adalah perempuan

($n=80$). Cara persalinan operasi sesar dalam 75,7% ($n = 143$) dari ibu dengan persalinan prematur dan persalinan pervaginam 51% ($n = 150$) dari ibu yang melahirkan bayi cukup bulan; perbedaan antar kelompok adalah signifikan secara statistik ($p<0,001$). Menurut data 2016 dari The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), Turki menempati urutan pertama dalam persalinan sesar di dunia dengan angka 54,1% (Organisasi OECD 2016). Situasi ini menyebabkan tingginya angka kelahiran sesar di kedua kelompok. Dari para wanita yang melahirkan bayi prematur, 51,3% ($n = 97$) telah hadir tiga atau lebih kunjungan tindak lanjut kehamilan selama kehamilan, sedangkan tiga atau lebih kunjungan tindak lanjut adalah 1,7% ($n = 5$) pada wanita yang melahirkan bayi cukup bulan ($p<0,001$). Menurut protokol tindak lanjut kehamilan Departemen Kesehatan, wanita hamil yang mengalami anemia dikategorikan memiliki kehamilan berisiko tinggi (berisiko), dan tindak lanjut dengan interval yang lebih sering direkomendasikan oleh protokol

tersebut. Situasi ini dapat menjelaskan perbedaan tindak lanjut antara dua kelompok. Status sosial ekonomi, status pendidikan ibu, status pekerjaan ibu dan jumlah kehamilan disajikan pada

Tabel 1 .

Table 1. Perinatal and infant characteristics by delivery time.

	Term delivery (n = 294)		Preterm delivery (n = 189)		p Value
	N	%	N	%	
<i>Delivery mode</i>					
Vaginal delivery	144	49	46	24.3	<.001
Caesarean section	150	51	143	75.7	
<i>Monthly income</i>					
>2000\$	125	42.5	94	49.7	.008
>1000 to ≤2000\$	121	41.2	82	43.4	
≤1000\$	48	16.3	13	6.9	
<i>Pregnancy visits</i>					
≤3	289	98.3	92	48.7	<.001
>3	5	1.7	97	51.3	
<i>Number of pregnancies</i>					
1	112	38.1	61	32.3	.313
2	85	28.9	54	28.6	
≥3	97	33.0	74	39.2	
<i>Mother's working status</i>					
Yes	73	24.8	42	22.2	.511
No	221	75.2	147	77.8	
<i>Baby's gender</i>					
Boys	162	55.1	109	57.7	.579
Girls	132	44.9	80	42.3	
<i>Mother's education status</i>					
Primary education	164	59.8	98	51.8	.521
High school	83	28.2	50	26.5	
University	47	16	41	21.7	

OR pada yang mengalami anemia pada kehamilan dengan suatu hubungan persalinan prematur diperkirakan menggunakan regresi logistik. Untuk mengevaluasi hubungan antara kadar Hb dan risiko hasil kehamilan yang merugikan, OR untuk masing-masing kelompok Hb ke kelompok referensi diperkirakan dengan CI 95%. Kadar Hb rata-rata selama kehamilan adalah $10,89 \pm 0,85$ mg/dl di wanita yang melahirkan bayi prematur; 68,8% ($n = 130$) dari

para wanita yang menderita anemia. Kadar Hb rata-rata selama kehamilan adalah $11,66 \pm 0,85$ mg/dl pada wanita kontrol yang melahirkan bayi cukup bulan; dan 23,81% ($n = 70$) wanita ini menderita anemia. Ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok ($p < 0.001$). Usia rata-rata ibu yang melahirkan bayi prematur berusia $30,56 \pm 5,84$ tahun, dan ini lebih rendah dibanding kelompok kontrol ($32,23 \pm 5,89$) ($p < 0,05$).

(Tabel 2).

Table 2. Maternal age, Hb levels and birth weights in delivery time.

	Term delivery (n = 294)	Preterm delivery (n = 189)	p
Maternal age (years)	32.23 ± 5.89	30.56 ± 5.84	.003
Maternal Hb levels (g/dl)	11.66 ± 0.85	10.89 ± 0.85	.001
Birth weight (g)	3359 ± 482.58	2655 ± 657.22	.001

Anemia saat kehamilan didefinisikan memiliki Hb kurang dari 11 g/dl menurut WHO. Menurut definisi ini, wanita hamil dibagi sebagai non-anemia dan anemia. Untuk menunjukkan hubungan antara tingkat keparahan level anemia dan kelahiran prematur, pasien yang memiliki Hb kurang dari 10 g/dl dievaluasi sebagai kelompok ketiga. Dalam analisis kasar, wanita dengan

kadar Hb rendah (Hb<10 g/dl) memiliki peningkatan angka kelahiran prematur (OR, 2,42; 95% CI, 1.07-5.49). Meskipun faktor-faktor perancu seperti usia, tingkat pendidikan ibu, jenis kelamin bayi dan panjang kehamilan ibu ditambahkan ke analisis, anemia terus berdampak pada kelahiran prematur (d disesuaikan OR, 2,06; 95% CI, 1,98-4,30)

(Tabel 3).

Table 3. Crude and adjusted prevalence ratios of preterm delivery for Hb levels.

Hb levels	Preterm delivery			
	OR	95% CI	AOR	95% CI
Hb < 10 g/dl	2.42	[1.07–5.49]	2.06	[1.98–4.30]
Hb ≥ 10 g/dl, < 11 g/dl	1.77	[0.86–3.64]	1.63	[0.93–4.18]
Hb ≥ 11 g/dl	1 [Reference]		1 [Reference]	

CI: confidence interval; OR: odds ratio; AOR: adjusted odds ratio; Hb: haemoglobin; AOR: odds ratios adjusted for age of the mother, mothers weight gain at the gestation, gender of the baby, income level and numbers of follow-up at the gestation.

DISKUSI

Persalinan prematur sekarang dianggap sebagai sindrom yang diprakarsai oleh berbagai mekanisme, termasuk infeksi atau peradangan, iskemia uteroplasenta atau perdarahan, peregangan

uterus berlebihan, stres, dan proses lain yang dimediasi secara imunologis (Romero et al. 2006).

Seperti yang ditunjukkan dalam banyak penelitian, anemia ibu dipertimbangkan sebagai faktor risiko untuk hasil kehamilan yang

buruk, dan itu mengancam kehidupan janin (Ivan dan Mangaiarkkarsi, 2013). Di sebuah studi yang diterbitkan pada tahun 2017, sebagian besar komplikasi janin dan ibu diamati pada wanita anemia. Delapan puluh persen dari peserta yang melakukan aborsi, 40% dari yang terhambat persalinan, 86% dari perdarahan postpartum (PPH), 71,4% dari preeclampsia, dan semua wanita dengan persalinan lama adalah anemia. Sekitar 25% wanita melahirkan bayi lahir rendah, 57% bayi BBLR, 69% melakukan aborsi / lahir mati, dan semuanya bayi baru lahir dengan asfiksia lahir terjadi pada ibu yang anemia (Suryanarayana et al. 2017).

Hasil terpenting dari penelitian kami adalah anemia selama kehamilan itu terkait dengan kelahiran prematur. Sebuah studi yang dilakukan di Israel menunjukkan peningkatan risiko persalinan prematur dengan meningkatnya keparahan anemia (Levy et al. 2005). Studi lain yang dilakukan di Nepal menemukan hubungan korelasi antara anemia selama kehamilan dan kelahiran prematur (Bondevik et al. 2001).

Salah satu kekuatan dari penelitian kami adalah bahwa kunjungan tindak lanjut kehamilan dilakukan oleh dokter keluarga yang sama setidaknya sekali dalam setiap trimester. Pengukuran kadar Hb dalam trimester pertama dan kedua dan perhitungan kadar Hb rata-rata telah mendukung diagnosis anemia. Nilai Hb dalam penelitian sebelumnya telah diukur paling mungkin di trimester kedua akhir atau trimester ketiga karena nilai Hb pada wanita hamil menurun dalam perjalanan kehamilan dan mencapai nilai terendah kira-kira selama 34-36 minggu kehamilan (Hyttén 1985). Studi kami tidak memasukkan nilai Hb yang diukur pada trimester ketiga karena anemia dilusional, yang terjadi peningkatan 40-50% volume plasma selama periode ini, tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah darah merah sel setelah 32 minggu kehamilan (Faupel-Badger et al. 2007).

Karakteristik lain yang membuat studi kami berharga adalah bahwa faktor-faktor perancu dipertimbangkan dalam analisis statistik. Dalam penelitian kami, faktor perancu seperti usia, jumlah

kehamilan, status merokok ibu dan jenis kelamin bayi digunakan dalam analisis regresi logistik, dan dampak anemia pada kelahiran prematur ditampilkan lebih jelas. Dalam analisis kasar, kami mengungkapkan dampak anemia pada kelahiran prematur (OR untuk Hb <10 mg/dl, 2.42; 95% CI: 1.07-5.49 dan OR untuk Hb ≥10 mg/dl dan <11 mg/dl, 1.77; 95% CI: 1.98-4.30). Besarnya risiko menurun setelah penyesuaian komprehensif untuk faktor perancu; Namun, kami menunjukkan hal itu tetap signifikan secara statistik. Penjelasan yang mungkin untuk hubungan ini dapat menjadi peningkatan viskositas darah karena ekspansi volume plasma yang tidak memadai; karena itu, ini dapat mempengaruhi janin yang sedang berkembang dan mengurangi aliran darah plasenta. Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa ekspansi yang tidak memadai selama kehamilan terkait dengan peningkatan risiko berbagai hasil persalinan yang buruk, termasuk kelahiran prematur (Frenkel et al. 1995).

Karakteristik lain yang menonjol dari penelitian ini adalah wanita yang melahirkan bayi prematur lebih banyak mengikuti kunjungan tindak lanjut kehamilan dibandingkan dengan mereka yang melahirkan bayi cukup bulan. Menurut Pedoman Praktik Kedokteran Keluarga oleh Kementerian Kesehatan Turki, wanita hamil yang tidak berisiko harus menghadiri setidaknya tiga kunjungan tindak lanjut kehamilan; jumlah kunjungan dapat meningkat pada wanita berisiko. Sebagai anemia selama kehamilan telah dianggap sebagai faktor risiko, penjadwalan lebih banyak kunjungan tindak lanjut untuk wanita hamil yang anemia dapat dibenarkan (Keag et al. 2014).

Penelitian kami juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini dilakukan hanya di dua pusat; ini disebabkan oleh populasi yang rendah. Ada kurangnya homogenitas antara kelompok pada penelitian kami. Keduanya menyebabkan kekuatan statistik, yang menunjukkan kecenderungan dan tidak dapat diterapkan untuk populasi umum. Kedua, penyebab anemia tidak

ditentukan. Karena itu, pertanyaan mengenai tipe anemia yang mana yang menyebabkan pernikahan prematur?

SIMPULAN

Anemia selama kehamilan mungkin berhubungan dengan kelahiran prematur dan ini harus diperbaiki. Wanita hamil seharusnya menjalani program tindak lanjut yang lebih ketat.

Pernyataan pengungkapan

Tidak ada potensi konflik kepentingan yang dilaporkan oleh penulis.

PICO VIA

Population

Populasi penelitian ini adalah wanita hamil yang dikumpulkan dari delapan pusat kesehatan keluarga dari Kota Duri dan Kota Dumai, yang memiliki catatan dan kehamilan mereka terdeteksi antara 1 Januari 2017 dan 1 Desember 2017. Semua ibu yang berpartisipasi dalam penelitian ini telah menghadiri setidaknya tiga kunjungan tindak lanjut kehamilan dengan dokter keluarga mereka (setidaknya satu kunjungan di setiap trimester). Para wanita yang tidak secara teratur menghadiri

kunjungan tindak lanjut untuk alasan apa pun, mereka dengan nilai Hb yang hilang di salah satu kunjungan tindak lanjut, mereka dengan kehamilan ganda dan mereka yang didiagnosis dengan penyakit kronis, plasenta previa, atau ablasio plasenta dikeluarkan dari penelitian.

Intervention

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan desain kohort prospektif, sehingga tidak dilakukan intervensi pada subjek penelitian.

Comparison

Pada penelitian ini dilakukan perbandingan risiko kelahiran prematur pada tiga kelompok populasi, yakni: (1) pasien yang memiliki kadar Hb < 10 g/dl; (2) pasien yang memiliki kadar Hb $\geq$ 10 g/dl dan < 11 g/dl; (3) pasien yang memiliki kadar Hb $\geq$ 11 g/dl.

Outcome

Pada pemeriksaan karakteristik sosiodemografi ditemukan bahwa 57,7% bayi prematur adalah laki-laki ($n = 109$) dan 42,3% di antaranya adalah perempuan ($n=80$). Cara persalinan operasi sesar dalam 75,7% ($n = 143$) dari ibu dengan persalinan prematur

dan persalinan pervaginam 51% ($n = 150$) dari ibu yang melahirkan bayi cukup bulan; perbedaan antar kelompok adalah signifikan secara statistik ($p < 0,001$). Dari para wanita yang melahirkan bayi prematur, 51,3% ($n = 97$) telah hadir tiga atau lebih kunjungan tindak lanjut kehamilan selama kehamilan, sedangkan tiga atau lebih kunjungan tindak lanjut adalah 1,7% ($n = 5$) pada wanita yang melahirkan bayi cukup bulan ($p < 0,001$).

Kadar Hb rata-rata selama kehamilan adalah $10,89 \pm 0,85$ mg/dl di wanita yang melahirkan bayi prematur; 68,8% ($n = 130$) dari para wanita yang menderita anemia. Kadar Hb rata-rata selama kehamilan adalah $11,66 \pm 0,85$ mg/dl pada wanita yang melahirkan bayi cukup bulan ($p < 0,001$). OR, 2,06; 95% CI, 1,98-4,30).

Validity

- Apakah fokus penelitian sesuai dengan tujuan penelitian?
Ya, fokus penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kelahiran prematur dan anemia ibu.
- Apakah subjek penelitian diambil dengan cara yang tepat?

mg/dl pada wanita kontrol yang melahirkan bayi cukup bulan; dan 23,81% ($n = 70$) wanita ini menderita anemia. Ada perbedaan yang signifikan antara kedua kelompok ($p < 0,001$). Usia rata-rata ibu yang melahirkan bayi prematur berusia $30,56 \pm 5,84$ tahun, dan ini lebih rendah dibanding kelompok kontrol ($32,23 \pm 5,89$) ($p < 0,05$).

Dalam analisis kasar, wanita dengan kadar Hb rendah ($Hb < 10$ g/dl) memiliki peningkatan angka kelahiran prematur (OR, 2,42; 95% CI, 1,07-5,49). Meskipun faktor-faktor perancu seperti usia, tingkat pendidikan ibu, jenis kelamin bayi dan panjang kehamilan ibu ditambahkan ke analisis, anemia terus berdampak pada kelahiran prematur (disesuaikan

Ya, subjek penelitian diambil dari wanita hamil yang dikumpulkan dari delapan pusat kesehatan keluarga dari Kota Duri dan Kota Dumai, yang memiliki catatan dan kehamilan mereka terdeteksi antara 1 Januari 2017 dan 1 Desember 2017. Semua ibu yang berpartisipasi dalam penelitian ini telah menghadiri setidaknya tiga kunjungan tindak lanjut kehamilan

dengan dokter keluarga mereka (setidaknya satu kunjungan di setiap trimester). Para wanita yang tidak secara teratur menghadiri kunjungan tindak lanjut untuk alasan apa pun, mereka dengan nilai Hb yang hilang di salah satu kunjungan tindak lanjut, mereka dengan kehamilan ganda dan mereka yang didiagnosis dengan penyakit kronis, plasenta previa, atau ablasio plasenta dikeluarkan dari penelitian.

- Apakah data yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian?

Ya, data yang dikumpulkan sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang dikumpulkan berupa kadar Hb pada trimester pertama dan kedua dan dihitung kadar Hb rata-rata.

- Apakah penelitian ini memiliki jumlah subjek yang cukup untuk meminimalisasi kebetulan?

Tidak dapat ditentukan, karena peneliti tidak mencantumkan penghitungan ukuran sampel minimal.

- Apakah analisis data dilakukan dengan cukup baik?

Ya analisis dilakukan dengan baik menggunakan regresi logistik univariat dan multivariat.

Importance

Apakah penelitian ini penting?

Ya, penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kelahiran prematur dan anemia ibu. Hasil penelitian ini penting karena dapat mengurangi risiko kelahiran prematur dengan mencegah terjadinya anemia pada ibu hamil pada trimester pertama dan kedua.

Applicability

Apakah penelitian ini dapat diaplikasikan?

Ya, hasil penelitian ini dapat diaplikasikan dalam lingkungan RSUP Moh. Hoesin Palembang.