

VOLUME 2, NO. 2, JUNI 2020

ISSN: 2621-1021
E-ISSN: 2621-1022



Jurnal Kajian Kebijakan
dan Ilmu Administrasi Negara

**Prodi Ilmu Administrasi Negara
FIS UNIMA**

ADMINISTRO

Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara

Volume 2 || Nomor 2 || Desember 2020

ISSN: 2714 - 6413 || e-ISSN: 2714 - 6421

- Evaluasi Proses Implementasi Program Bantuan Pangan Nontunai Di Kecamatan Tomohon Selatan
Irma Astried Laloan, Sisca B. Kairupan, Jeane Langkai **01-06**
- Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengambilan Keputusan Di Desa Bakun Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat
Norlin Kotalaha, Thelma Wawointana, Jeane E Langkai **07-12**
- Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara
Jeildy Geovanna Sumual, Abdul Dilapanga, Joubert M. Dame, **13-20**
- Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado
Nona Sandra Polihu **21-27**
- Impementasi Peraturan Daerah No. 2 Tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies Di Kabupaten Minahasa Tenggara
Audi Rondo **28-31**
- Implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (Rs-Rtlh) Di Kota Tomohon
Merry Cintamy Ering, Wilson Bogar, Fitri Mamonto **32-39**
- Implementasi Kebijakan Sektor Pariwisata Di Kabupaten Kepulauan Talaud (Studi Tentang Implementasi Program Destinasi Wisata Air Terjun Panulan)
Ismiati Essing **40-45**
- Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon
Aneke Nehwan **46-53**
- Implementasi Kebijakan Tabung Gas Elpiji 3kg Di Kecamatan Tondano Selatan
Miriam Wullur, Jeane Mantiri **54-60**

ADMINISTRO

Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara

Volume 2 || Nomor 2 || Desember 2020

ISSN: 2714 - 6413 || e-ISSN: 2714 - 6421

Penerbit:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)

Universitas Negeri Manado (UNIMA)

e-mail: lppm@ unima.ac.id; lppmadministro@unima.ac.id

Penasehat:

Prof. Dr. Deitje A. Katuuk M.Pd (Rektor UNIMA)

Penanggung Jawab:

Prof. Dr. Revolson A. Mege, MS. (Ketua LPPM)

Prof. Dr. Deitje A. Katuuk, M.Pd. (PR I)

Redaktur:

Prof. Dr. Arrijani, M.Si.

Penyunting:

Prof. Dr. S. Simandjuntak, MS.; Prof. Dr. Ferdinand Kerebungu, M.Si.; Dr. Hantje Pontoh, MT.; Dr. Mister G. Maru, M.Hum.; Dr. Wenly R. J. Lolong, SH., MH.; Dr. Jenny G. Soputan, M.Si.; Dr. Helena V. Opit, M.Si.; Dr. Jantje W. Ngangi, MS.

Desain Grafis:

Dr. Joice C. Kumaat, S.Pi., M.Sc.

Fotografer:

Janne D. Ticoh, ST., MT.

Pembuat Artikel:

Dr. Alfonds A. Maramis, M.Si.

Sekretariat:

Dr. Emma M. Moko, M.Si.; Sam J. Saroinsong, SH., MH.; Dr. Sherly Lensung, M.Pd.;
Aldjon N. Dapa, S.Pd., M.Pd.

***ADMINISTRO, Jurnal Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara,** merupakan Jurnal Ilmiah yang diterbitkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Negeri Manado. Jurnal ini diterbitkan 2 (dua) kali setahun yaitu pada bulan Juni dan Desember. Jurnal ini merupakan kumpulan artikel hasil Penelitian di bidang Kajian Kebijakan dan Ilmu Administrasi Negara. Artikel yang dimuat adalah yang belum pernah diterbitkan oleh jurnal lain. Artikel yang dimuat bisa ditulis dalam Bahasa Indonesia maupun Bahasa Inggris.*

Evaluasi Proses Implementasi Program Bantuan Pangan Nontunai di Kecamatan Tomohon Selatan

Irma Astried Laloan^{a, 1*}, Dr. Sisca B. Kairupan, M.Si^{b, 2}, Dr. Jeane Langkai, M.Si^{c, 3}

^a Universitas Negeri Manado, Pascasarjana, Tomohon Indonesia

¹ Irma.laloan87@gmail.com* ; siscakairupan@unima.ac.id; jeanelangkai@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Policy,
Non-cash food aid,
Welfare

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the implementation process of the Non Cash Food Assistance program which is regulated in the Regulation of the Minister of Social Affairs of the Republic of Indonesia Number 20 of 2019 in South Tomohon District. The method used in this study is a qualitative method with triangulation / combined data analysis techniques. The results show that the stages carried out in providing non-cash food assistance had been implemented but in the source of funds, bureaucratic structures, data verification, and implementation evaluation there were still imbalances in the results of the policy of providing non-cash food aid because it was found that people who were truly poor had not received assistance while the community those whose economies are able to still receive assistance.

INTISARI

Kata kunci:

Kebijakan,
Bantuan pangan nontunai,
Kesejahteraan.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisa proses implementasi program Bantuan Pangan Nontunai yang diatur dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 di Kecamatan Tomohon Selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan teknik analisis data triangulasi/gabungan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan yang dilakukan dalam pemberian bantuan pangan nontunai sudah dilaksanakan namun dalam sumber dana, struktur birokrasi, verifikasi data, dan evaluasi implementasi masih terjadi ketimpangan hasil dan kebijakan pemberian bantuan pangan nontunai karena di dapati masyarakat yang benar miskin belum mendapat bantuan sedangkan masyarakat yang ekonominya sudah mampu masih tetap mendapat bantuan.

Copyright © 2020 (Irma Laloan). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial dalam dasar pertimbangannya mengamanatkan tentang tanggung jawab negara dalam melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum sebagai bentuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Negara bertanggung jawab mewujudkan kehidupan yang layak, bermartabat

terpenuhinya hak atas kebutuhan dasar warga Negara secara terencana, terarah, dan berkelanjutan [2]. Dalam rangka menimplementasikan peraturan-peraturan di atas dan agar pemberian bantuan kepada penerima manfaat tepat sasaran, tepat jumlah, tepat waktu, tepat kualitas, dan tepat administrasi maka Menteri Sosial mengeluarkan kebijakan melalui Peraturan Nomor 20 Tahun 2019 mengenai Penyaluran Bantuan Pangan Nontunai [1]. Kebijakan ini menjelaskan bahwa dalam rangka

*Korespondensi Penulis; e-mail: irmalaloan@gmail.com

memenuhi kebutuhan dasar fakir miskin, maka negara melaksanakan penanganan fakir miskin dengan melakukan penyaluran bantuan sosial pangan secara non tunai dan akuntebel, efektif, tepat sasaran, dan mendorong keuangan inklusif.

Observasi di lapangan didapati permasalahan diantaranya : a) Keluarga Penerima Manfaat belum memahami program ini, b) belum memahami manfaat program, c) saldo pada bank penyalur nihil, d) adanya pengurus rumah tangga yang kabur dari rumah yang berdampak pada penerimaan manfaat belum bisa disalurkan, e) kartu KKS hilang sedangkan KKS tidak dapat di terbitkan, sementara KPM sangat memerlukan bantuan tersebut, f) pendamping PKH belum memahami pelaksanaan teknis program, g) jumlah pendamping hanya 19 (Sembilan Belas) orang, sementara penerima KPM Kota Tomohon data terakhir berjumlah 4353 KPM. Berdasarkan beberapa permasalahan tersebut di atas maka dilakukan pengkajian dari dimensi kebijakan publik. Fokus dalam penelitian ini yaitu evaluasi implementasi program Bantuan Pangan Nontunai yang diatur dalam Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 di Kecamatan Tomohon Selatan [1].

I. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Administrasi Publik Dalam Hubungan Dengan Kebijakan Publik.

Langkai membahas pandangan Frederickson yang membagi kedudukan konsep publik dalam lima model formal dimana dikemukakan bahwa kedudukan konsep publik dapat dipandang dari: 1) model perspektif pluralis, 2) model perspektif pilihan publik, 3) model perspektif legislatif, 4) model perspektif penyedia layanan dan 5) model perspektif kewarganegaraan. Chandler dan Plano memandang administrasi publik sebagai proses manajerial memandang administrasi publik sebagai proses manajerial dalam hal mengorganisir dan mengkoordinasikan sumberdaya yang tersedia melalui proses formulasi, implementasi dan pengelolaan keputusan-keputusan dalam bentuk kebijakan publik. Syafiee, membahas konsep administrasi publik yang dikemukakan oleh Henry dan Gordon [3]. Henry mendefinisikan administrasi publik sebagai suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap hubungan pemerintah dan masyarakat. Tujuannya agar pemerintah lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Gordon mengatakan bahwa administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengadilan.

B. Kebijakan Publik Dan Urgensinya

Carl J Federick mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu [4]. Easton dalam Leo Agustino memberikan definisi kebijakan publik sebagai the authoritative allocation of values for the whole society atau sebagai pengalokasian nilai nilai secara paksa kepada seluruh anggota masyarakat. Laswell dan Kaplan juga mengartikan kebijakan publik sebagai a projected program of goal, value, and practice atau sesuatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dalam praktek-praktek yang terarah [4].

C. Implementasi Kebijakan Publik

Mazmanian dan Sabatier mengatakan bahwa dalam memahami implementasi kebijakan berarti berusaha memahami apa yang terjadi sesudah sesuatu program dilaksanakan atau dirumuskan [5]. Kedua pandangan tersebut mengandung kesamaan karena memandang implementasi sebagai tahap kegiatan sesudah perumusan kebijakan publik. Santoso, mengemukakan bahwa implementasi kebijakan adalah aktivitas-aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan sesuatu kebijakan secara efektif [6]. Implementasi kebijakan disini penekanannya pada mengoperasionalkan secara tepat tujuan kebijakan yang telah ditetapkan dalam bentuk tindakan-tindakan sementara. Santoso menilai bahwa implementasi kebijakan dilakukan dengan maksud mengoperasionalkan kebijakan secara efektif dalam arti memberi penekanan pada efektifitas pelaksanaan kebijakan dalam hal ketepatan waktu sesuai kebutuhan sasaran dan ketepatan pemanfaatan sumberdana. Kebijakan publik dalam bentuk undangundang memerlukan pedoman umum atau pedoman pelaksanaan. Implementasi kebijakan publik menurut Van Meter dan Van Horn yang dibahas oleh Winarno mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan [7]. Tindakan tersebut mencakup tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu dalam mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan dalam keputusan

D. Model-Model Implementasi Kebijakan Publik

1. Model Van Meter dan Van Horn .

Langkai menulis bahwa model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn menekankan bahwa antara kebijakan publik, implementor dan kinerja implementor kebijakan publik harus berjalan searah untuk mencapai tujuan dan sasaran kebijakan

- [8].
2. Model Mazmanian dan Sabatier. Model Mazmanian dan Sabatier ini mengklasifikasikan proses implementasi kebijakan ke dalam tiga karakteristik yaitu: 1) aspek Independen atau karakteristik Masalah, 2) aspek Intervening atau karakteristik kebijakan, 3) aspek dependen atau faktor ekstern yang berpengaruh pada implementasi kebijakan [5].
 3. Model Hogword dan Gunn.
 4. Model Hogword dan Gunn ini mengemukakan delapan syarat untuk melakukan implementasi kebijakan sebagai berikut: 1) jaminan bahwa kondisi eksternal di luar organisasi tidak akan menimbulkan masalah besar, 2) ketersediaan sumber daya yang cukup, 3) keterpaduan sumber-sumber yang diperlukan, 4) implementasi kebijakan didasarkan pada hubungan kausal yang andal, 5) kausalitas hubungan, 6) kebergantungan pada aspek lain yang rendah, 7) kualitas pemahaman dan komitmen para pihak dan 8) perincian dan pengurutan tugas-tugas yang benar [9].
 5. Model Googin, Bowman, dan Lester. Model Googin, Bowman, dan Lester ini mengembangkan model implementasi kebijakan dengan mengedepankan komunikasi sebagai penggerak implementasi kebijakan yang dirumuskan secara ilmiah antara aspek independen, intervening, dan dependen [10].
 6. Model Grindle Model Grindle ini menekankan bahwa isi kebijakan menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Isi kebijakan yang dimaksud mencakup hal-hal berikut: 1) kepentingan yang dipengaruhi kebijakan, 2) manfaat yang dihasilkan, 3) perubahan yang diinginkan, 4) kedudukan regulator kebijakan, 5) pelaksana kebijakan, 6) Sumberdaya yang digunakan [11].
 7. Model Elmore Model Elmore ini dimulai dengan menawarkan konsep model dimana kegiatan awal yang dilakukan adalah mengidentifikasi pemahaman aktor yang terlibat dalam proses implementasi tentang tujuan, strategi, aktivitas yang mendorong masyarakat. Komitmen pejabat pemerintah untuk bertanggungjawab terhadap implementasi kebijakan. Untuk itu kebijakan harus dirumuskan sesuai hasil identifikasi tentang kebutuhan dan harapan masyarakat yang menjadi sasaran. Selanjutnya apakah implementor mampu mengimplemetasikan kebijakan yang sudah dirumuskan sebelumnya [12].
 8. Model Edward Model Edward ini menyarankan bahwa, untuk efektifitasnya implementasi kebijakan disarankan memperhatikan empat isu pokok yakni: communication, resource, disposition or attitudes, and bureaucratic structures. Isu pertama adalah komponen komunikasi maksudnya bagaimana isi kebijakan dikomunikasikan pada masyarakat dan pelaksana kebijakan. Isu kedua adalah komponen ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan

kebijakan. Isu ketiga adalah komponen sikap para pihak yang terlibat dalam kebijakan. Isu keempat adalah komponen struktur dan hirerghi organisasi pelaksana kebijakan [13].

E. Kebijakan Publik Dalam Perspektif Kesejahteraan

Drewnoski mengukur kesejahteraan dari tiga aspek; tingkat perkembangan fisik seperti nutrisi, kesehatan, harapan hidup, dan sebagainya,

tingkat mentalnya seperti pendidikan, pekerjaan, dan sebagainya, dan intergrasi dan status social [14].

Selanjutnya Todaro mengemukakan bahwa kesejahteraan masyarakat menengah kebawah dapat direpresentasikan dari tingkat hidup masyarakat. Tingkat hidup masyarakat ditandai dengan terentaskannya dari kemiskinan, tingkat kesehatan yang lebih baik, perolehan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan tingkat produktivitas masyarakat [15].

F. Konsep Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak [16]. Evaluasi mempunyai dua aspek yang saling berhubungan; penggunaan berbagai macam metode untuk memantau hasil kebijakan publik, program, dan aplikasi serangkaian nilai untuk menentukan kegunaan hasil ini terhadap beberapa orang, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan.

2. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. yang difokuskan pada: a). Pemahaman Keluarga Penerima Manfaat tentang program dan manfaat program, b). Pemahaman pendamping PKH tentang pelaksanaan teknis program, c). Teknis penyaluran bantuan non tunai, d). Manfaat perbaikan gizi yang diperoleh KPM di Kecamatan Tomohon Selatan. Sumberdata observasi, wawancara semi terstruktur kepada:

a). Keluarga penerima Manfaat, b). Pendamping PKH, c). Kepala Lingkungan, d). Lurah, e). Camat Tomohon Selatan, f). Kepala Sub Bagian Keuangan Aset dan Pelaporan, g). Kepala Seksi Jaminan Sosial Keluarga, h). Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, sumber sekunder: a). kebijakan terkait, dan b). data-data KPM. Data dianalisis dengan menggunakan teknik triangulasi gabungan.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Proses Implementasi Kebijakan Bantuan Tunai ke Bantuan Non Tunai di Kecamatan Tomohon Selatan

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplentasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk programprogram atau melalui formulasi kebijakan derivate atau turunan dari kebijakan publik tersebut. Kebijakan Program Keluarga Harapan yang selanjutnya disebut PKH adalah program pemberian bantuan sosial bersyarat kepada Keluarga Miskin (KM) yang ditetapkan sebagai keluarga penerima manfaat PKH. Sebagai upaya percepatan penanggulangan kemiskinan, sejak tahun 2007 Pemerintah Indonesia telah melaksanakan PKH. Misi besar PKH untuk menurunkan kemiskinan semakin mengemuka mengingat jumlah penduduk miskin Indonesia sampai pada Maret tahun 2016 masih sebesar 10,86% dari total penduduk atau 28,01 juta jiwa [18]. Pemerintah telah menetapkan target penurunan kemiskinan menjadi 7-8% pada tahun 2019, sebagaimana tertuang di dalam RPJMN 2015-2019. PKH diharapkan dapat berkontribusi secara signifikan menurunkan kesenjangan (gini ratio) seraya meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Hasil penelitian dilapangan menunjukkan bahwa PKH memberikan dampak terhadap perubahan konsumsi rumah tangga, namun masih terdapat masalah dalam proses implementasi yaitu:

B. Sumber Dana

Kementerian Sosial (Kemensos) mengimbau pemerintah daerah (pemda) memperkuat Program Keluarga Harapan (PKH) dengan mengalokasikan dana dampingan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Alokasi dana dampingan telah diatur dalam Permensos 1 Tahun 2018 Pasal 57, bahwa sumber pendanaan PKH dari APBN, APBD provinsi, dan APBD kabupaten/kota," Dalam Pedoman Umum Program Keluarga Harapan Bab II, Huruf A, Poin 8 menyatakan, pemerintah provinsi (pemprov) dan pemerintah kabupaten/kota berperan dalam dukungan PKH secara langsung melalui alokasi dana dampingan, termasuk SDM pelaksana PKH sesuai dengan komitmen. Pemda mempunyai kewajiban untuk menyediakan alokasi anggaran minimal lima persen dihitung dari total bantuan yang diterima Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Program Keluarga Harapan (PKH) baik di provinsi maupun di kabupaten/kota,"

Dalam pengelolaan keuangan daerah, Peraturan menteri dalam negeri nomor 13 tahun 2006 secara jelas Kebijakan umum APBD serta prioritas dan plafon anggaran sementara Namun jelas dari hasil

wawancara dengan para informan belum adanya sinkronisasi antara anggaran yang ada di pusat APBN dalam hal ini kementerian sosial dengan pemerintah kota APBD yakni Dinas Sosial, karena anggaran yang ada dari Dinas sosial untuk program PKH masih sangat minim sering di pangkas oleh TAPD dengan alasan ada skala prioritas di atas prioritas.

C. Struktur Birokrasi

Strategi law enforce adalah bagian dari strategi konsekuensi, yaitu suatu cara yang menghendaki agar setiap organisasi pemerintahan dalam melaksanakan kegiatan harus didasarkan atas peraturan hukum yang ditetapkan menurut Evie Masengi Dasar hukum penting artinya dalam penyelenggaraan pemerintahan, sebab tanpa dasar hukum yang menjadi pedoman maka sukar untuk mencapai tujuan internal organisasi maupun tujuan pembangunan daerah. Ketentuan hukum harus dijadikan sebagai pedoman, dasar kegiatan, petunjuk arah, pembatasan ruang lingkup tugas wewenang, sehingga menjadi syarat yang mutlak (condition sine quanon) yang harus ada dan tersedia untuk diaplikasikan [19]. Sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti serta di dukung dengan jawaban informan maka peneliti menyimpulkan struktur birokrasi yang ada khususnya antara implementer dan implementer teknis masih kurang bersinergi ini jelas terlihat dalam ketidak tahuan camat mengenai adanya pendamping PKH, pada hal jelas dalam pedoman PKH yaitu :

Pelaksana PKH Kecamatan adalah Pendamping PKH yang bertugas di kecamatan dan berkoordinasi dengan camat. Jika dalam satu wilayah kecamatan terdapat lebih dari satu pendamping, maka wajib ditunjuk salah seorang dari pendamping untuk menjadi Koordinator Pendamping tingkat kecamatan. Pelaksana PKH Kecamatan bertugas: 1) bertanggung jawab dalam penyediaan informasi dan sosialisasi PKH di kelurahan/desa/nama lain; 2) melakukan kegiatan pendampingan PKH di kelurahan/desa; 3) memastikan pelaksanaan PKH sesuai dengan rencana; 4) menyelesaikan permasalahan dalam pelaksanaan PKH; 5) membangun jejaring dan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan PKH; dan 6) melaporkan pelaksanaan PKH kepada pelaksana PKH kabupaten/kota [20] Tidak adanya kordinasi antara pendamping PKH dengan pemerintah kecamatan dan juga di kelurahan menjadikan kebijakan ini kurang di pahami yang seharusnya koordinasi harmonis ini dibangun untuk mewujudkan PKH yang kondusif dan membangun sinergitas semua pihak yang terlibat. Sehingga

program bantuan tunai bersyarat kepada keluarga miskin bisa bermanfaat dengan maksimal.

D. Verifikasi Data

PKH merupakan program Pemerintah yang bersumber dari APBN, dikelola Kementerian Sosial RI dan dibantu Dinas Sosial di Kabupaten/Kota/Provinsi serta Pendamping PKH di setiap desa/Kecamatan.

Validasi dan Pertemuan Awal, Pendamping sosial PKH melaksanakan persiapan Pertemuan Awal (PA) sebagai berikut: 1) Menentukan lokasi pertemuan awal berkoordinasi dengan camat/kepala desa setempat 2) Mengundang unsur pejabat desa, kesehatan, pendidikan dan sektor terkait lainnya. 3) Membagikan Surat Undangan Pertemuan Awal (SUPA) kepada calon KPM PKH sesuai nama dan alamat yang tercantum. Setiap Keluarga Penerima Manfaat (KPM) itu diberikan "Kartu KKS" (Kartu Keluarga

Sejahtera) yang berfungsi sebagai alat transaksi yang dicetak berdasarkan permintaan dari Kementerian Sosial. Jadi, semua calon penerima bantuan (Keluarga Penerima Manfaat/KPM) datanya bersumber dari BDT Kementerian Sosial yang masuk ke SIM (Sistem Informasi Manajemen) PKH. Orang miskin yang namanya tidak termasuk dalam BDT SIM PKH dipastikan tidak akan menerima bantuan PKH, kecuali ada penambahan data penerima dari Kemensos RI. Karena itu Pendamping PKH berkoordinasi dengan Pemerintah Desa/Kelurahan telah melakukan *up to date* calon KPM dan sekaligus mencoret KPM yang tidak layak/ pindah/ meninggal sekaligus dibuktikan dengan KK dan KTP yang bersangkutan. Adapun Pendamping PKH tiap-tiap desa hanya memvalidasi dan memverifikasi "kelayakan" dari calon KPM dari data yang diterima dari Kementerian Sosial, karena jika tidak layak maka calon KPM tersebut akan diusulkan untuk "dicoret".

Kenyataannya dilapangan peneliti menjumpai adanya ketimpangan antara data Kementrian Sosial dan juga kepala lingkungan disetiap desa karena sering dijumpai data orang yang sudah mampu tetapi masih menerima bantuan sedangkan orang yang memang miskin tidak terdaftar sebagai penerima PKH disebabkan oleh data yang ada pada kementrian sosial benar dari BPS namun belum di verifikasi validasi kembali datanya oleh dinas sosial kota tomohon di karenakan belum ada dana untuk itu.

E. Evaluasi Implementasi

Evaluasi kebijakan publik acapkali hanya dipahami sebagai evaluasi atas implementasi kebijakan saja. Sesungguhnya evaluasi kebijakan publik mempunyai tiga lingkup makna yaitu evaluasi perumusan kebijakan, evaluasi implementasi

kebijakan ,dan evaluasi lingkungan kebijakan.Oleh karena ketiga komponen tersebutlah yang menentukan apakah kebijakan, akan berhasil guna atau tidak. Namun demikian, konsep di dalam konsep "evaluasi" sendiri selalu terikat konsep "kinerja" sehingga evaluasi kebijakan publik pada ketiga wilayah bermakna "kegiatan pasca" [17]. Hasil penelitian melalui observasi dan wawancara dilapangan didapati bahwa para implementer teknis mereka mengerti secara umum mengenai bantuan sosial tetapi untuk kriteria penerima mereka belum paham karena ketika diminta data mereka langsung memasukkan nama tanpa memisahkan kriteria yang cocok dengan nama calon penerima PKH.

F. Proses Evaluasi Pemberian Bantuan dari Tunai ke Non Tunai yang berdampak pada Kesejahteraan Masyarakat.

Mengulas kembali tentang bantuan PKH tidak lepas dari polemik bantuan tunai yang pada tahun 2017 menurut Perpres no.63 tentang Penyaluran Bantuan Sosial Non Tunai, model penyaluran bantuan dikonversi dari yang semula tunai diubah menjadi non tunai. Model penyaluran bantuan ini merupakan perbaikan dari penyaluran sebelumnya yaitu menggunakan sistem tunai mengharuskan setiap keluarga penerima manfaat mendapatkan uang cash yang bisa di ambil di kantor post setiap jadwal penyaluran bantuan sedangkan dalam bantuan non tunai penyalurannya menggunakan ATM, kondisi tersebut membuat KPM lebih mudah kapan saja untuk mengambil bantuan dibank asalkan memiliki ATM. Namun didapati dari hasil observasi dan wawancara dilapangan bahwa masih ada masalah yang sulit di selesaikan yaitu ada saldo tapi tidak dapat ditarik oleh Keluarga Penerima Manfaat (KPM).Program pengentasan kemiskinan ini sudah dianggap baik karena sudah membantu masyarakat miskin namun ada kalahnya warga merasa bantuan ini adalah rezeki untuk keluarga jadi meski sudah mampu tapi tetap menerima bantuan, oleh karena itu alternatif untuk menempel stiker penerima PKH dengan harapan penerima manfaat yang sebetulnya ekonominya telah berkecukupan akan malu dan mengundurkan diri dari program keluarga harapan.

Kesimpulan

Belum adanya sinkronisasi antara anggaran APBN Kementerian social, APBD Dinas sosial berdasar kondisi riil di kecamatan Tomohon Selatan. Belum tercipta kordinasi antara pendamping PKH, pemerintah kecamatan, kelurahan. Terdapat perbedaan data antara BPS, Kementrian Sosial, Dinas Sosial, dan kepala lingkungan disetiap

desa. Implementer teknis (Kepala Lingkungan) belum memahami kriteria penerima KPM. Keluarga Penerima Manfaat (KPM) ditempeli stiker penerima PKH agar keluarga yang ekonomi sudah mampu merasa malu dan meminta graduasi mandiri.

Referensi

- [1] Peraturan Nomor 20 Tahun 2019 mengenai Penyaluran Bantuan Pangan Nontunai
- [2] Undang-undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial
- [3] Syafiee, Inu Kencana. 2006. Ilmu Administrasi Publik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Agustino, Leo. 2008. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung : Alfabeta.
- [5] Mazmanian, Daniel A and Paul A. Sabatier. 1983. Implementation and Public Policy, Scott Foresman and Company, USA.
- [6] Santoso H. Memahami Krisis Lanjut Usia. Jakarta: PT.Gunung Mulia; 2009
- [7] Winarno. 2005. Kebijakan Publik: Teori dan Proses. Yogyakarta: Media Pressindo.
- [8] Carl Van Horn dan Donal Van Meter, 1975, Model-model dalam Kebijakan. Implementasi, yongyakarta.
- [9] Hogwood, Brian W, and Lewis Gunn, 1986, Policy Analysis for the Real. World, Oxford University Press.
- [10] Goggin, Malcolm L. Ann O'M. Bowman. James P.Lester. Laurence. J.O'Toole,Jr.,1990. Implementation Theory and Practice toward a. Third Generation.
- [11] Grindle, Merilee S. 1980. Politics and Policy Implementation in The Third World., Princnton University Press, New Jersey.
- [12] Elmore, Richard F., 1979., Organizational Model of Social Programe. Implementation., Public Policy.
- [13] Edwards III, George C. 2003. Implementing Public Policy: Jakarta.
- [14] Bintarto. 1989. Interaksi Desa Kota dan Permasalahannya. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- [15] Todaro, Michael P. 2003. "Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga". Alih Bahasa: Aminuddin dan Drs.Mursid. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [16] Todaro, Michael P. 2003. "Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga". Alih Bahasa: Aminuddin dan Drs.Mursid. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [17] Nugroho, Riant. 2008. Public Policy: Teori Kebijakan – Analisis Kebijakan Proses. Jakarta: elex Media Komputindo
- [18] Badan Pusat Statistik. (2015). Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Bantul.
- [19] J. Mantiri, A. R. Dilapanga, and C. Mongi, "Evaluasi Pengelolaan Sistem Informasi Administrasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tomohon," *J. Kaji. Kebijak. dan Ilmu Adm. Negara (JURNAL Adm., 2020.*

Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Pengambilan Keputusan di Desa Bakun Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat

Norlin Kotalaha^{a, 1*}, Thelma Wawointana^{b, 2}, Jeane E Langkai^{c, 3}

^a Universitas Negeri Manado, Pascasarjana Ilmu Administrasi Negara, Tomohon Indonesia

¹

norlinkotalaha90@gmail.com* ; thelmawawointana@unima.ac.id; , jeanelangkai@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Village Head Leadership Style,
West Halmahera

ABSTRACT

This study aims to analyze the leadership style of the village head in making decisions in Bakun Village, Loloda District, West Halmahera Regency. The method used is qualitative, with a focus on the leadership style of the Village Head in Decision Making in Bakun Village, Loloda District, West Halmahera Regency. Interview data were obtained from the Head of General Affairs, the Head of the Village Empowerment Agency, Traditional Leaders, Community leaders. Documentation, regarding the organizational structure of the Bakun Village apparatus, the data were analyzed qualitatively descriptively. The results show that the leadership style of the village head tends to be authoritarian, has not communicated what is expected of them, tends not to support them, the leader is friendly to his subordinates, or a leadership style that needs to view and implement in two dimensions, namely directing, traversing products, and struggling on Autocratic and supportive leadership styles are oriented towards bahawan and berjaung on the type of control-free leadership. This study concludes that the leadership style of the village head of Bakun, West Halmahera Subdistrict: a). Is not yet task-oriented as stipulated in the regulations concerning village heads, b). not prioritizing cooperative relations, c). not yet subordinate oriented.

INTISARI

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan Kepala
Desa,
Halmahera Barat

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam mengambil keputusan di desa Bakun Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. Metode yang digunakan adalah kualitatif, dengan fokus pada Gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam Pengambilan Keputusan di Desa Bakun kecamatan Loloda

Kabupaten Halmahera Barat. Data wawancara diperoleh dari Kepala urusan Umum, Ketua Badan Pemberdayaan Desa, Tokoh Adat, Tokoh masyarakat. Dokumentasi, tentang struktur organisasi perangkat Desa Bakun, data tersebut dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa cenderung bergaya otoriter, belum mengkomunikasikan apa yang diharapkan dari mereka, cenderung belum mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap bawahannya, atau gaya kepemimpinan yang perlu memandang dan melaksanakan dalam dua dimensi yakni mengarahkan, berorientasi pada produk, dan berjuang pada gaya kepemimpinan otokratis dan mendukung berorientasi pada bawahan dan berjuang pada tipe kepemimpinan bebas kendali. Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa Bakun Kecamatan Halmahera Barat :

- belum berorientasi pada tugas sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan tentang kepala desa,
- belum mementingkan hubungan kerjasama,
- belum berorientasi pada bawahan.

Copyright © 2020 (Norlin Kotahala). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama [1]. Dalam organisasi public kepemimpinan merupakan faktor penting dalam mempengaruhi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti halnya kepala desa, berperan penting sebagai pemimpin di desa dan sebaiknya memiliki kemampuan untuk mengarahkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan [2]. Kepala desa adalah jabatan pemerintahan yang merupakan unsur pemerintah yang paling dekat dan berinteraksi dengan masyarakat dan diharapkan mengetahui permasalahan dan kebutuhan masyarakat. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan, Pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat Desa [3]. Berdasarkan tugas tersebut Kepala desa berwenang memimpin penyelenggaraan Pemerintahan, mengangkat dan memberhentikan perangkat Desa, memegang kekuasaan pengelolaan Keuangan dan Aset Desa, menetapkan Peraturan Desa, menetapkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, membina kehidupan masyarakat

Desa, membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat Desa, membina dan meningkatkan perekonomian Desa serta mengintegrasikannya agar mencapai perekonomian skala produktif untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat, mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat, memanfaatkan teknologi tepat guna, mengoordinasikan Pembangunan secara partisipatif, mewakili Desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum sesuai peraturan dan (o) melaksanakan wewenang lain sesuai peraturan .

Fenomena kepemimpinan Kepala Desa di Desa Bakun Kecamatan Loloda Selatan Kabupaten Halmahera Barat berdasar data historis sering diperhadapkan pada persoalan klasik, dimana hampir seluruh pengambilan keputusan, mengabaikan kekuatan informasi dan data analisis yang akurat, sehingga keputusan-keputusan yang diambil oleh kepala desa berhadapan dengan

tantangan yang sangat kritis dan sulit untuk diimplementasikan. Di samping itu kepala desa lebih banyak bekerja sendiri dan kurang menjalin hubungan kerja dengan bawahannya. Oleh sebab itu hubungan kepala desa dengan bawahannya menjadi kurang harmonis dan akibatnya aparatur desa belum dapat bekerja secara efektif dan efisien. Tidak semua masyarakat dan bawahan memiliki persepsi yang sama sehubungan pengambilan keputusan kepada desa. Masyarakat pada dasarnya mendambakan kepala desa memiliki kemampuan sesuai tugas dan wewenang yang diberikan oleh kebijakan kepadanya. Sebagai contoh kepala desa mengambil kebijakan sendiri untuk membuat pagar beton dan TPT (tembok penahan tanah) pada beberapa keluarga sementara yang diprogramkan belum dinikmati oleh masyarakat seperti: air bersih, jalan ekonomi dan jalan antara desa. Kepala desa dalam observasi dinilai kurang memberikan perhatian kepada masyarakat dalam hal ini kehadiran acara di desa seperti pesta pernikahan, kedukaan dan syukuran dan lebih banyak mewakili pada bawahannya, cenderung menjaga jarak dan hanya dekat dengan orang-orang tertentu dengan bawahannya seperti, Kaur, BPD, toko-toko masyarakat dan cenderung otoriter dan menuntut masyarakat mengikuti segala kehendaknya. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dilakukan pengkajian secara teoritik dan metodologis dari dimensi gaya kepemimpinan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Desa Bakun Kecamatan Loloda Kabupaten Halmhera Barat.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif [4], dengan fokus pada Gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam Pengambilan Keputusan di Desa Bakun kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat. Data wawancara diperoleh dari Kaur Umum, Ketua BPD, Toko Adat, Toko masyarakat. Dokumentasi, tentang struktur organisasi perangkat Desa Bakun, Kecamatan Loloda Kabupaten Halmahera Barat dan observasi yaitu mengamati gaya kepemimpinan kepala desa. Ketiga data tersebut dianalisis secara deskriptif.

3. Hasil dan pembahasan

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan

a. Orientasi pada tugas

Wawancara pada "DW" selaku Kaur Umum. Terkait dengan karakter Kepala Desa dalam pengambilan keputusan. Informan "DW" menjawab: bahwa gaya kepemimpinan Kepala Desa Bakun jauh berbeda dengan pemimpin yang sebelumnya, kenapa, karna di lihat dari karakter yang dimiliki beliau sehari-hari beliau terlalu tegas dalam mendelegasikan sesuatu pada bawahan dan disaat beliau memerintah bawahan terlalu keras dalam berkata-kata bahwa kadang mengeluarkan nada tinggi yang sifatnya marah. Jika berbicara dalam pengambilan keputusanpun beliau sendiri yang memutuskannya.

Karakter dan pengambilan keputusan Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas? Informan "FL" Menjawab bahwa Kepala Desa memang orangnya agak tegas dan keras, dalam setiap pengambilan keputusan tidak pernah mendengarkan saran dan pendapat dari masyarakat, jika masyarakat bersikeras dengan suara terbanyak maka beliau dengan suara keras mengatakan bahwa

siapa yang kepala desa, kebijakan hanya boleh diambil oleh saya sebagai pemimpin (Wawancara Juni 2020). ‘‘YK’’ selaku ketua BPD, terkait gaya kepemimpinan Desa dalam orientasi kepada Tugasnya, diperoleh informasi bahwa Kepala Desa Bakun ini karakternya sangat keras dan tegas dalam menjalankan tugasnya, yang saya lihat bahwa dalam melakukan tugas sesuai dengan kemauan atau aturan dibuat sendiri sehingga menimbulkan kekecewaan pada masyarakat, sifat beliau yang selalu marahmarah dalam melaksanakan tugas terutama dalam pengambilan keputusannya, tidak ada yang berani mengkritik beliau.’’(Wawawancara Juni 2020). MK’’ mengatakan bahwa: Sesuai keputusan kepala desa yang sudah disampaikan dan selalu diingatkan harus dilakukan dengan tuntas semua tugas-tugas sesuai aturan yang dibuat oleh pemimpin yaitu:

Tugas Pokok dan fungsi pada bidang pemerintahan didesa, dalam ketegasannya adalah bagian dari orientasinya sebagai kepala desa dalam menjalankan tugas didesa, kengambilan keputusan yang dianggap baik oleh beliau itu yang di kerjakan bawahannya.(

Wawancara Juni 2020)

DW selaku kaur menjawab bahwa tugas pokok dan fungsi kepala desa selalu mengingatkan kepada kita sebagai bawahan bahwa harus melaksanakan tugas dengan baik dan bertanggung jawab, dan lam pengambilan keputusan beliau selalu bepegang pada peraturan yang dibuatnya (Wawancara Juni 2020). ‘‘YK’’ menginformasikan bahwa Cara kepala desa dalam melestarikan tugas kepala bawahan, Kaur-kaur dan BPD beliau menggunakan bahasa yang sopan. Yang saya alami kepala desa biasa melestarikan tugas dengan raut muka yang kurang senyum (Wawancara Juni 2020). Dari informasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepala desa tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik, belum berorientasi pada tugasnya, dalam hal ini

komunikaksi yang kurang kepada hawahan yang menyebabkan efesiensi kerja tidaklah maksimal. Kepala desa belum memiliki target untuk waktu penyelesaian dan tidak melibatkan masyarakat dlam pekerjaan, melaksanakan tugas belum sesuai tugas pokok dan fungsi, kurang berkomunikasi dengan bawahan

Mementingkan Hubungan Kerjasama

‘‘DW’’ sebagai Kaur Umum Desa Bakun menjawab bahwa: Hubungan kerja kepala desa tidak terlalu baik dengan bawahan begitu juga dengan pola kerja, dengan sifat keras yang dimiliki pemimpin terbawa kepada masyarakat dan kuarng memberikan pembinaan mengenai ketentraman, ketertiban dan ketekunan.(Wawancara Juni 2020). Ketua BPD ‘‘ YK’’ menjawab bahwa bila bawahan melakukan kesalahan dalam tugas dengan spontannya beliau memarahi, (Wawancara Juni 2020) dan FL mengatakan bahwa: beliau selalu memakai pola garis atasan dan bawahan, sehingga dalam memberikan pembinaan sangatlah tegas tetapi selalu tidak pada sasarannya (Wawancara juni 2020). Veithzal Rivai tentang pola dasar gaya kepemimpinan dengan mementingkan hasil yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi dalam pengambilan keputusan berkaitan langsung dengan masyarakat, tentunya sebagai pelayanan masyarakat kepala desa harus mendengar keluhan dari masyarakat. Jadi dapat dijelaskan bahwa kepala desa tidak mementingkan kepentingan publik/masyarakat. Veithzal Rivai tentang pola dasar gaya kepemimpinan dengan mementingkan hasil yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi dalam pengambilan keputusan berkaitan langsung dengan masyarakat, tentunya sebagai pelayana masyarakat kepala desa harus mendengar keluhan dari masyarakat.

B. Orientasi Pada Bawahannya

DW mengatakan bahwa kepala desa dengan sifat pribadi/masalah keluarga, yang saya lihat kepala desa ada perhatian kepada bawahan kadang beliau menayakan langsung dan kadang beliau lewat bawahannya.(Wawancara Juni 2020). YK menginformasikan bahwa Kepala desa dalam menjalankan tugas, beliau juga memperhatikan bawahannya yang mengalami dalam masalah keluarga/rumah tangga (Wawancara juni 2020) Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja semua bawahan dalam mencapai tujuan organisasi yang dipimpinya sebagai instansi publik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman baik dalam peningkatan kerja bawahan yang dipimpin. Peranan kepemimpinan akan menjadi lebih penting dan sangat dibutuhkan untuk menyelaraskan berbagai macam kebutuhan, juga dapat menciptakan situasi kerja yang kondusif. Di samping itu dapat mendorong para bawahan untuk berperilaku baik sesuai tujuan organisasi yang ditetapkan. Dari berbagai cara yang dilakukan oleh pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasinya dan pada akhirnya harus dapat pula menimbulkan kinerja dari para bawahannya. Bahkan secara tidak langsung kepemimpinan ikut menentukan terbentuknya kinerja dari pegawai. Semakin baik kepemimpinan seseorang maka semakin baik pula kinerja bawahannya.

Dalam rangka mewujudkan pemerintah yang baik serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat maka tujuan nasional diperlakukan peran serta dari aparatur pemerintah pusat, daerah sampai ke Desa. Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah, bagaimana menampilkan aparatur yang

fungsinya untuk memenuhi aspirasi dari masyarakat setempat. Aparat pemerintah berperan sangatlah penting karena terlaksananya roda pemerintahan baik pelayanan kepada masyarakat, dibutuhkan sikap profesional dari setiap aparatur baik pemimpin maupun bawahan. Sikap profesional melekat pada setiap aparatur pemerintah tentunya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan akan terwujudnya kesejahteraan masyarakat lewat pelayanan publik yang baik.

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur keberhasilan dari organisasi, terlebih membawa sebuah perubahan. Dengan memahami apa yang dimaksud arti kepemimpinan. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin dan pemimpin membantu tugas untuk melaksanakan kepemimpinan tersebut.

kepemimpinan adalah suatu proses saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan-perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama. Sedangkan konsep kepemimpinan menurut Kartono.(1998:25) mengemukakan bahwa kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Kepemimpinan mempunyai peranan utama dalam pengendalian, mengarahkan, membimbing dan membawa orang-orang yang dipimpinnya menuju ke tujuan yang diinginkan oleh pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan pemimpin membawa organisasinya ke tujuan yang diinginkan oleh pemimpin tersebut

Gaya kepemimpinan kepala desa perlu: Mengarahkan, sama dengan gaya otoriter, bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, mendukung, pemimpin bersifat ramah terhadap

bawahannya, beorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan menantang untuk bawahannya atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan perlu memandang dan melaksanakan dalam dua dimensi yakni mengarahkan, beorientasi produk, dan berjuang pada gaya kepemimpinan otokratis dan mendukung beorientasi pada bawahan dan berjuang pada tipe kepemimpinan bebas kendali [5]

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data pada bab sebelumnya maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala desa Bakun belum berorientasi pada tugas sebagaimana yang ditetapkan dalam peraturan tentang kepala desa, belum mementingkan hubungan kerjasama dan belum berorientasi pada bawahan.

Referensi

- [1] Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [2] Djatmiko, Yayat Hayati. 2008 *Perilaku Organisasi Bandung*. Alfabeta
- [3] Keating, Charles J. 1986. *Kepemimpinan: dan Pengembangannya* (terjemahan).
- [4] Moleong, Lexi J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Edisi Revisi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [5] Jakarta: PT Raja Grafindo Parsada. Kouzes & Posner, 2004. *Leadership the Challenge. Tantangan Kepemimpinan* Edisi 3, Erlangga, Jakarta.

Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara

Jeildy Geovanna Sumual^{a, 1*}, Dr. A.R. Dilapanga, M.Si^{b, 2}, Dr. Joubert M. Dame, M.Si^{c, 3}

^a Universitas Negeri Manado, Pascasarjana Ilmu Administrasi Negara, Tomohon Indonesia

jeldysumual012@gmail.com*; abdulrahmandilapanga@unima.ac.id; manado.dame@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

ABSTRACT

This study aims to describe, interpret and analyze the factors that hamper the implementation of the Employee Performance Allowance Policy at the North Minahasa Regency Tourism Office. This research was conducted at the North Minahasa Regency Tourism Office with qualitative methods, and key informants; Secretary, Head of Civil Service, and two staff employees, using qualitative analysis. The results show that the implementation of North Minahasa Regency government policy Number 6 of 2018 concerning procedures for providing additional income for employees at the Tourism Office greatly helps the welfare of Civil Servants in the North Minahasa Regency Tourism Office, providing motivation for Civil Servants (PNS) in the Office Tourism in North Minahasa Regency in carrying out its main tasks and functions is better, by taking into account: quality of work results, quantity of work results, paying attention to time in carrying out work, and paying attention to cooperation within organizations. There are still obstacles; among others, because there are still employees who are late, there are still employees who do not enter the office without information, only one Fingerprint machine makes employees have to queue to use the fingerprint when it is due, there are still employees in completing their work, often not on time or not in accordance plan

Key word:

Policy Implementation,
Performance,

*Korespondensi Penulis; e-mail: jeldysumual012@gmail.com

Civil Servants (PNS)

INTISARI

Kata kunci:

Implementasi Kebijakan,
Kinerja,
Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menginterpretasikan serta menganalisis faktor-faktor yang menjadi penghambat Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara dengan metode kualitatif, dan informan kunci; Sekretaris, Kepala bagian kepegawaian, dan dua orang Staf pegawai, dengan menggunakan analisis kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi kebijakan pemerintah Kabupaten Minahasa Utara Nomor 6 Tahun 2018 tentang tata cara pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai di Dinas Pariwisata sangat membantu kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara.,emberikan motivasi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya lebih baik, dengan memperhatikan: kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, memperhatikan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, dan memperhatikan kerjasama dalam organisasi.Masih terdapat kendala-kendala; antara lain karena masih terdapat pegawai yang terlambat, masih terdapat pegawai yang tidak masuk kantor tanpa informasi, mesin *Fingerprint* hanya satu membuat pegawai harus antri untuk menggunakan *fingerprint* pada hal sudah batas waktu, masih terdapat pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya sering terlambat tidak tepat waktu atau tidak sesuai rencana

Copyright © 2020 (Jeildy Sumual). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (SDM) selaku aparatur. Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui.

Menurut Zauhar (2002) adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional dengan mengambil langkahlangkah yang bersifat mendasar, komprehensif dan sistematis sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien seiring pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, pemerintah berkomitmen mewujudkan "*clean and good governance*" akan tetapi, pada kenyataannya perubahan dan

pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif tanpa ditunjang oleh kesejahteraan yang layak untuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) yang dimaksudkan disini adalah menjadi fokus sentral yang harus diperhatikan dan dibenahi kinerjanya, karena sumber daya manusia yang dalam hal ini disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS), menjadi komponen penting dalam penyelenggaraan reformasi birokrasi yang menjalankan roda pemerintahan. Dengan diberikannya Gaji yang adil dan layak akan mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarga Pegawai Negeri tersebut, sehingga Pegawai Negeri yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Secara teoritis tunjangan kinerja merupakan salah satu komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, tunjangan kinerja bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi (Handoko dalam Hasibuan 2012:118). Sesuai dengan Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 6 Tahun 2018 tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dikelompokkan berdasarkan kelompok jabatan struktural dan kelompok jenjang kepangkatan/golongan sedangkan Pejabat Fungsional tertentu dikelompokkan dalam kelompok berdasarkan kelompok jenjang pangkat/golongan. Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara telah menerapkan Tunjangan Kinerja sebagai tambahan penghasilan bagi pegawai. Dengan pemberian Tunjangan Kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang terwujud dalam laporan kehadiran yang baik dan laporan capaian kinerja yang memenuhi penilaian, akan tetapi dalam kenyataannya masih ada beberapa pegawai yang belum optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi, hal ini menunjukkan dalam pelaksanaannya loyalitas para pegawai terhadap organisasi masih harus terus ditingkatkan, selanjutnya masih ada keluhan dari pegawai terkait absensi yang menggunakan mesin *finger print*.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Peneliti mengumpulkan data dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan langkah-langkah yaitu: reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Metode ini dianggap dapat membantu peneliti mendeskripsikan, menganalisis dan menginterpretasikan tentang Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara, yang terbagi dalam 3 (tiga) sub fokus atau indikator yaitu, pemahaman pegawai di dinas pariwisata tentang implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai, mekanisme implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di dinas pariwisata, dan faktor penghambat implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di dinas pariwisata.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Pemahaman Pegawai Di Dinas

Pariwisata Tentang Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai.

Pada dasarnya pembuat kebijakan seringkali memberikan penjelasan yang mengambang, tidak kokoh dan kurang dapat memberikan argumentasi yang berorientasi kepada “mutual benefit” antara pihak pembuat kebijakan dan penerima dari sebuah kebijakan. Hal ini sering menimbulkan misinterpretasi terhadap kebijakan-kebijakan baik yang sedang disusun maupun sedang dilaksanakan. Setiap kebijakan dari saat menjadi agenda, perumusan, penetapan, pelaksanaan, hingga evaluasi harus menjadikan komunikasi sebagai faktor penting dan berperan signifikan. Bagaimanapun, persoalan informasi, koordinasi, sosialisasi, dan persuasi menjadi contoh bahwa komunikasi tidak boleh diabaikan dari rangkaian proses pengambilan dan implementasi kebijakan pemerintah. Pada implementasi kebijakan, model implementasi kebijakan menurut pandangan Edward III, salah satunya yaitu komunikasi. Informasi yang diketahui para pengambil keputusan hanya bisa didapat melalui komunikasi yang baik. Begitupun dengan implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, dengan adanya komunikasi melalui sosialisasi kepada pegawai terkait Peraturan Bupati No.6 Tahun 2018 tentang tata cara pemberian

tambahan penghasilan bagi pegawai di Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara, seluruh pegawai di Dinas Pariwisata sudah memahami maksud dan tujuan implementasi kebijakan tunjangan kinerja. Secara umum semua narasumber dari hasil wawancara menjelaskan bahwa tunjangan kinerja adalah tambahan penghasilan, *reward* atau bonus yang diberikan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai. Hal ini juga diperkuat dari hasil dokumentasi peneliti dari dokumen pendukung Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 6 Tahun 2018, yang menjelaskan bahwa untuk menunjang pelaksanaan tugas-tugas pemerintah, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat serta dalam rangka memotivasi kinerja PNS, PNS diberikan tambahan penghasilan atau Tunjangan Kinerja.

2. Mekanisme Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dalam implementasi kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai dinas pariwisata sudah menggunakan beberapa indikator pengukur seperti rekapan finger print, laporan penilaian kinerja. Hal ini diperjelas dari hasil wawancara kepada narasumber yang secara umum menjelaskan bahwa mekanisme implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di dinas pariwisata sudah berdasarkan pada aturan yaitu Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan

Beban Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara. Dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018, dijelaskan bahwa mekanisme pemberian tunjangan kinerja harus sesuai dengan penilaian kehadiran pegawai melalui rekapan *fingerprint*, dimana pada setiap awal bulan kepala sub bagian kepegawaian Dinas Pariwisata akan berkoordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah untuk mengeluarkan hasil rekapan finger bulan sebelumnya. Sehingga akan jelas terlihat mana pegawai yang tidak masuk kantor, terlambat, atau cepat pulang. Dari situlah pengelolah akan memberikan penilaian mana pegawai yang menerima Tunjangan Kinerja penuh, dan mana yang Tunjangan Kinerjanya harus dipotong sesuai

keterangan rekapan, dengan memperhatikan dokumen-dokumen seperti surat tugas atau surat sakit, , tidak ada kompensasi bagi pegawai yang terlambat atau tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas. Selanjutnya dalam Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2018 juga dijelaskan bahwa mekanisme pemberian tunjangan kinerja harus sesuai dengan laporan penilaian kinerja oleh atasan langsung. Adapun indikator penilaian laporan kinerja dilihat dari beberapa faktor, yaitu:

a. Kualitas Hasil Kerja Pegawai di

Dinas Pariwisata Minahasa Utara Berbicara tentang kualitas hasil kerja, pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab tersebut terlihat dari setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu. Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara menuntut adanya pegawai yang berkemampuan. Hasil penelitian pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara, dimana pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dikerjakan sesuai dengan tupoksi, dan penugasan yang diberikan oleh pimpinan selalu melihat pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga pekerjaan yang diberikan kepada mereka dapat dikerjakan dengan baik, karena pegawai memiliki kemampuan kerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan pegawai dalam penelitian ini adalah semua potensi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Simamora, 2006). Hasil penelitian pada pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara, dimana pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dikerjakan sesuai dengan tupoksi, dan penugasan yang diberikan oleh pimpinan selalu melihat pengetahuan dan keterampilan pegawai sehingga pekerjaan yang

diberikan kepada mereka dapat dikerjakan dengan baik, karena pegawai memiliki kemampuan kerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya. Kecermatan Pegawai

Dinas Pariwisata bukan berarti kesempurnaan atau kinerja yang luar biasa, tetapi menuntut adanya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja atau sesuai dengan tupoksi.

b. Kuantitas Hasil Kerja Pegawai di Dinas Pariwisata Minahasa Utara

Pelaksanaan pekerjaan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Minahasa Utara sesuai dengan rencana kerja, dan hasilnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mengacu pada tupoksi sebagai tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi. Pegawai pada umumnya melaksanakan tugas sesuai rencana dan tupoksi. Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 6 Tahun 2018 tentang pemberian tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja bagi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Minahasa Utara Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 ayat (9) menjelaskan kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai sehubungan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Selanjutnya pada pasal 1 ayat (10) dijelaskan bahwa tambahan penghasilan adalah tunjangan yang diberikan sebagai insentif atas disiplin dan prestasi kerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara sesuai tugas pokok dan fungsinya yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja yang besaran jumlahnya sesuai disiplin dan hasil capaian kinerja menurut klasifikasi uraian tugas pokok dan fungsi pada suatu masa kinerja pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara. Jadi jelas bahwa pemberian tambahan penghasilan atau kinerja adalah bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja yang besaran jumlahnya sesuai disiplin dan hasil capaian kinerja. Capaian tersebut dapat dilihat dari segi kualitas kerja maupun kuantitas kerja. sedangkan disiplin kerja dapat dilihat dari waktu kerja. baik waktu datang maupun waktu pulang sesuai dengan aturan.

c. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Pemberian tambahan penghasilan merupakan salah satu tahapan dari manajemen kinerja. Tahapan

ini merupakan rangkaian dalam penilaian kinerja individu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana kontribusi individu/SDM terhadap organisasi. Menurut Bacal (2009) dalam Sudarmanto (2009: 250) evaluasi kinerja merupakan proses untuk menilai dan mengevaluasi kinerja perorangan. Evaluasi kinerja juga dilakukan pada individu maupun kelompok. Dalam evaluasi kinerja diperlukan kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Apabila suatu organisasi telah menerapkan kerjasama tim yang baik, maka momentum hasil penilaian evaluasi kinerja bukan sesuatu yang menakutkan bagi pegawai karena sejak awal telah terjadi kerjasama antara pegawai dengan pihak pimpinan yang menilai, yaitu sejak perencanaan kinerja dan diagnosis masalah kinerja. **3. Faktor penghambat implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di dinas pariwisata.**

Merujuk pada hasil penelitian yang terkait dengan faktor penghambat implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di dinas pariwisata, peneliti menggunakan teori George Edward III dalam Widodo (2010:96) yaitu terdapat 4 faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan antara lain yaitu faktor komunikasi, sumberdaya, disposisi dan struktur birokrasi.

a. Komunikasi

Komunikasi merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan, dan merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi keberhasilan suatu pelaksanaan kebijakan. Pengetahuan atas apa yang akan dikerjakan dapat berjalan apabila komunikasi berjalan dengan baik, sehingga setiap keputusan dan peraturan pelaksanaan harus dikomunikasikan kepada bagian personalia yang tepat. Terdapat tiga hal yang dilihat dari aspek komunikasi dalam implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, yaitu sosialisasi tentang kebijakan tunjangan kinerja pegawai kepada seluruh pegawai, pemahaman terhadap kebijakan tunjangan kinerja tersebut, dan pembinaan. Sosialisasi kebijakan publik perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan, agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui, memahami apa yang menjadi maksud, tujuan, dan sasaran serta substansi dari kebijakan publik tersebut. Adapun Sosialisasi yang dimaksud adalah sosialisasi terkait implementasi kebijakan

tunjangan kinerja pegawai kepada pegawai perwakilan Dinas Pariwisata kemudian perwakilan tersebut akan mensosialisasikan kembali kepada seluruh pegawai di Dinas Pariwisata. Berdasarkan hasil data penelitian, seluruh pegawai Dinas Pariwisata sudah mengikuti sosialisasi kebijakan Peraturan Bupati Minahasa Utara nomor 6 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan

Tambahan Penghasilan. Untuk pemahaman dari pegawai Dinas Pariwisata terkait kebijakan tersebut secara umum peneliti melihat pegawai di Dinas Pariwisata sudah memiliki pemahamannya masing-masing, hal ini diperkuat berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian wawancara, semua narasumber menjelaskan bahwa Implementasi kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai adalah bentuk tambahan penghasilan, *reward* atau bonus yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan para pegawai. Namun, masih ada pegawai yang menganggap bahwa besarnya jumlah tunjangan pegawai pelaksana di Dinas Pariwisata masih kecil jika dibandingkan dengan pegawai pelaksana di Kota A yang besar jumlah tunjangan pegawai pelaksana sudah setara dengan besar jumlah tunjangan pejabat es.IV. Selanjutnya untuk pembinaan, pejabat berwenang di Dinas Pariwisata tentunya berperan penting untuk membina pegawai di Dinas Pariwisata apabila ada pegawai yang tidak sejalan dengan aturan yang ditetapkan dari implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai ini, maka pejabat berwenang harus memberikan pembinaan, lewat komunikasi atau sosialisasi kembali peraturan yang mengatur.

b. Sumberdaya

Sumber daya dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan merupakan salah satu faktor yang penting. Perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakankebijakan, maka implementasi inipun cenderung tidak efektif. Dengan demikian sumber daya merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Sumberdaya dalam sebuah kebijakan tidak hanya sumber daya manusia saja, melainkan sarana dan prasarana juga merupakan faktor yang mendukung keberhasilan

suatu kebijakan selanjutnya sumberdaya finansial. Adapun 3 (tiga) aspek penting dalam sumber daya pada penelitian ini yaitu sumber daya manusia (pegawai), fasilitas yang dimiliki (*fingerprint*) dan finansial (anggaran pengadaan *fingerprint*). Untuk aspek sumber daya manusia, seperti pengelola rekapan *fingerprint* hanya Kepala Sub Bagian Kepegawaian tidak ada staf pembantu sehingga kasubag kepegawaian sering kewalahan diakibatkan harus mengatur dan mengurus semua mulai dari perekapan sampai pencairan dan pelaporan kepada pimpinan. Selanjutnya, untuk fasilitas (*mesin fingerprint*) yang dimiliki Dinas Pariwisata hanya berjumlah satu, hal ini membuat para pegawai mengeluh karena harus antri padahal batas waktu untuk absen datang kantor sudah hampir berakhir, kasus yang berbeda juga ditemukan peneliti yaitu pegawai sering lupa absen karena letak *fingerprint* yang jauh dari ruangan mereka. Selanjutnya berdasarkan aspek finansial, berdasarkan hasil penelitian wawancara dengan sekretaris dinas Pariwisata, Dinas Pariwisata sudah memasukan usulan ke Badan Kepegawaian Daerah selaku OPD yang mengatur kepegawaian kabupaten untuk penambahan pengadaan *fingerprint*, tapi masih menunggu anggaran selanjutnya.

c. Disposisi

Disposisi adalah faktor ketiga yang mempengaruhi suatu kebijakan selain komunikasi dan sumberdaya. Lemahnya pengawasan merupakan bentuk sikap dari pelaksana kebijakan, maka lemahnya pengawasan adalah bentuk dari disposisi. Dengan demikian, menurut George Edward III dalam Widodo mengemukakan

“kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah-satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif”. Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan maka terdapat kemungkinan yang besar implementasi kebijakan akan terlaksana sesuai dengan baik. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius. Bentuk penolakan dapat bermacam-

macam seperti yang dikemukakan Edward III tentang "zona ketidakacuhan" dimana para pelaksana kebijakan melalui keleluasaannya (diskresi) dengan cara yang halus menghambat implementasi kebijakan dengan cara mengacuhkan, menunda dan tindakan penghambatan lainnya. Masalah *fingerprnt error* atau baterai kosong sering terjadi dilapangan sehingga meninggalkan dampak ada beberapa pegawai yang tidak bisa absen atau menjadi terlambat sehingga tunjangan kinerja mereka harus dipotong . Untuk itu, pegawai menuntut adanya kebijakan atau dispensasi dari pimpinan terkait hal tersebut. Tindakan pembiaran akan menimbulkan ekspresi kekecewaan mendalam pegawai dikarenakan mereka tetap datang kantor dan melaksanakan tugas namun karena tidak bisa absen di *fingerprnt* sehingga terhitung tidak masuk kantor atau terlambat.

d. Struktur Birokrasi

Menurut George C. Edward III, walaupun sumber-sumber untuk melaksanakan suatu kebijakan tersedia atau para pelaksana mengetahui apa yang seharusnya dilakukan dan mempunyai keinginan untuk melaksanakan suatu kebijakan, kemungkinan kebijakan tersebut tidak dapat terlaksana karena terdapatnya kelemahan dalam struktur birokrasi. Aspek pertama adalah mekanisme, dalam implementasi kebijakan biasanya sudah dibuat Standart Operating Procedure (SOP). SOP menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak agar dalam pelaksanaan kebijakan tidak melenceng dari tujuan dan sasaran kebijakan. Para pelaksana kebijakan dalam melaksanakan suatu kebijakan harus sesuai pada SOP. Dari hasil wawancara dan observasi, penulis menyimpulkan dalam implementasi kebijakan tunjangan kinerja pegawai di dinas pariwisata, masih belum semua proses dilaksanakan sesuai dengan SOP.

Kesimpulan

Dari kajian pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai di Dinas Pariwisata memahami bahwa Implementasi Kebijakan Tunjangan Kinerja Pegawai adalah bentuk tambahan penghasilan, *reward* atau bonus yang diberikan untuk

meningkatkan motivasi dan kesejahteraan para pegawai.

2. Mekanisme implementasi kebijakan tunjangan kinerja di Dinas Pariwisata sudah menggunakan indikator pendukung seperti rekapan absen *fingerprnt* dan laporan penilaian kinerja berbentuk dokumen.
3. Terdapat beberapa faktor yang menghambat implementasi kebijakan tunjangan kinerja di Dinas Pariwisata antara lain: kurangnya sumberdaya manusia dalam pengelolaan pemberian tunjangan kinerja, kurangnya fasilitas berupa mesin *fingerprnt* yang mengakibatkan keterlambatan dalam melaksanakan absen, selanjutnya mesin *fingerprnt* sering error atau habis baterai yang mengakibatkan beberapa pegawai tidak bisa melaksanakan absensi, tidak adanya kepedulian dari pimpinan dalam memberikan dispensasi apabila mesin *fingerprnt error*, selanjutnya implementasi kebijakan masih belum sesuai dengan SOP yang ditetapkan sehingga memicu keterlambatan terhadap penyaluran tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai, karena proses pengelolaan tidak tepat waktu dan adanya perpanjangan waktu dari kasubag kepegawaian sebagai pengelolah, yang harusnya hal tersebut tidak ada dalam SOP.

Referensi

- [1] Agustino, Leo. 2006. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [2] Bacal, R. 2009. *Performance Manajemen. Penerjemahan Surya Dharma*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta Bumi Aksara.
- [4] Krech, david dkk. 1962 *.individual in society Atextbook of social psychology. University Of California, Berkley* : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd
- [5] Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- [6] Sudarmanto, 2009 *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- [7] Widodo, Joko. 2010. *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.
- [8] Zauhar, (2002). *HRM The Strategic Leadership*. Hallper Collins Publisher
- [9] Peraturan Bupati Minahasa Utara Nomor 6 Tahun 2018 *Tentang Tata Cara Pemberian Tambahan Penghasilan Berdasarkan Beban Kerja Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Minahasa Utara*.

Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado

Nona Sandra Polihu^{a, 1*}

^a Universitas Negeri Manado, Program Studi Magister Administrasi Negara, Tomohon Indonesia

¹ nonasandra97@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Performance Accountability,
Supervision.

ABSTRACT

This study aims to determine, describe and analyze the Performance Accountability of State Civil Servants (ASN) at the Office of the Ministry of Religion, Manado City. The research focus is related to the performance of the State Civil Apparatus and Internal Supervision within the Ministry of Religion of the City of Manado. The method used in this study is a qualitative research method. From this research, it can be concluded that: There is still no understanding of the basic standards or rules used for ASN in carrying out their duties and functions and the existence of ASN employees who are still slow in carrying out their TUPOKSI. Existing ASNs still do not carry out their work targets optimally so that the work results cannot be achieved due to acts of violations by ASN and even ignoring prosecutors or TUPOKSI which has been given to ASN.

INTISARI

Kata kunci:

Akuntabilitas Kinerja,
Pengawasan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado. Fokus Penelitian terkait dengan Kinerja Aparatur Sipil Negara dan Pengawasan Internal di lingkungan Kementerian Agama Kota Manado, Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Dari Penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa : Masih belum terlalu dipahaminya landasan ukuran ataupun aturan yang dipakai untuk ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan adanya Pegawai ASN yang masih lambat dalam menjalankan TUPOKSI nya. ASN yang ada masih kurang menjalankan target kerja secara maksimal sehingga hasil kerja belum bisa dicapai karena adanya tindakan pelanggaran oleh ASN bahkan mengabaikan prosuder ataupun TUPOKSI yang telah diberikan kepada ASN.

Copyright © 2020(Nona Polihu). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Pertanggung jawaban terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi oleh penyelenggara pemerintahan merupakan suatu hal yang mutlak untuk dilakukan kepada public atau masyarakat. Hal ini dilatari oleh tugas dan fungsi serta kewenangan yang dimiliki merupakan amanat yang diberikan oleh rakyat sebagai pemilik kekuasaan dan pemegang kedaulatan yang dijamin oleh konstitusi. Sebab itu penyelenggaraan pemerintahan dengan kekuasaan dan kewenangan yang diberikan melalui proses system demokrasi dan dengan penggunaan sumber daya keuangan yang bersumber dari masyarakat berkewajiban untuk

*Korespondensi Penulis; e-mail: nonasandra97@gmail.com

mempertanggung jawabkan (*accountability*) kepada publik atau masyarakat itu sendiri.

Akuntabilitas menjadi landasan bagi proses untuk penyelenggaraan pemerintahan (*good governance*) dan keberadaannya menentukan pelaksanaan tugas dan tanggungjawab yang benar-benar akuntabel.

Aparatur sipil Negara (ASN) dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya, perlu diukur kinerjanya dengan jelas. Dalam kaitan ini, Levine, mengusulkan ada tiga konsep penting dalam pengukuran kinerja birokrasi public terkait dengan tugas dan tanggungjawabnya yaitu konsep

akuntabilitas (*accountability*), tanggung jawab (*responsibility*), dan responsivitas (*responsiveness*). Ketiga konsep tersebut dapat diuraikan sebagai berikut [1]:

Pertama, Akuntabilitas (*accountability*), berkenaan dengan standar eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan oleh administrasi negara. Akuntabilitas public menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi public tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, karena dilihat dari dimensi kinerja birokrasi public tidak bias dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh birokrasi public atau pemerintah, tetapi juga dinilai dan ukuran eksternal seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di dalam masyarakat.

Kedua, Tanggung jawab atau (*responsibility*) berkenaan dengan standar professional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator Negara dalam menjalani tugasnya. Administrator Negara dinilai *responsible* jika perilakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi teknis yang tinggi.

Tiga, *Responsivitas*, merupakan kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan dalam pengembangan program-program pelayanan public sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih terkesan belum prima. Pelayanan yang diberikan terlalu lamban, berbelit-belit, lama, tidak terbuka, kurangnya koordinasi, karakter aparatur pemerintah yang tidak terpuji, korup, tidak bertanggung jawab, boros waktu, tenaga dan biaya sehingga membuat masyarakat yang dilayani menjadi jenuh dan pada akhirnya menghadirkan reaksi emosional dari masyarakat yang beragam, [2]. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas Publik merupakan kewajiban bagi penyelenggara kebijakan (pembuatan, pelaksanaan dan penilaian) untuk mempertanggungjawabkan segala tindakannya itu kepada publik, baik tindakan yang berhasil terlebih lagi tindakan yang gagal. Dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut: (a), Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel (b). Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan. Sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. (c). Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. (d). Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh. (e). Harus jujur,

objektif, transparan dan inovatif sebagai kata lisator perubahan manajemen dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas, [3].

Akuntabilitas Kinerja terkait pengawasan Tatakerja dan prosedur Tata kerja. Tata kerja disini dimaksudkan sebagai cara-cara pelaksanaan kerja yang efisien mengenai satu atau serangkaian tugas dengan memperhatikan segi-segi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga, waktu, ruang, dan biaya yang tersedia [4]. Dan Prosedur Kerja; adalah rangkaian tata kerja yang berkaitan satu sama lain, sehingga menunjukkan adanya urutan secara jelas dan pasti serta cara-cara yang harus ditempuh dalam rangka penyelesaian suatu bidang tugas. Sistem Kerja disini diartikan dengan rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang membentuk suatu kebulatan pola kerja tertentu dalam rangka mencapai hasil kerja yang diharapkan. Dan kewajiban, disini diartikan sebagai aparatur penyelenggara pelayanan umum untuk mengambil tindakan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam rangka memuaskan masyarakat sebagai pelanggan, kewajiban bukan hanya melekat pada pejabat, tetapi setiap aparatur dalam lingkungan kerja ketika bertemu dengan pelanggan [5].

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Prosedur Pengawasan telah diatur melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2016 Tentang Pengawasan Internal Pada Kementerian Agama, Prosedur pengawasan disini mencerminkan bahwa Pengawasan merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan (*dassein*) dengan hasil yang diinginkan (*das sollen*), yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam kegiatan manajemen. Pengawasan sebagai salah satu tindakan yang harus dilakukan pejabat publik dimana pengawasan senantiasa diupayakan agar supaya seluruh rencana ataupun program dapat berlangsung dengan baik [6].

Jika dalam pelaksanaan terjadi penyimpangan dari rencana ataupun program maka harus diarahkan kembali sesuai dengan rencana agar supaya pelaksanaan kegiatan maksimal dan mencapai tujuan yang ditentukan. Pentingnya pelaksanaan pengawasan, sebagaimana dikemukakan Siagian, pengawasan adalah: "Proses pengamatan daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar

supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.” Ciri terpenting dari konsep yang dikemukakan oleh Siagian ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan-pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan [7].

Kementerian Agama memiliki tugas pokok untuk mengatur kehidupan beragama dengan tidak mencampuri urusan intern agama, tetapi menyangkut aktualisasi kehidupan beragama di masyarakat yang meliputi pelayanan kepada umat beragama dan penguatan lembagalembaga keagamaan. Dalam rangka menjalankan *good governance* serta untuk lebih mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, maka Kementerian Agama telah menetapkan tema sentral di bidang reformasi birokrasi khususnya di lingkungan Kementerian agama, yaitu “Dengan Reformasi Administrasi Kementerian Agama Siap Mewujudkan Pemerintahan Yang Bersih” [8].

Reformasi Administrasi yang sedang bergulir di Kementerian Agama telah memiliki arah untuk implementasinya dengan melalui beberapa tahapan yang harus dilakukan yaitu : (1) penataan organisasi; (2) perbaikan sistem tata laksana; (3) peningkatan sumber daya manusia; dan (4) perbaikan struktur penggajian (remunerasi). Dari skema reformasi birokrasi di Kementerian Agama tersebut, tampak bahwa peningkatan Sumber Daya Manusia baik dalam segi kuantitas maupun kualitasnya merupakan agenda yang harus dapat di implementasikan di setiap bagian organisasi Kementerian Agama [8]. Namun visi dan misi yang ditetapkan terdapat kesenjangan antara kenyataan dan harapan, terlebih terkait akuntabilitas kinerja dan bentuk poengawasa secara internal.

Dari data hasil observasi persoalan yang sering muncul yang dapat teridentifikasi melalui observasi awal di Kantor Kementerian Agama Kota Manado. Permasalahan yang sering dihadapi Kementerian Agama Kota Manado berkaitan dengan Akuntabilitas Kinerja yang belum maksimal, dimana terdapat pegawai yang sering datang terlambat tapi tidak mendapatkan teguran dan pengurangan uang makan hanya karena pegawai tersebut sudah senior atau bahkan seorang yang memiliki jabatan tertentu. Sedangkan pegawai junior yang pernah terlambat atau lupa tidak absen sidik jari uang makannya tidak dibayarkan sama sekali, terkesan adanya tebang pilih dalam pelaksanaan sanksi jika pegawai tidak melakukan kinerja yang baik. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah disebutkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan Pegawai Negeri

Sipil/Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggarakan dijatuhkan hukuman disiplin [9].

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS/ASN karena melanggar peraturan disiplin PNS/ASN (pasal 1 ayat 4).Namun dalam pelaksanaannya, belum dilaksanakan. Pengawasan secara internal oleh atasan terhadap pelaksanaan tugas oleh pelaksana. Dalam hal kehadiran ASN/PNS hanya melakukan kewajiban mengisi daftar hadir, sedangkan waktu diantaranya terkadang ASN/PNS tidak berada ditempat. Ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan kompetitif juga masih kurang serta fasilitas yang belum mendukung dalam kelancaran pekerjaan. Rendahnya kinerja dan lambannya merespons aspirasi merupakan hal yang menunjukkan bahwa birokrasi terkesan kaku dan tidak fleksibel. Hal ini terjadi disebabkan salah satunya pada lemahnya pengawasan internal pada kinerja Kantor Kementerian Agama Kota Manado.

Kinerja aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu strategis karena perbaikan kinerja memiliki implikasi yang luas dalam mencapai tujuan organisasi, maka dituntut memacu reformasi Aparatur Sipil Negara menuju capaian kinerja yang efektif, efisien, ekonomis, dan akuntabel. Belum maksimalnya kinerja aparatur Sipil Negara (ASN) seperti yang diutarakan diatas menjadi salah satu factor lemahnya pengawasan internal sehingga tidak efektifnya dan kurang akuntabelnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Manado, sehingga mendorong peneliti untuk menggali lebih mendalam permasalahan ini sebagai penelitian Tesis dengan mengambil tema: “Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Kementerian Agama Kota Manado.”.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado ?
2. Bagaimanakah bentuk pengawasan internal terkait kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado ?

Sehingga penelitian ini bertujuan untuk *mendeskripsikan*, *menganalisis* dan *menginterpretasikan* Akuntabilitas Kinerja dan pengawasan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado.

Sehingga bisa bermanfaat secara teoritis yaitu memberikan masukan secara positif bahkan dapat menjadi bekal pengetahuan yang berguna dalam perkembangan ilmu pengetahuan, dan secara praktis

dapat memberikan kontribusi positif bagi ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado.

2. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Peneliti tertarik menggunakan metode kualitatif karena ingin mengetahui secara mendalam tentang Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan ASN pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado. dengan menggunakan metode kualitatif, peneliti dapat secara langsung melakukan wawancara sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai fakta yang terjadi dilapangan.

2. Fokus dan Deskripsi Penelitian

Fokus penelitian pertama terkait dengan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan fokus yang kedua adalah terkait dengan pengawasan internal kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Kantor Kementerian Agama Kota Manado yang sangat berkaitan dengan Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan Internal.

4. Sumber Data

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka sumber data berasal dari hasil wawancara terhadap informan kunci yaitu : Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Manado, Kepala Sub Bagian (2 Orang), Pegawai (3 Orang), Stakeholder yang menerima pelayanan.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan peneliti dengan cara melakukan wawancara kepada informan kunci dan melakukan pengamatan terkait dengan Akuntabilitas Kinerja dan Pengawasan ASN.

F. Analisis Data

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal sepanjang proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini digunakan analisis data kualitatif, Miles dan Huberman dengan prosedur, reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verifikasi.

3. Hasil dan Pembahasan

1. Deskripsi Hasil Penelitian

1.1 Akuntabilitas Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kementerian Agama Kota Manado

Persoalan yang sering muncul yang dapat teridentifikasi di Kantor Kementerian Agama Kota Manado. Permasalahan yang sering dihadapi Kementerian Agama Kota Manado berkaitan dengan Akuntabilitas Kinerja yang belum maksimal, dimana terdapat pegawai yang sering datang terlambat tapi

tidak mendapatkan teguran dan pengurangan uang makan hanya karena pegawai tersebut sudah senior atau bahkan seorang yang memiliki jabatan tertentu. Sedangkan pegawai junior yang pernah terlambat atau lupa tidak absen sidik jari uang makannya tidak dibayarkan sama sekali, terkesan adanya tebang pilih dalam pelaksanaan sanksi jika pegawai tidak melakukan kinerja yang baik, Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah disebutkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundangundangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Prosedur Pengawasan yang telah diatur melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2016 Tentang Pengawasan Internal Pada Kementerian Agama, Prosedur pengawasan disini mencerminkan bahwa Pengawasan merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan (*dassein*) dengan hasil yang diinginkan (*das sollen*), yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam kegiatan manajemen. Pengawasan sebagai salah satu tindakan yang harus dilakukan pejabat publik dimana pengawasan senantiasa diupayakan agar supaya seluruh rencana ataupun program dapat berlangsung dengan baik.

Berdasarkan informasi yang diberikan informan terkait kemampuan yang diperlihatkan dan prestasi yang dicapai oleh ASN bisa ditemukan bahwa prestasi yang ditunjukkan hanya melalui laporan - laporan pertanggungjawaban dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan itupun tergantung dari pribadi masing-masing ASN bahkan didapati tupoksi bagi ASN tidak dijalankan secara maksimal sehingga menghambat pencapaian prestasi bahkan promosi jabatan sedangkan dalam aturan dijelaskan untuk mendapatkan promosi dilihat dari kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan yang ada.

Kemudian terkait prosedur yang apa sudah diketahui oleh masing-masing pegawai dapat disimpulkan bahwa para

ASN memang sudah mengetahui prosedur yang ada tetapi masih saja mengabaikan bahkan melakukan pelanggaran baik itu prosedur atau TUPOKSI yang diberikan karena masih adanya ketidakpatuhan para ASN terkait prosedur yang telah ditetapkan dan ASN yang ada masih kurang disiplin dalam

menjalankan prosuder yang ada padahl hal tersebut merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh ASN itu sendiri agar tujuan dan pelayanan kepada masyarakat dapat tercapai secara maksimal.

1.2 Bentuk pengawasan internal Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kementerian Agama Kota Manado

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu system pengawasan yang baik dan

berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. Prosedur

Pengawasan telah diatur melalui Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2016

Tentang Pengawasan Internal Pada Kementerian Agama, Prosedur pengawasan disini mencerminkan bahwa Pengawasan merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan (*dassein*) dengan hasil yang diinginkan (*das sollen*), yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam kegiatan manajemen. Pengawasan sebagai salah satu tindakan yang harus dilakukan pejabat publik dimana pengawasan senantiasa diupayakan agar supaya seluruh rencana ataupun program dapat berlangsung dengan baik.

Temuan yang ditemukan adalah dimana para ASN mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit dan walaupun terbilang sulit memang harus berusaha dilakukan dan diselesaikan secara baik dan juga pekerjaan yang ada tentunya sudah sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara baik itu oleh pimpinan yang ada di Kemenag Manado ataupun sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Dari hasil temuan diatas didapati memang masih banyak kesenjangan yang terjadi.

2. Pembahasan

2.1 Akuntabilitas Kinerja Pegawai

Akuntabilitas merupakan aktivitas untuk memberikan penjelasan dan alasan pembenaran atas tindakan (cara) yang dilakukan dalam menggunakan kekuasaan, dan mengambil tindakan korektif ketika terjadi kesalahan. Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Akuntabilitas Publik merupakan kewajiban bagi penyelenggara kebijakan (pembuatan, pelaksanaan dan penilaian) untuk mempertanggungjawabkan segala tindakannya itu kepada publik, baik tindakan yang berhasil terlebih lagi tindakan yang gagal. Akuntabilitas Kinerja terkait pengawasan Tatakerja dan prosedur Tata kerja. Tata kerja disini dimaksudkan sebagai cara-cara pelaksanaan kerja yang efisien mengenai satu atau serangkaian tugas dengan memperhatikan segisegi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga, waktu, ruang, dan biaya yang tersedia.

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Jadi, Akuntabilitas Publik merupakan kewajiban bagi penyelenggara kebijakan (pembuatan, pelaksanaan dan penilaian) untuk mempertanggungjawabkan segala tindakannya itu kepada publik, baik tindakan yang berhasil terlebih lagi tindakan yang gagal. Dalam pelaksanaan akuntabilitas di lingkungan instansi pemerintah perlu memperhatikan prinsip-prinsip berikut: (a). Harus ada komitmen dari pimpinan dan seluruh staf instansi untuk melakukan pengelolaan pelaksanaan misi agar akuntabel (b). Harus merupakan suatu sistem yang dapat menjamin penggunaan. Sumber sumber daya secara konsisten dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. (c). Harus dapat menunjukkan tingkat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. (d). Harus berorientasi pada pencapaian visi dan misi serta hasil dan manfaat yang diperoleh. (e). Harus jujur, objektif, transparan dan inovatif sebagai katalisator perubahan manajemen dalam bentuk pemutakhiran metode dan teknik pengukuran kinerja dan penyusunan laporan akuntabilitas.

Ada kesenjangan yang terjadi mulai dari ASN di Kemenag Manado sudah menjalankan TUPOKSI secara bertanggung jawab tetapi ASN kurang mengetahui secara detail isi TUPOKSI, masih belum terlalu memahami landasan ukuran ataupun aturan yang dipakai untuk ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya, adanya Pegawai ASN yang masih lambat dalam menjalankan TUPOKSI nya kemudian prestasi yang ditunjukkan hanya melalui laporan-laporan pertanggungjawaban dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan itupun tergantung dari pribadi masing-masing ASN.

Selanjutnya adanya kesenjangan yang terjadi dalam penelitian ini yaitu ASN yang ada masih kurang menjalankan target kerja secara maksimal sehingga hasil kerja belum bisa dicapai. Tugas sudah dilakukan secara cukup baik tetapi para ASN masih kurang memahami secara detail prosuder apa saja yang dipakai untuk ASN. Kemudian Masih adanya tindakan pelanggaran oleh ASN bahkan mengabaikan prosuder ataupun TUPOKSI yang telah diberikan kepada ASN.

2.2 Bentuk Pengawasan internal Kinerja

Kelemahan kinerja antara lain adalah lemahnya pengawasan. Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu system pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian jika dikaitkan dengan teori tersebut didapat bahwa adanya kesenjangan yang terjadi masih adanya pembagian tugas yang tidak disampaikan secara jelas kepada beberapa pegawai, para pegawai sudah menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat tetapi memang masih ada beberapa ASN yang tidak bisa menyelesaikan tugas secara tepat waktu karena juga ada kendala-kendala yang dihadapi ASN seperti pengelola data dan verifikasi pendaftaran Haji yang mengalami hambatan pada penginputan calon Jemaah Haji yang ada. Kemudian ASN yang ada sudah mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit baik itu diberikan oleh pimpinan ataupun sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang sering dihadapi Kementerian Agama Kota Manado berkaitan dengan Akuntabilitas Kinerja yang belum maksimal, dimana terdapat pegawai yang sering datang terlambat tapi tidak mendapatkan teguran dan pengurangan uang makan hanya karena pegawai tersebut sudah senior atau bahkan seorang yang memiliki jabatan tertentu. Sedangkan pegawai junior yang pernah terlambat atau lupa tidak absen sidikjari uang makannya tidak dibayarkan sama sekali, terkesan adanya tebang pilih dalam pelaksanaan sanksi jika pegawai tidak melakukan kinerja yang baik, Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah disebutkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara untuk menaati

kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin (pasal 1 ayat 1).

Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS/ASN karena melanggar peraturan disiplin PNS/ASN (pasal 1 ayat 4). Namun dalam pelaksanaannya, belum dilaksanakan. Pengawasan secara internal oleh atasan terhadap pelaksanaan tugas oleh pelaksana. Dalam hal kehadiran ASN/PNS hanya melakukan kewajiban mengisi daftar hadir, sedangkan waktu diantaranya terkadang ASN/PNS tidak berada ditempat. ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan kompetitif juga masih kurang serta fasilitas yang belum mendukung dalam kelancaran pekerjaan. Rendahnya kinerja dan lambannya merespons aspirasi merupakan hal yang menunjukkan bahwa birokrasi terkesan kaku dan tidak fleksibel. Hal ini terjadi disebabkan salahsatunya pada lemahnya pengawasan internal pada kinerja

Kantor Kementerian Agama Kota Manado. Kinerja aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi isu strategis karena perbaikan kinerja memiliki implikasi yang luas dalam mencapai tujuan organisasi, maka dituntut memacu reformasi Aparatur Sipil Negara menuju capaian kinerja yang efektif, efisien, ekonomis, dan akuntabel. Belum maksimalnya kinerja aparatur Sipil Negara (ASN) seperti yang diutarakan diatas menjadi salah satu faktor lemahnya pengawasan internal sehingga tidak efektifnya dan kurang akuntabelnya kinerja Aparatur Sipil

Negara (ASN) di lingkungan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Manado. Dari berbagai permasalahan kinerja maka perlu disusun LAKIP sebagai salah satu indikator atau alat bantu agar tercapainya kinerja yang maksimal.

2.3 Rencana Strategis Kementerian Agama Kota Manado

Penyusunan Renstra Kementerian Agama Kota Manado mengacu pada RPJMN Tahun 2015-2020, Renstra Kemenag RI dan Renstra Kanwil Kemenag Provinsi Sulawesi Utara. Bagian pokok rencana strategis kementerian Kota Manado adalah menjabarkan arah kebijakan dan strategi kementerian Agama RI yang selanjutnya akan dijabarkan dalam bentuk program yang hendak dicapai dan indikator pencapaiannya (*outcomes*), kegiatan strategis, keluaran (*output*); strategi implementasi dan pendanaan. Rencana Strategis Kementerian Agama Kota Manado 2015-2020 disusun berdasarkan kerangka logis dan alur berpikir, sebagaimana telah diuraikan tersebut diatas.

Proses penyusunan juga telah dilakukan secara partisipatif antar unit-unit dan melibatkan pegawai.

Kementerian Agama Kota Manado telah membuat penetapan kinerja tahun 2020 secara berjenjang sesuai dengan kedudukan, tugas, dan fungsi yang ada. Penetapan kinerja ini telah mengacu pada Renstra Kementerian Agama RI dan Kota Manado serta RK-AKL Tahun 2020. Oleh karena itu indikator-indikator kinerja dan target tahunan yang digunakan dalam penetapan kinerja ini adalah indikator kinerja utama tingkat kementerian yang telah ditetapkan dan telah diintegrasikan dalam Renstra Kementerian Agama Kota Manado tahun 2015-2020. Tolak ukur keberhasilan sasaran strategis Kementerian Agama Kota Manado memang tidak seluruhnya dapat dituangkan dalam grafik dan angka-angka yang bersifat kuantitatif. Dari lima sasaran strategis yang ingin dicapai Kementerian Agama Kota Manado sebagaimana telah ditetapkan dalam Renstra 2015-2019, empat diantaranya mencakup dimensi pembangunan manusia dan perubahan perilaku masyarakat yang tentu pencapaiannya membutuhkan proses dan waktu.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil data Penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Landasan ukuran ataupun aturan yang dipakai untuk ASN dalam menjalankan tugas dan fungsinya masih lambat dalam menjalankan TUPOKSInya. sehingga hasil kerja belum bisa dicapai karena adanya tindakan pelanggaran oleh ASN bahkan mengabaikan prosuder ataupun TUPOKSI yang telah diberikan kepada ASN.

Referensi

- [1] N. Levine, "Buku Pelajaran Parasitologi Veteriner," Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1990.
- [2] Jauhar & Muhammad, "Implementasi PAIKEM dari BEHAVIORISTIK sampai KONTRUKTIVISTIK," Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2011.
- [3] Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, 2000. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*, LAN & BPKP, Jakarta
- [4] J. Mantiri, C. Siwi, and M. Korompis, "The Implementation of Micro Business Development in the Department of Cooperative and SMEs of Minahasa Regency," 2019.
- [5] M. Albrow, *Bureaucracy*, "Universitas College"Cardiff, alih bahasa Rusli Karim dan Totok Daryanto, Tiara wacana, Yogyakarta, 2003.
- [6] Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 41 tahun 2016 Tentang Pengawasan Internal Pada Kementerian Agama
- [7] S. Siagian, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Inter Aksara, Batam, 1998.
- [8] Kementerian Agama Republik Indonesia. 2017.
- [9] Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

a. Implementasi Peraturan Daerah No. 2 Tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies di Kabupaten Minahasa Tenggara

b. Audi Rondo^{a, 1*}

c. ^a Universitas Negeri Manado, Ilmu Administrasi Negara, Tondano Indonesia

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00
(Times new roman; 8)

Key word:

Grindle Model,
Mazmanian and Sabatier Model,
Local Regulation,
Animals at risk for rabies,
Southeast Minahasa

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out how (1) Implementation of Regional Regulation No.2 of 2016 concerning Handling Animals at Risk of Rabies, especially dogs in Southeast Minahasa Regency, (2) Inhibiting factors for the Implementation of Regional Regulation No. 2 of 2006 concerning the Management of Animals at Risk of Rabies, especially dogs in Southeast Minahasa District. The method used is qualitative research methods. Where the results are known based on the indicators of rabies prevention, maintenance and community participation has been running through the role of the government of the Southeast Minahasa District Animal Husbandry and Agriculture Service which carries out data collection, vaccination and wild animal breeding. Although it has not been running maximally where there are still cases of leaving pets at risk of rabies. The implementation of Regional Regulation Number 2 of 2016 concerning Handling Animals at Risk of Rabies, especially dogs in Southeast Minahasa District, has not been running properly so this policy is considered inadequate. Inhibiting and supporting factors for the implementation of Regional Regulation Number 2 of 2016 concerning Handling of Rabies at Risk, especially dogs in Southeast Minahasa Regency, are caused by the lack of awareness of the community and the absence of assistance in the prevention process.

INTISARI

Kata kunci:

Model Grindle,
Model Mazmanian dan Sabatier,
Peraturan Daerah,
Hewan Beresiko Rabies,
Minahasa Tenggara

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana (1) Implementasi Peraturan Daerah No.2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara, (2) Faktor-faktor penghambat Implementasi Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2006 tentang Peanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara. Adapun metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif. Dimana hasilnya diketahui berdasarkan indikator pencegahan rabies, pemeliharaan dan peran serta masyarakat sudah berjalan melalui peran pemerintah dinas peternakan dan pertanian kabupaten minahasa tenggara dimana melakukan pendataan, vaksinasi dan penangkaran hewan liar. Walaupun memang belum berjalan dengan maskimal dimana masih terdapatnya kasus pembiaran hewan peliharaan beresiko rabies. Pelaksanaan Implementasi Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara belum berjalan sebagaimana mestinya sehingga kebijakan ini dinilai belum tepat. Faktor-faktor penghambat dan pendukung Implementasi Peraturan

Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara disebabkan oleh kesadaran dari masyarakat yang masih kurang serta tidak adanya pendampingan dalam proses pencegahan.

Copyright © 2020(Audi Rondo). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Banyak penduduk yang memiliki kebiasaan serta kegemaran memelihara hewan berkaki empat termasuk anjing, sebab dari sekian banyak Hewan Pembawa Rabies (HPR), anjing adalah yang paling sering menjadi sumber penularannya.

Rabies sendiri adalah penyakit menular yang bersifat akut, menyerang susunan syaraf pusat yang dapat menulari semua hewan berdarah panas dan manusia yang disebabkan oleh virus *rabdoviridae*. Motifasi untuk memelihara hewan anjing tersebut juga beragam. Ada yang hanya sekedar hoby, sebagai penjaga rumah tapi juga untuk dikonsumsi, apalagi jika merujuk pada kultur budaya orang Minahasa yang Secara komersil turut mempengaruhi pasaran hewan anjing yang semakin naik, Belum lagi letak dan kondisi Kabupaten Minahasa Tenggara yang berada di antara beberapa kabupaten lain yang ada di Provinsi Sulawesi Utara, seperti Minahasa, Minahasa Selatan dan Bolaang Mongondow Timur Kondisi tersebut membuat peredaran hewan anjing antar daerah terutama hewan yang masuk, tak bisa dibendung dan dideteksi. Hal ini turut mempengaruhi populasi anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara. Tapi pertumbuhan hewan tersebut justru tidak diiringi dengan kesadaran masyarakat untuk memelihara secara sehat dan aman.

Menurut data yang ada dari Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara lewat instansi teknis Dinas Pertanian dan Dinas Kesehatan menyangkut kasus gigitan anjing dan korban positif rabies sehingga peristiwa tersebut dianggap Kejadian Luar Biasa (KLB), dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Kasus Gigitan Anjing

d.	Positif Kasus			
N	Tahu	Gigita	f	Meningg
o	n	n	Rabie	al
			s	
1.	2013	386	7	7
2.	2014	282	2	2
3.	2015	303	1	1
4.	2016	224	1	1

Hal ini yang menjadi indikator utama ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko rabies yang juga menjadi produk Peraturan Daerah pertama di Provinsi Sulawesi Utara yang bertujuan untuk membebaskan Minahasa Tenggara dari Rabies.

Masalah yang harus diatasi oleh pemerintah adalah masalah publik yaitu nilai, kebutuhan atau peluang yang tak terwujudkan. Meskipun masalah tersebut dapat diidentifikasi tapi hanya mungkin dicapai lewat tindakan publik yaitu melalui kebijakan publik [1].

Sejak dikeluarkannya Peraturan Daerah No. 2 tahun 2016 Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara lewat instansi teknis dalam hal ini Dinas Pertanian telah melakukan implementasi / penerapan dalam bentuk Sosialisasi kepada masyarakat, dengan melibatkan stakeholder yang ada terutama peran para Camat dan Hukum Tua. Hal penting yang sering disampaikan agar para pemilik hewan beresiko rabies (anjing) dapat memahami cara penanganan dan pemeliharaannya terutama bahwa hewan tersebut harus divaksin 6 bulan sekali dan diikat atau dikandangkan [2].

Tahun 2018 telah beberapa kali dilakukan upaya penindakan, penertiban dan eliminasi / penangkapan bagi hewan penular Rabies (anjing) dengan melibatkan pihak Kepolisian, Satuan Polisi Pamong praja di beberapa desa dan kecamatan namun kesadaran masyarakat belum terbangun tentang penanganan hewan beresiko rabies. Masih banyak lagi anjing-anjing yang berkeliaran bebas, yang tidak diikat atau dikandangkan bahkan dalam jadwal vaksinasi, ketika para vaksinator turun ke

secara maksimal. Pengamatan kami dilapangan ternyata masih banyak lagi desa-desa, terutama bagi masyarakat pemilik anjing yang belum mengindahkan regulasi yang ada

desa –desa, ada masyarakat yang enggan anjingnya di vaksin, atau tidak berada di tempat. Hal ini juga menunjukkan peran para aparat / pemerintah desa belum maksimal. Dari permasalahan ini menunjukkan bahwa untuk menciptakan Kabupaten Minahasa Tenggara bebas rabies masih perlu proses dan penanganan lebih serius dari seluruh stakeholder yang ada, walaupun harus diakui telah terjadi penurunan drastis terutama untuk korban positif rabies.

Hal ini tentu menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti karena juga melibatkan semua stakeholder terkait. Karena itu sebagai peneliti, saya mengangkat judul “Implementasi Peraturan Daerah No. 2 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies di Kabupaten Minahasa Tenggara”.

a. Rumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang dan fokus penelitian tersebut maka rumusan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimakah Implementasi PERDA No 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara ?
2. Faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penghambat Implementasi PERDA No. 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies di Kabupaten Minahasa Tenggara.

b. Tujuan Penelitian

1. Implementasi Peraturan Daerah No.2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara
2. Faktor-faktor penghambat Implementasi Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2006 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah menggunakan jenis Penelitian Kualitatif dengan analisis Deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrumen kunci, dengan teknik pengambilan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Melalui metode penelitian kualitatif ini peneliti berharap mampu mengungkapkan berbagai pertimbangan yang dipakai oleh *policy makers* dalam menetapkan kebijakan PERDA

Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan beresiko Rabies di Kabupaten Minahasa Tenggara sehingga akhirnya mampu mendeskripsikan bagaimana proses pengimplementasian kebijakan tersebut [3].

Fokus utama penelitian ini didasarkan pada tujuan, sasaran kebijakan Peraturan Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara No. 2 Tahun 2016 tentang penanggulangan hewan beresiko rabies baik dilihat dari implementasi maupun determinan. Adapun Indikator yang menjadi fokus penelitian dalam implementasi PERDA No. 2 Tahun 2016 adalah :

- Pencegahan Rabies, Bab III pasal 3
- Pemeliharaan, Bab IV pasal 5
- Peran serta masyarakat, Bab VIII pasal 17

3. Hasil dan Pembahasan

1. Implementasi Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara.

Adapun yang menjadi temuan peneliti untuk mengetahui bagaimana implementasi peraturan daerah No. 2 Tahun 2016 tentang penanggulangan hewan beresiko rabies khususnya hewan anjing pada indikator Pencegahan, Pemeliharaan, dan Peran Serta Masyarakat.

e. Pencegahan

Dalam upaya pencegahan dan penanggulangan rabies di Kabupaten Minahasa Tenggara, pemerintah, dalam hal ini Dinas Pertanian sebagaimana pengamatan dan hasil wawancara dengan beberapa narasumber bahwa sosialisasi Perda No.2 Tahun 2016 telah dilakukan dengan melibatkan stakeholder yang ada sampai ke tingkat desa dan kelurahan terutama peran Camat dan Hukum Tua. Tapi sayangnya upaya sosialisasi ini tidak berjalan secara kontinyu. Kegiatan vaksinasi juga terus dilakukan oleh para vaksinator di dinas terkait di semua desa dan kelurahan dalam enam (6) bulan sekali. Diakui oleh dinas terkait dengan wilayah yang luas dan dengan populasi dan penyebaran hewan anjing justru tidak sebanding dengan tenaga vaksinator yang ada, yang masih sangat kurang. Belum lagi berhadapan dengan tingkat kesadaran masyarakat masih rendah untuk memberi anjingnya divaksin. Bahkan ada yang dengan sengaja membawa dan melarikan anjingnya kekebun karena takut anjingnya kena penyakit pasca divaksin.

f. **Pemeliharaan**

Pola dan gaya pemeliharaan sesuai amanat Perda No. 2 tahun 2016 pada Bab IV pasa 5 terutama bahwa HPR atau hewan penular rabies anjing seharusnya diikat atau dikandangkan. Tapi temuan lewat beberapa sumber ternyata banyak masyarakat yang sengaja membiarkan anjingnya berkeliaran bebas tanpa diikat atau dikandangkan walaupun sosialisasi dari pemerintah lewat dinas Pertanian ataupun para Camat dan Hukum Tua telah dilakukan. Dalam Implementasi Perda Nomor 2 tahun 2016 pemerintah dalam hal ini Dinas Pertanian telah melakukan sekali upaya penindakan dan penangkapan hewan anjing yang berkeliaran bebas bekerja sama dengan pihak POLRI, SatPol PP dan pemerintah Kecamatan dan desa tapi juga menurut sumber karena keterbatasan anggaran tidak dapat menjangkau semua kecamatan dan desa akibat keterbatasan anggaran.

g. **Peran Serta Masyarakat**

Hasil wawancara dari beberapa sumber, peneliti menemukan beberapa hal yang menggambarkan bagaimana pelaksanaan kebijakan dalam Perda No. 2 tahun 2016 ternyata masih ada masyarakat tidak tahu tentang penanggulangan hewan beresiko rabies dikarenakan pemerintah belum melakukan sosialisasi secara menyeluruh dan terus menerus tentang penanggulangan hewan beresiko rabies menyebabkan keterlibatan masyarakat. Penulis melihat, selain peran pemangku kepentingan yang tidak berjalan baik tapi juga peran serta masyarakat yang belum maksimal. Salah satu factor yang mempengaruhinya adalah sumber daya.

h. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil data penelitian yang telah di analisis dan pembahasan hasil penelitian yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya. Maka

terdapat beberapa kesimpulan Pelaksanaan Implementasi Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara belum berjalan sebagaimana mestinya.

Faktor-faktor penghambat dan pendukung Implementasi Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penanggulangan Hewan Beresiko Rabies khususnya hewan anjing di Kabupaten Minahasa Tenggara disebabkan belum maksimalnya sistim tingkatan birokrasi dalam memberikan sosialisasi tapi juga kesadaran dari masyarakat yang masih kurang.

i. **REFERENSI**

- [1] Nugroho Riant, 2008. Public Policy. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- [2] Peraturan Daerah No. 2 tahun 2016 Pemerintah Kabupaten Minahasa Tenggara
- [3] PERDA Nomor 2 Tahun 2016 [5] Dunn, William N. 2003. Analisis tentang Penanggulangan Hewan Kebijakan Publik. Yogyakarta : beresiko Rabies di Kabupaten Gajah Mada University Press. Minahasa Tenggara
- [4] Peraturan Daerah No. 2 Tahun 2016 tentang penanggulangan hewan beresiko rabies

Implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) di Kota Tomohon

Merry Cintamy Ering, ^{a, 1*}, Wilson Bogar, ^{b, 2}, Fitri Mamonto ^{c, 3}

^a Universitas Negeri Manado, Pascasarjana Ilmu Administrasi Negara, Tomohon Indonesia

1 wilsonbogar@unima.ac.id; yombog@yahoo.com

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Public Policy,
Policy Implementation,
Social Rehabilitation Program
for Unfit for Living Houses
(RSRTLH) in Tomohon City

ABSTRACT

This study aims to determine how the implementation of the Social Rehabilitation Program for Unfit for Living Houses (RS-RTLH) in Tomohon City and the determinant factors in the Social Rehabilitation Program for Unfit for Living Houses (RSRTLH) in Tomohon City using qualitative research methods. The results of research on the implementation of this program show that (1) The number of aid recipients is very minimal because it is limited by budget allocations and the inability of the poor to meet the determined criteria. (2) The implementation of the Program is not yet optimal because there are house construction which have not been completed. This is due to the absence of Standard Operating Procedures (SOP), no social assistants, and a lack of coordination. (3) Monitoring and supervision of the implementation of this Program has not been effective. (4) The budget allocation for this Program is very limited, so it requires self-help from the community. The determinants of the implementation of this program are (1) Communication between the Social Service as the executing agency, village government and beneficiary families is not optimal. (2) The availability of human resources is inadequate (3) Commitment and consistency have not been seen in the implementation of development (4) Policy decisions in the form of orders

INTISARI

Kata kunci:

Kebijakan Publik,
Implementasi Kebijakan,
Program Rehabilitasi Sosial
Rumah Tidak Layak Huni
(RS RTLH) di Kota Tomohon.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon dan faktor determinan pada Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian terhadap implementasi program ini menunjukkan bahwa (1) Jumlah penerima bantuan sangat minim karena dibatasi dengan alokasi anggaran serta ketidakmampuan warga miskin dalam memenuhi kriteria yang ditetapkan. (2) Pelaksanaan Program belum optimal karena terdapat pembangunan rumah yang belum selesai. Hal itu disebabkan oleh belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP), tidak ada tenaga pendamping sosial, dan kurangnya koordinasi. (3) Pemantauan dan

*Korespondensi Penulis; e-mail: wilsonbogar@unima.ac.id

pengawasan terhadap pelaksanaan Program ini belum efektif. (4) Alokasi anggaran untuk Program ini sangat terbatas sehingga membutuhkan swadaya dari masyarakat. Adapun faktor determinan pelaksanaan program ini adalah (1) Komunikasi antara Dinas Sosial selaku instansi pelaksana, pemerintah kelurahan dan keluarga penerima manfaat tidak optimal. (2) Ketersediaan sumber daya manusia belum memadai (3) Komitmen dan konsistensi belum nampak dalam pelaksanaan pembangunan (4) Keputusan kebijakan berupa perintah tidak tersampaikan dengan baik dan tepat yang disebabkan tidak adanya Standar Operasional Prosedur (SOP).

Copyright © Tahun (Nama Penulis). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Terpenuhinya semua kebutuhan hidup adalah hak dasar yang diinginkan oleh masyarakat. Meskipun pada realitanya tidak semuanya masyarakat mampu untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sebagaimana yang diinginkan dan diharapkan. Salah satu faktor penyebabnya adalah masalah kemiskinan, dimana masyarakat baik yang mempunyai mata pencaharian maupun tidak tetapi tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin dalam Bab II Pasal 3 disebutkan bahwa Fakir Miskin berhak untuk memperoleh kecukupan pangan, sandang, perumahan, pelayanan kesehatan, pendidikan, perlindungan dan pelayanan sosial melalui jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan rehabilitasi sosial dalam membangun, mengembangkan dan memberdayakan diri dan keluarganya, berhak memperoleh derajat kehidupan yang layak, lingkungan yang sehat, meningkatkan kondisi kesejahteraan yang berkesinambungan serta memperoleh pekerjaan dan kesempatan berusaha [1].

Berdasarkan berita resmi Badan Pusat Statistik pada bulan Juli 2020, presentase penduduk miskin pada Maret 2020 sebesar 9,78 persen, jumlah penduduk miskin pada Maret 2020 sebesar 26,42 juta orang, persentase penduduk miskin di daerah perkotaan pada September 2019 sebesar 6,56 persen, sementara persentase penduduk miskin di daerah pedesaan pada September 2019 sebesar 12,60 persen, jumlah penduduk miskin Maret 2020 di daerah perkotaan naik sebanyak 1,3 juta orang, garis kemiskinan pada Maret 2020 tercatat sebesar Rp. 454.652,-/kapita/bulan. Pada Maret 2020, secara rata-rata rumah tangga miskin di Indonesia memiliki 4,66 orang anggota rumah tangga. Dengan demikian, besarnya garis kemiskinan per rumah tangga

miskin secara rata-rata adalah sebesar Rp. 2.118.678,-/rumah tangga miskin/bulan [2].

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial merupakan arah kebijakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial yang terpadu dan berkelanjutan yang dilakukan oleh pemerintah baik pusat maupun pemerintah daerah dan masyarakat dalam bentuk pelayanan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar setiap warga negara diantaranya rehabilitasi sosial. Rehabilitasi sosial adalah proses refungsionalisasi dan pengembangan untuk memungkinkan seseorang mampu melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar dalam kehidupan masyarakat. Rehabilitasi sosial dimaksudkan untuk memulihkan dan mengembangkan kemampuan seseorang yang mengalami disfungsi sosial agar dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar. Rehabilitasi sosial diberikan dalam berbagai bentuk diantaranya motivasi dan diagnosis psikososial, pelayanan aksebilitas, bantuan dan asistensi sosial. Salah satu indikator penting dalam penyelenggaraan kesejahteraan sosial sebagai bagian dari penanggulangan kemiskinan yaitu penyediaan akses pelayanan perumahan dan pemukiman [3].

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Republik Indonesia menyatakan, saat ini masih ada sebesar 3,4 juta rumah yang tidak layak huni [3]. Potret seperti ini menunjukkan betapa rentannya permasalahan sosial yang akan muncul di masyarakat apabila pemenuhan kebutuhan rumah yang layak huni ini tidak dapat diatasi. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian yang serius dari pemerintah terkait dengan rumah tidak layak huni.

Berbagai upaya telah dilakukan pemerintah sebagai penyelenggara pemerintahan melalui program-program yang bertujuan untuk menanggulangi masalah kemiskinan, dengan memberikan pemberdayaan secara berkelanjutan. Diantaranya adalah Program Rehabilitasi Sosial

Rumah Tidak Layak Huni (RS RTLH) melalui Kementerian Sosial Republik Indonesia

Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni tidak hanya berfokus pada aspek fisik rumah saja, tetapi jauh lebih penting adalah bagaimana membangun kapasitas kelompok fakir miskin untuk memahami dan menyadari bahwa pentingnya tempat tinggal yang layak huni dan aspek sosial dalam lingkungan keluarga yang diharapkan akan memupuk rasa kesetiakawanan sosial dan semangat gotong royong di tengah-tengah masyarakat yang sudah mulai memudar. Program ini diharapkan akan menjawab kebutuhan fakir miskin untuk memperoleh kecukupan perumahan yang layak huni, serta menjadi suatu bentuk motivasi dan rangsangan bagi masyarakat miskin penerima manfaat untuk lebih mengembangkan lagi taraf hidup sosial guna terhindar dari permasalahan-permasalahan sosial lainnya.

Pelaksanaan Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni di Kota Tomohon mengacu pada petunjuk pelaksanaan sesuai Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2017 yang kemudian dibuatkan Surat Keputusan Walikota Tomohon tentang Penetapan Penerima Bantuan Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni Kota Tomohon. Program ini dilaksanakan sejak tahun 2017 dan berkelanjutan setiap tahun dengan jumlah penerima bantuan setiap tahunnya berjumlah 5 Keluarga

Penerima Manfaat (KPM) [4]. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, ada berbagai alasan dan keterangan yang disampaikan oleh masyarakat terkait dengan pelaksanaan program ini diantaranya : masih ada masyarakat yang belum mengetahui adanya program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni, belum semua masyarakat yang tergolong miskin dan memiliki rumah yang tidak layak huni tersentuh dengan program ini. Disamping itu juga dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai permasalahan dan hambatan yang tidak sesuai dengan petunjuk teknis pelaksanaannya hingga saat ini renovasi/pembangunan rumah belum selesai dilaksanakan, sehingga hingga tahun 2020 ini keluarga penerima manfaat belum bisa menempati rumah tersebut dan merasakan manfaat program ini secara baik. Permasalahan lainnya terkait dengan pelaksanaan pembangunan adalah lemahnya sistem pengawasan yang dilaksanakan oleh instansi terkait dalam hal ini Dinas Sosial.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan Judul Implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon.

a. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang sudah diuraikan dalam latar belakang maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) di Kota Tomohon?
2. Apa saja faktor determinan pada rogram Rehabilitasi Sosial Rumah

b. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana implementasi program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni di Kota Tomohon.
2. Mengetahui faktor determinan pada Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni di Kota Tomohon.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Meleong metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, dan tindakan secara holistik dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa sesuai konteks yang alamiah. Sama halnya dengan yang dikemukakan oleh Bodgan dan Taylor dalam Meleong, bahwa metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati [5].

c. Fokus Penelitian

Penelitian ini secara khusus akan difokuskan pada 2 pembahasan utama yaitu :

1. Bagaimana implementasi program rehabilitasi sosial rumah tidak layak huni di Kota Tomohon dengan indikator-indikator berupa mekanisme pengusulan, pelaksanaan kegiatan dan sistem pemantauan dan pengawasan serta penganggaran.
2. Apa saja faktor determinan pada program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni

(RS-RTLH) di Kota Tomohon yang dilihat dari segi komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

d. Tinjauan Pustaka

Seperti yang dirangkum Irfan Islamy tentang pengertian kebijakan publik diantaranya George Edward III dan Sharkansky yang menyebutkan “*what government say and do, or not to do*” bahwa kebijakan publik adalah apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang dapat ditetapkan dalam peraturan-peraturan perundang-undangan atau dalam *policy statement* yang berbentuk pidato-pidato atau wacana yang diungkapkan pejabat politik dan pejabat pemerintah yang segera ditindaklanjuti dengan program-program dan tindakan pemerintah “*It is the goals or purposes of governments programs*” [6]. Suatu kebijakan harus diimplementasikan untuk memastikan terlaksananya suatu tindakan atau rencana. Sukses tidaknya suatu kebijakan tergantung pada implementasinya, sehingga memiliki peran yang terpenting dalam pelaksanaannya. Meter dan Horn dalam Agustino mendefinisikan implementasi kebijakan sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan akhir yakni tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Pada dasarnya implementasi kebijakan adalah tindakan-tindakan. Tindakan tersebut dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai suatu tujuan yang dirumuskan lewat keputusan atau ketetapan [7].

Batasan-batasan dalam implementasi kebijakan sebagaimana yang dikemukakan Edward III “*Policy implementation is the stage of policy making between the establishment of policy, such as the passage of legislative act, the issuing of an executive order, the handing down of a judicial decision, or the promulgation of a regulatory rule and the consequences of the policy for the people whom it affects*”. Studi tentang implementasi kebijakan dipandang krusial bagi administrasi publik dan kebijakan publik. Implementasi kebijakan merupakan tahap pembuatan kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya antara pembentukan dan konsekuensi kebijakan. Meskipun suatu kebijakan sudah dilaksanakan dengan baik bisa saja mengalami kegagalan yang disebabkan oleh pelaksanaan yang tidak tepat, tidak mencapai

target dan tidak dapat mengurangi permasalahan yang menjadi dasar dibuatnya suatu kebijakan tersebut [9].

Dalam buku Winarno model implementasi yang dikembangkan oleh Edward III disebut dengan *Direct and Impact on Implementation*, terdapat empat variabel penentu keberhasilan suatu implementasi kebijakan antara lain : (1) Komunikasi (*comunication*), (2) Sumber Daya (*resource*) (3) Disposisi (*disposition*), (4) Struktur Birokrasi (*bureaucratic structure*) [10]. Model implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh Edward III dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Model Implementasi yang dikemukakan oleh Edward III digambarkan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linier saling berhubungan satu dengan yang lainnya. Proses ini menunjukkan suatu abstraksi atau performansi suatu kebijakan yang diupayakan untuk meraih kinerja implementasi kebijakan publik dalam hubungan antar masing-masing variabel.

1. Komunikasi (*comunication*)

Komunikasi merupakan sarana untuk menghubungkan tujuan dan sasaran kebijakan kepada kelompok sasaran agar mengurangi distorsi implementasi. Suatu kebijakan harus dikomunikasikan baik kepada organisasi maupun kepada publik, serta dilakukan dengan sikap dan tanggap dari pihak-pihak yang terlibat termasuk didalamnya struktur organisasi sebagai pelaku kebijakan. Implementasi akan berjalan secara efektif jika ukuran dan tujuan kebijakan dipahami oleh setiap individu pelaksana kebijakan. Ukuran dan tujuan yang jelas perlu dikomunikasikan secara tepat dan benar agar ada keseragaman dan konsistensi dalam mencapai tujuan kebijakan tersebut. Kebijakan yang tidak dikomunikasikan secara baik dan benar dapat menyebabkan ketidakjelasan dan bahkan tidak mengerti dengan maksud dan tujuan kebijakan apalagi jika proses pelaksanaan yang tidak dikomunikasikan dengan jelas dapat menyebabkan kebingungan dan mendapatkan hasil yang tidak optimal. Disisi lain komunikasi dapat juga melahirkan interpretasi yang berbeda-beda dari publik sehingga dapat tersebarluaskan dan digunakan untuk kepentingan-kepentingan tertentu.

2. Sumber daya (*resource*)

Sumber daya menjadi faktor penting dalam implementasi kebijakan. Sumber daya lebih mengarah kepada manusia sebagai pelaku kebijakan. Dengan ketersediaan sumber daya pendukung yang memadai serta kecakapan pelaksanaan kebijakan maka implementasi akan berjalan dengan efektif. Bagaimanapun jelasnya

kebijakan dikomunikasikan jika personel atau sumber daya manusia yang bertanggungjawab kurang maka hal tersebut menjadi permasalahan. Komponen sumber daya meliputi jumlah personel atau staf yang didukung oleh keahlian, informasi yang relevan dalam memenuhi sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, serta kewenangan yang memberi jaminan kebijakan terlaksana sebagaimana harapan dan yang penting juga yaitu fasilitas-fasilitas pendukung yang akan digunakan dalam menjalankan program misalnya sumber dana dan sarana prasarana.

3. Disposisi (*disposition*)

Disposisi merupakan suatu kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan suatu kebijakan. Di dalamnya juga terkandung watak dan karakteristik dari pembuat kebijakan seperti jujur dan demokratis. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kebijakan adalah sikap implementor. Jika implementor setuju dengan tahapan dan proses pelaksanaan kebijakan maka mereka akan melaksanakannya dengan senang hati. Sebaliknya, jika suatu kebijakan yang di dalamnya proses dan tahapan yang tidak disetujui oleh implementor maka akan menghambat proses implementasi dan dapat menyebabkan permasalahan-permasalahan di lapangan. Dukungan dari pejabat atau pimpinan juga sangat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan. Dukungan dimaksud yakni dengan menempatkan suatu kebijakan sebagai prioritas yang diikuti dengan penyediaan dana yang cukup, menempatkan orang-orang yang benar-benar mendukung pelaksanaan program, memperhatikan kearifan lokal seperti agama, suku, adat, jenis kelamin, serta karakter. Dan yang penting juga adalah memberikan kesejahteraan baik berupa insentif atau dalam bentuk lainnya bagi pelaksana kebijakan sehingga mereka dapat bekerja secara total dalam menjalankan kebijakan tersebut.

4. Struktur birokrasi (*bureaucratic structure*)

Struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses implementasi kebijakan. Struktur organisasi berkenaan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggaraan implementasi kebijakan publik [8].

Edward III juga menegaskan bahwa yang menjadi permasalahan dalam implementasi kebijakan publik adalah “*Lack of attention to implementation, without effective implementation, the decision of policy maker will not be carried out successfully*”. Bagi para pelaksana kebijakan harus mengetahui apa yang harus dilakukan, hal itu menjadi syarat utama dalam mewujudkan implementasi kebijakan

publik yang efektif. Keputusan kebijakan berupa perintah harus tersampaikan kepada pelaku kebijakan secara tepat, didukung pula dengan ketersediaan sumber daya yang cermat, konsisten, dan berkomitmen [9].

3. Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil penelitian tentang implementasi program rehabilitasi sosial rumah tidak layak huni di Kota Tomohon adalah sebagai berikut :

1. Mekanisme Pengusulan Calon penerima bantuan melalui program RS-RTLH di Kota

Tomohon ditetapkan dengan Surat Keputusan Walikota Tomohon, dimana dalam surat keputusan tersebut menetapkan sejumlah keluarga yang dianggap layak untuk menerima bantuan berdasarkan hasil verifikasi yang dilakukan oleh Dinas

Sosial Kota Tomohon, dengan memastikan bahwa warga tersebut termasuk dalam Data Terpadu Keluarga Sejahtera (DTKS). Namun dalam melaksanakan setiap tahapan implementasi program RS-RTLH di Kota Tomohon ini, tidak diatur dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang merupakan suatu prosedur atau aktifitas terencana yang memungkinkan para pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut George Edward III, Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan salah satu karakteristik yang dapat mendongkrak kinerja struktur birokrasi dalam melaksanakan suatu kebijakan [7].

Seluruh warga miskin yang memiliki rumah tidak layak huni belum semuanya dapat diakomodir untuk menerima bantuan. Hal tersebut disebabkan karena keterbatasan jumlah unit yang dianggarkan sehingga berdasarkan jumlah tersebut maka pemerintah kelurahan mengajukan calon penerima yang disesuaikan dengan kuota yang ada. Dalam penelitian ini juga didapati bahwa sebagian warga tidak dapat memenuhi kriteria sebagai calon penerima bantuan. Yang paling menonjol yaitu terkait dengan legalitas kepemilikan lahan untuk pembangunan rumah, yang pada umumnya belum mempunyai lahan milik dan atas nama sendiri. 2. Pelaksanaan Kegiatan Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni di Kota Tomohon dilaksanakan oleh Dinas Sosial Daerah Kota Tomohon. Dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran bantuan ini diberikan dalam bentuk bahan-bahan bangunan yang secara rinci memuat bahan-bahan apa saja yang akan dipakai dalam pembangunan rumah. Pada awalnya baik keluarga maupun pemerintah kelurahan

berpemahaman bahwa program ini adalah bantuan rumah yang diserahkan setelah selesai pembangunan, namun pada pelaksanaannya oleh Dinas Sosial hanya sampai pada penyerahan bahan-bahan bangunan, untuk selanjutnya dilakukan oleh keluarga penerima manfaat.

Selaku pemerintah kelurahan diharapkan dapat menjadi motor dalam pelaksanaan program ini, namun pada kenyataannya pemerintah kelurahan merasa tidak terlalu dilibatkan karena kurangnya koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Sosial sebagai penanggungjawab. Komunikasi dalam bentuk sosialisasi tidak pernah dilaksanakan sehingga selain menimbulkan pemahaman yang berbeda tapi juga pelaksanaan kegiatan ini tidak terkontrol selama proses pembangunannya. Dalam pelaksanaannya belum sepenuhnya ada swadaya dari masyarakat, karena keengganan dari keluarga penerima manfaat itu sendiri dalam menggerakkan lingkungan sekitar untuk bergotong-royong. Salah satu penyebab kurangnya koordinasi dari para pelaksana kebijakan adalah karena tidak tersedianya tenaga pendamping sosial sebagaimana amanat Peraturan Menteri Sosial Nomor 20 Tahun 2017 tentang Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak huni dan sarana Prasarana Lingkungan pada Pasal 16 yang dilihat dari tugasnya memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan. Keterbatasan sumberdaya yang tidak didukung dengan anggaran yang memadai akan sangat memengaruhi kinerja.

3. Pemantauan dan Pengawasan Dalam pelaksanaan program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) di Kota Tomohon berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pemantauan dan pengawasan yang dilakukan sangat kurang efektif. Kegiatan pemantauan terhadap pelaksanaan pembangunan tidak secara rutin dilakukan, hal tersebut turut dirasakan oleh pemerintah kelurahan dimana selaku penanggungjawab wilayah kelurahan merasa kurang dilibatkan dalam melaksanakan program ini. Jika ada koordinasi yang baik oleh Dinas Sosial kepada pemerintah kelurahan maka dari pihak kelurahan pun akan proaktif dalam mempercepat mendorong pelaksanaan pembangunan serta secara rutin melaporkan perkembangan pembangunan rumah yang ada.

Perihal kurangnya pemantauan dan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial, hal tersebut dibenarkan oleh pihak Dinas Sosial dengan alasan bahwa untuk pelaksanaan pembangunan sudah diserahkan langsung kepada

pihak keluarga penerima manfaat, sehingga membuka kesempatan yang sebesar-besarnya bagi keluarga jika hendak pemberbesar dan memperlebar bangunan seperti yang terlihat dalam gambar di atas. Hal tersebut berdampak pada ketidakmampuan KPM dalam memenuhi tambahan biaya pembangunan yang menjadi salah satu penyebab hingga saat ini pembangunan rumah melalui bantuan Program RS-RTLH tak kunjung selesai. Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) di Kota Tomohon tidak ada pendamping sosial, padahal pendamping sosial memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan. Sehubungan dengan tidak adanya pendamping sosial maka untuk tugas dan tanggungjawab dalam pelaksanaan program ini mulai dari tahap pengajuan usulan sampai dengan pembangunan dan pelaporan akhir dilakukan langsung oleh pegawai Dinas Sosial yang ada sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kenyataan di lapangan bahwa ada rumah yang hingga saat ini belum dirasakan manfaatnya oleh KPM, pembangunan belum selesai namun tidak lagi di bawah pengawasan dari Dinas Sosial. Dapat dikatakan bahwa pada akhirnya program ini akan mubasir dan tidak menjawab kebutuhan dari KPM untuk dapat memiliki rumah yang layak huni.

4. Penganggaran Pada Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon dibiayai oleh APBD. Ada juga pembiayaan dari APBN tapi sudah sejak tahun 2017, dan pada tahun 2018-2019 sudah tidak ada lagi. Dari pagu anggaran yang sangat terbatas diupayakan untuk menganggarkan bantuan bagi 5 keluarga miskin yang tidak memiliki rumah layak huni dengan masing-masing Rp. 15.000.000 (lima belas juta rupiah) untuk tahun 2019. Dilihat dari jumlah anggaran yang ada memang masih sangat minim untuk ukuran membangun unit rumah yang layak huni. Sehingga anggaran yang dialokasikan melalui Dinas Sosial tersebut tidak mencukupi untuk membangun sampai pada tahap akhir, sehingga membutuhkan swadaya dari keluarga maupun masyarakat sekitar. Anggaran lainnya seperti kesejahteraan bagi para pelaksana kebijakan tidak dialokasikan, sehingga mempengaruhi kinerja dari para pelaksana kebijakan. Dengan tidak dialokasikan anggaran maka Dinas Sosial juga tidak merekrut atau menyiapkan pendamping sosial atau tim teknis yang khusus untuk memantau dan mengontrol perkembangan pembangunan rumah yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian, maka faktor-faktor dalam implementasi kebijakan seperti komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur

organisasi semuanya masih memiliki kekurangan dan kelemahan, yang menyebabkan implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon belum berjalan dengan baik. Kurangnya komunikasi antara Dinas Sosial, pemerintah kelurahan, dan masyarakat penerima manfaat menimbulkan persepsi yang berbeda-beda tentang Program RSRTLH. Hal itu pun harus didukung dengan ketersediaan sumber daya baik manusia sebagai pelaksana kebijakan maupun dana sebagai pendukung terlaksananya program RS-RTLH di Kota Tomohon. Karena sebagaimana baiknya program ini diketahui oleh masyarakat namun jika tidak didukung dengan sumber daya maka tidak akan berjalan dengan baik. Begitupun halnya dengan sikap dan karakter dari implementor yang harus selaras dengan masyarakat penerima manfaat, karena sebagaimana didapati bahwa keluarga belum bisa menempati karena pembangunannya yang belum selesai bahkan meskipun sudah ditempati namun tetap dalam kondisi yang belum layak huni. Dukungan terhadap tenaga pelaksana kebijakan juga sangat penting yaitu berupa dana yang dialokasikan untuk menunjang operasional seperti insentif, sarana dan prasarana penunjang.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang sudah diuraikan sebelumnya serta telah dibahas dan dianalisis, maka penelitian Implementasi Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon dapat disimpulkan sebagai berikut :

- (1) Kebijakan pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan melalui Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) telah dilaksanakan di Kota Tomohon dengan jumlah penerima bantuan yang sangat minim sesuai serta ketidakmampuan warga miskin dalam memenuhi kriteria yang ditetapkan.
- (2) Pelaksanaan Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) di Kota Tomohon belum optimal.
- (3) Pemantauan dan pengawasan terhadap pelaksanaan Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) di Kota Tomohon belum efektif.
- (4) Alokasi anggaran untuk Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RSRTLH) di Kota Tomohon sangat terbatas sehingga membutuhkan swadaya dari masyarakat.

Sementara yang menjadi Faktor determinan terhadap implementasi program ini yaitu :

- (1) Komunikasi tidak optimal.
- (2) Ketersediaan sumber daya manusia sebagai pelaksana kebijakan Program Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni (RS-RTLH) belum memadai,
- (3) Komitmen dan konsistensi belum nampak dalam pelaksanaan pembangunan,
- (4) Keputusan kebijakan berupa perintah tidak tersampaikan dengan baik dan tepat.

Referensi

- [1] Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2011 tentang Penanganan Fakir Miskin
- [2] Badan Pusat Statistik, "Presentase Penduduk Miskin Maret 2020 naik menjadi 9,78 persen". 2020 (Diakses tanggal 21 Juli 2020)
- [3] Yovanda, Yanuar. "Sindo News. 34 juta rumah di Indonesia masih tak layak huni" SindoNews.com (Diakses tanggal 26 Maret 2019)
- [4] Kementerian Sosial RI. *Peraturan Menteri Sosial Nomor* Remaja Rosdakarya. 2018.
- [5] I. Islamy. "*Prinsip-prinsip perumusan kebijakan Negara*," Jakarta : PT. Bumi Aksara (1998).
- [6] Agustino. "*Dasar - Dasar Kebijakan Publik*," Bandung : Alfabeta. 2008.
- [7] J. Mantiri and C. M. Siwi, "PERAN PEMERINTAH SEBAGAI KUNCI UTAMA PENGELOLAAN DANA DESA DI DESA DULUMAI KECAMATAN PAMO PUSELEMBA KABUPATEN POSO PROPINSI SULAWESI
- [8] TENGAH," *J. Civ. Educ. Media Kaji. Pancasila dan Kewarganegaraan*, 2018.
- [9] Edward III, George C. "*Implementing Public Policy*. Washington DC," USA: Congressional Quartes Press.
- [10] *20 Tahun 2017 tentang Rehabilitasi Sosial Rumah Tidak Layak Huni dan Sarana Prasaran Lingkungan*.
- [11] Meleong. "*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi," Bandung : PT. 1980.

- [12] Winarno, B. 2007. *Kebijakan Publik Teori dan Proses*. Togyakarta : Media Persada.

Implementasi Kebijakan Sektor Pariwisata di Kabupaten Kepulauan Talaud (Studi Tentang Implementasi Program Destinasi Wisata Air Terjun Panulan)

Ismiati Essing^{a, 1*}

^a Universitas Negeri Manado, Pascasarjana, Tomohon Indonesia

¹ essingismiati@gmail.com*

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Policy,
Waterfall,
Implementation

ABSTRACT

This study aims to describe, analyze, and interpret the implementation of the Panulan Waterfall Tourism Destination Program using qualitative research methods. The results showed that the implementation of the Panulan Waterfall tourist destination program was not implemented due to the lack of commitment from the government, unclear land grant status and unavailability of funds. This can be seen in 3 indicators, namely: 1) the plan to develop a tourist destination for Panulan Waterfall, which since 2007 has only been a plan that has not been implemented. 2) Potential and prospective Panulan Waterfall is not able to attract visitors. 3) The community's positive response to the development of the Panulan waterfall tourist destination is not followed by actions to compensate the land owner.

INTISARI

Kata kunci:

Kebijakan,
Air Terjun,
Implementasi

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan menginterpretasikan Implementasi Program Destinasi Wisata Air Terjun Panulan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi program destinasi wisata Air Terjun Panulan tidak terimplementasi karena tidak adanya komitmen dari pemerintah, status hibah tanah tidak jelas serta faktor tidak tersedianya dana. itu terlihat pada 3 indikator yaitu :1) rencana pengembangan destinasi wisata Air Terjun Panulan yang sejak 2007 hanya menjadi rencana yang tidak diimplementasikan. 2) Air Terjun Panulan yang potensial yang prospektif tidak mampu menarik pengunjung. 3) Respon positif masyarakat terhadap pengembangan destinasi wisata air terjun Panulan tidak diikuti dengan tindakan untuk melakukan ganti rugi bagi pemilik tanah.

Copyright © 2020 (Ismiati Essing). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Dalam pasal 1 UU No 10 Tahun 2009 ditegaskan bahwa Tujuan Pariwisata adalah yang selanjutnya disebut destinasi pariwisata adalah kawasan geografis yang berada dalam satu atau

lebih wilayah administratif yang didalamnya terdapat daya Tarik wisata, fasilitas umum, fasilitas pariwisata, aksesibilitas, serta masyarakat yang saling terkait dan melengkapi terwujudnya kepariwisataan. Selanjutnya disampaikan juga bahwa Kepariwisataan adalah keseluruhan

kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multidisiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara memberikan serta interaksi antara wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan pengusaha [1].

Air Terjun yang terletak di Desa Panulan kecamatan Kabaruan yang dapat ditempuh dengan kendaraan dalam waktu 25 menit dengan jarak 6 km dari ibukota kecamatan. Air terjun panulan mempunyai ketinggian kurang lebih 25 meter dari puncak gunung. Airnya sangat jernih, panorama alam disekitar kawasan itu seperti, pegunungan dan banyak ditumbuhi pepohonan yang berusia ratusan tahun. Upaya pengembangan destinasi wisata di suatu daerah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah maupun dinas terkait sangat membutuhkan dukungan penuh serta partisipasi masyarakat karena masyarakat yang ada di sekitar objek wisatalah yang akan menyambut kehadiran wisatawan karena yang diharapkan adalah Air terjun Panulan bisa dikenal banyak masyarakat luas di tingkat nasional maupun internasional dengan segala pesona dan keindahannya selain itu punya potensi untuk menumbuhkan pendapatan daerah maupun masyarakat setempat.

Berdasarkan data, pemerintah Kabupaten Kepulauan Talaud terutama Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kepulauan Talaud sudah membuat masterplan pengembangan pariwisata Kabupaten Kepulauan Talaud sejak 2007 dan sudah beberapa kali perubahan regulasi juga pergantian kepala daerah tetapi ternyata rencana program pengembangan destinasi wisata air terjun Panulan sampai sekarang tidak terealisasi. Dilihat dari potensi, air terjun Panulan sangat layak untuk dikembangkan sebagai destinasi wisata, karena airnya jernih, debit airnya yang keras serta sumber airnya yang tidak terganggu walaupun musim kemarau tetapi akses jalan menuju ke lokasi sangat tidak memadai. Untuk menuju ke objek wisata tersebut harus menempuh jalan bebatuan yang licin, terjal dan dapat membahayakan pengunjung, lokasinya tidak terawat, ditumbuhi rumput-rumput liar, kotor dan banyak sampah berserakan yang menutupi area air terjun. Selain itu, Belum tersedia tempat peristirahatan atau warung-warung bagi pengunjung untuk menikmati keindahan air terjun panulan. Permasalahan tersebut membuat ketertarikan pengunjung ke air terjun Panulan

sangat kurang karena keamanan dan kenyamanan bagi pengunjung tidak terjamin.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Metode ini dianggap dapat membantu peneliti menganalisis dan menginterpretasikan permasalahan tentang Implementasi Program Destinasi wisata Air Terjun Panulan. yang terbagi dalam 3 (tiga) sub fokus atau indikator yaitu, Rencana pengembangan destinasi Air Terjun Panulan, potensi air terjun Panulan sebagai destinasi wisata, respon masyarakat desa Panulan tentang pengembangan destinasi air terjun panulan sebagai objek wisata. 2) Faktor-faktor Penentu. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Sumber data: 1) Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, kepala bidang pariwisata, pemerintah desa Panulan dan masyarakat. 2) Dokumen ripparda dan masterplan. Teknik analisis data menggunakan langkah-langkah yaitu: reduksi data, display data, verifikasi data (Miles dan Huberman 1992).

3. Metode Penelitian

1. Implementasi Program Destinasi Wisata Air Terjun Panulan di Kabupaten Kepulauan Talaud.

Sektor pariwisata adalah salah satu sektor yang memiliki peluang besar bagi setiap daerah untuk dikembangkan sehingga memberikan kontribusi pertumbuhan ekonomi secara umum dan bagi pendapatan asli daerah (PAD) dan masyarakat setempat secara khusus. Setiap daerah memiliki sumber daya yang dapat dijadikan sebagai obyek wisata, baik itu berupa alam dan budayanya, yang memiliki keunikan/kekhasan masing-masing, yang akan memberikan daya tarik tersendiri bagi setiap orang yang akan berkunjung (wisatawan), baik mereka sebagai wisatawan lokal maupun wisatawan mancanegara. Wearting dalam Sunaryo mengatakan bahwa keberhasilan jangka panjang suatu industri pariwisata sangat tergantung pada tingkat penerimaan dan dukungan dari komunitas lokal. Salah satu potensi obyek wisata yang memiliki peluang yang sangat potensial dan memiliki daya tarik untuk menjadi destinasi wisata yang mempesona para pengunjung dan wisatawan di Kabupaten Kepulauan Talaud adalah Air Terjun Panulan [2].

- a. Rencana Pengembangan Destinasi Air Terjun
Pemerintah daerah kabupaten Kepulauan Talaud sudah memiliki rencana dan program pengembangan destinasi obyek wisata termasuk Air Terjun Panulan yang terintegrasi atau terpadu

dengan Rencana Induk Pembangunan Pariwisata Daerah (RIPPARDA) Kabupaten Kepulauan Talaud, dengan mengacu atau berpedoman pada Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata skala nasional (RIPPARNAS). Termasuk rencana utama yaitu pembangunan sarana dan prasarana seperti akses jalan Selain itu, dengan disusunnya Rencana Induk Pembangunan Pariwisata Daerah (RIPPARDA) oleh pemerintah Kabupaten Talaud, menunjukkan bahwa pemerintah daerah kabupaten telah menyadari pentingnya perencanaan dalam suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuannya. Artinya bahwa usaha yang dilakukan untuk mengembangkan obyek atau destinasi wisata Air Terjun Panulan tidak akan tercapai sesuai yang diharapkan tanpa didukung oleh rencana yang baik dan matang serta komitmen untuk melaksanakan rencana dan program tersebut.

Hal ini sejalan dengan beberapa pendapat yang menyatakan tentang pentingnya suatu perencanaan strategis, yaitu (1) perencanaan strategis memberikan kerangka dasar dalam mana semua bentuk-bentuk perencanaan lainnya yang harus di ambil, (2) Pemahaman terhadap is, aksesibilitas, pemilikan dan penggunaan lahan , hambatan dan dukungan serta faktor-faktor lain seperti upah tenaga kerja dan stabilitas politik [3]. Selain itu unsur-unsur pokok yang harus diperhatikan meliputi obyek dan daya tarik wisata, prasarana wisata, sarana wisata, infrastruktur dan masyarakat/lingkungan [4]. Destinasi wisata air terjun Panulan memiliki potensi yang sangat prospektif atau memiliki peluang yang sangat besar di kembangkan karena airnya yang jernih serta debit air yang keras selain itu daya tariknya yang mempesona, akan menarik para wisatawan untuk mengunjunginya. Ada juga goa yang bisa dijadikan tempat wisata dan suara burung yang menggambarkan keasrian alam di sekitar air terjun Panulan.

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian bisa dijelaskan bahwa potensi serta kelebihan yang dimiliki air terjun Panulan ada banyak tetapi tidak dikelola atau diberdayakan karena tidak ada dana yang tersedia untuk membuat sarana prasana, infrastruktur seperti jalan, dan tempat peristirahatan. Selain itu status hibah tanah tidak jelas untuk akses jalan sehingga banyak masyarakat lokal dan mancanegara tidak bisa melihat potensi serta keindahan yang dimiliki air terjun Panulan.

perencanaan strategic akan mempermudah pemahaman bentuk-bentuk perencanaan lainnya, (3) Pemahaman terhadap perencanaan strategic akan mempermudah pemahaman bentuk-bentuk perencanaan lainnya.

Berdasarkan informasi yang diberikan, bahwa pemerintah daerah termasuk dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Kepulauan Talaud sudah memiliki rencana untuk pengembangan destinasi wisata Air Terjun Panulan yang terpadu dengan RIPPARDA tetapi hanya sebatas rencana. Tidak adanya niat serta komitmen untuk benar-benar menjalankan atau mengimplementasikan rencanarencana dan program tersebut agar destinasi tersebut bisa dikenal masyarakat luas terlebih membantu kehidupan masyarakat setempat.

b. Potensi Air Terjun Panulan sebagai destinasi pariwisata

Menurut Pearce, faktor-faktor lokasional yang mempengaruhi pengembangan potensi obyek wisata adalah kondisi fis

c. Respon masyarakat Desa Panulan tentang pengembangan destinasi air terjun panulan sebagai objek wisata Respons yang baik dari masyarakat terhadap pengembangan destinasi air terjun Panulan sebagai objek wisata menjadi suatu dukungan yang sangat berarti untuk sukses tidaknya atau keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan pengembangan destinasi air terjun Panulan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa masyarakat sangat mendukung pelaksanaan dan bersedia membantu dalam proses pengembangan air terjun Panulan tetapi lokasi dan akses jalan merupakan sumber mereka mata pencaharian mereka sehingga pemerintah daerah maupun instansi terkait perlu memperhatikan apa yang menjadi hak masyarakat. Undangundang Nomor 2 tahun 2012 pasal 1 tentang Pengadaan Tanah bagi Pembangunan untuk kepentingan umum menjelaskan pengadaan tanah adalah kegiatan menyediakan tanah dengan cara memberi ganti kerugian yang layak dan adil kepada pihak yang berhak. Untuk itu ketika masyarakat tidak mendapat ganti rugi atau pengembalian maka implementasi untuk program-program yang sudah direncanakan tidak akan berjalan [5].

2. *Faktor penentu Implementasi Kebijakan Sektor Pariwisata Air Terjun Panulan di Kabupaten Kepulauan Talaud.* Menurut Van Meter dan Van Horn menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan yang bisa dilihat dalam model implementasi yaitu, (1) standar dan sasaran kebijakan (2) kinerja kebijakan (3) sumber daya (4) komunikasi antar badan pelaksana (5) karakteristik badan pelaksana (6) lingkungan sosial, ekonomi dan politik (7) sikap pelaksana. Peneliti menggunakan teori ini dan mengambil lima model implementasi yakni standar dan sasaran kebijakan, komunikasi antar badan pelaksana, karakteristik badan pelaksana, sumber daya serta lingkungan sosial, ekonomi dan politik [6].

a. Standar dan Sasaran Kebijakan

Standar dan Sasaran Kebijakan menurut Van Meter dan Horn yaitu, (1) standar dan sasaran kebijakan, standar dan sasaran kebijakan pada dasarnya adalah apa yang hendak dicapai oleh program atau kebijakan, baik yang berwujud maupun tidak, jangka pendek, menengah atau panjang [6]. Kejelasan dan sasaran kebijakan harus dapat dilihat secara spesifik sehingga diakhir program dapat diketahui keberhasilan atau kegagalan dari kebijakan atau program yang dijalankan. Selain itu, Menurut Mazmanian dan Paul Sabatier mendefinisikan implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan penelitian [7]. Dari hasil penelitian jika dikaitkan dengan teori ini tersebut Pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud sudah membuat kebijakan serta memiliki standar dan sasaran kebijakan itu sendiri dalam mengembangkan potensi yang dimiliki destinasi wisata air terjun Panulan tetapi kenyataan menunjukkan bahwa pelaksanaan serta kejelasan kebijakan yang sudah ditetapkan tidak/belum direalisasikan sehingga berdampak pada tidak adanya kemajuan dan perkembangan tempat-tempat wisata yang ada di Kabupaten Kepulauan Talaud khususnya destinasi wisata air terjun Panulan.

b. Komunikasi antar badan pelaksana

Komunikasi antar badan pelaksana menurut Van Meter dan Horn menunjuk kepada mekanisme prosedur yang dicanangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan program [6]. Selain itu, menurut George C. Edward III Komunikasi

merupakan Implementasi yang efektif terjadi apabila para pembuat keputusan sudah mengetahui apa yang akan mereka kerjakan [8]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi program destinasi wisata air terjun Panulan di Kabupaten Kepulauan Talaud tidak hanya semata-mata ditentukan oleh dinas teknis yang terkait yaitu Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata, tetapi juga harus memerlukan dukungan pemerintah daerah, dinas/SKPD lainnya dan organisasi swasta yang berusaha dalam industri kepariwisataan secara terkoordinir dengan baik

c. Karakteristik badan pelaksana

Karakteristik badan pelaksana menurut Van Meter dan Horn menunjuk seberapa besar dukungan struktur organisasi, nilai-nilai yang berkembang, hubungan dan komunikasi yang terjadi di internal birokrasi [6]. Menurut Lincoln komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi [9]. Berdasarkan hasil penelitian tentang karakteristik badan pelaksana lebih ditekankan kepada kepercayaan, keinginan, kemauan yang kuat, ketaatan dalam menjalankan segala sesuatu yang telah diputuskan atau sesuai asas yang disepakati. Tidak adanya komitmen, kemauan yang kuat serta ketaatan pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Talaud dan instansi terkait dalam menjalankan program-program, kebijakan serta rencana yang sudah dibuat sehingga program yang sudah lama bahkan sudah puluhan tahun di rencanakan untuk dilaksanakan terbengkalai. Tanpa adanya komitmen yang baik dari pemerintah/pimpinan, maka tidak mungkin kebijakan dapat diimplementasikan.

d. Sumber daya

Sumberdaya menurut Van Meter dan Horn Indikator keberhasilan sumberdaya adalah staf, dan informasi, wewenang dan fasilitas [6]. Implementasi kebijakan agar berhasil harus dilaksanakan oleh staf yang memadai dan berkompeten, informasi yang jelas tentang cara melaksanakan kebijakan. Selain itu, pendapat George C. Edwards III yang disebutkan dengan faktor sumber daya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, diantaranya adalah dana/uang [8].

Hasil penelitian menemukan bahwa implementasi program destinasi wisata air terjun Panulan di Kabupaten Kepulauan Talaud sangat

didukung dengan sumber daya alam begitupun manusia atau masyarakat setempat tetapi yang menjadi penghambat atau faktor utama adalah Keterbatasan dan ketiadaan dana dalam membiayai program dan kegiatan tersebut sehingga membuat implementasi kebijakan tersebut tidak berjalan karena dana yang semula sudah dialokasikan untuk pengembangan wisata air terjun Panulan dialihkan oleh pemerintah daerah dalam hal ini Bupati ke tempat lain.

e. Lingkungan sosial, ekonomi dan politik menurut Van Meter dan Horn

Lingkungan sosial, ekonomi dan politik, menunjuk bahwa lingkungan dalam ranah implementasi dapat mempengaruhi kesuksesan implementasi kebijakan itu sendiri [6]. Berdasarkan hasil penelitian Faktor terakhir yang menjadi penentu kebijakan khususnya pengembangan air terjun panulan yaitu harus di tunjang oleh dukungan masyarakat atau lingkungan sosial serta pejabat pemerintah walaupun keempat faktor di atas telah dijalankan tetapi tidak ada dukungan dari masyarakat setempat terlebih masyarakat yang punya lahan tidak bersedia memberikan lahan untuk dijadikan akses jalan menuju lokasi karena tidak adanya perjanjian ganti rugi maka tidak akan terlaksana seluruh program yang sudah terencana.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diperoleh kesimpulan sebagai berikut Rencana Pengembangan destinasi air terjun Panulan. Pemerintah daerah kabupaten Kepulauan Talaud sudah memiliki rencana atau masterplan pengembangan destinasi wisata Air Terjun Panulan sejak 2007 tetapi tidak adanya komitmen dari pemerintah untuk melaksanakan rencana tersebut sehingga sampai saat ini program tidak terimplementasi Potensi air terjun Panulan sebagai destinasi wisata. air terjun Panulan yang potensial dan prospektif karena debit airnya yang keras, sumber airnya tidak terganggu walaupun musim kemarau sampai sekarang tidak dikelola dan diberdayakan karena dana yang awalnya dialokasikan untuk pengembangan air terjun Panulan dialihkan ke program lain.

Respon masyarakat desa Panulan maupun pemerintah desa sangat mendukung program pemerintah untuk pengembangan destinasi air terjun tetapi pemerintah tidak memperhatikan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat sebagai ganti rugi atas tanah yang akan dijadikan akses jalan

menuju air terjun Panulan karena tanah tersebut merupakan sumber utama mata pencaharian masyarakat desa Panulan. Faktor yang menyebabkan implementasi program destinasi air terjun Panulan tidak terimplementasi. Ada lima faktor yang menjadi penentu program destinasi tersebut yaitu :

- a) Kemampuan kebijakan.
- b) Komunikasi antar badan pelaksana..
- c) Karakteristik badan pelaksana.
- d) pengembangan destinasi air terjun Panulan membuat program tersebut terbengkalai atau tidak terimplementasi.
- e) Sumber daya.
- f) Lingkungan sosial, ekonomi dan Politik.

Referensi

- [1] Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata
- [2] Bambang Sunaryo. 2013. Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata Konsep dan Aplikasinya di Indonesia. Yogyakarta : Gava Media
- [3] Pearce, Douglas. 1983. Toursit Development: Topics In Applied Geography. England : Longmand Group Limited
- [4] Suwanto, Gamal. 2004. *Dasardasar pariwisata*. Penerbit Andi Yogyakarta
- [5] Undang-undang Nomor 2 tahun 2012 pasal 1 tentang Pengadaan Tanah
- [6] Indiahono, Dwiyanto, 2009.
- [7] Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis, Yogyakarta; Gava Media
- [8] Nawawi, Ismail. 2009. Public Policy, Analisis Strategi Advokasi Teori dan Praktek, Surabaya : PMN.
- [9] Agustino, Leo. 2008. *Dasar- dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung
- [10] Evans, N., Campbell, D., Stonehouse, G. *Strategic Management for Travel and Tourism*, 4th ed. Oxford: Butterworth-Heinemann

Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon

Aneke Nelwan^{a, 1*}

^a Universitas Negeri Manado, Pascasarjana, Tomohon Indonesia

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Implementation,
Punishment
Discipline of Working
Hours of Civil Servants at
BKPSDM Tomohon City

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the implementation of the hourly discipline punishment The work of Civil Servants at BKPSDM Tomohon City is seen through four (4) indicators and factors that hinder the implementation process. This study uses a qualitative approach with data collection techniques, namely through interviews, observation and documentation. This study concludes that the discipline of working hours at BKPSDM has been implemented even though there is still a lack of communication or a lack of coordination between leaders and subordinates, a lack of commitment and responsibility in completing tasks given by the leadership and a lack of concern or support from the leadership both moral support and moral support in giving assignments. - office duties. This will affect work performance, but being able to maintain and improve good discipline is not an easy thing, because many factors influence it. Regulations Government (PP) Number 53 of 2010 concerning Civil Servant Discipline is a code of conduct for PNS [1]. There are factors that hinder the implementation of disciplinary penalties for civil servant working hours at BKPSDM, namely: ineffective communication, limited personnel and equipment resources, the unavailability of SOPs on imposing disciplinary penalties in each field, and the lack of strict superiority in making decisions the absence of reward and punishment for civil servants who are on time to complete office work.

INTISARI

Kata kunci:

Implementasi,
Hukuman Disiplin Jam
Kerja Pegawai Negeri
Sipil pada BKPSDM
Kota Tomohon

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kota Tomohon dilihat melalui empat (4) indikator dan faktor-faktor yang menghambat dalam proses Implementasinya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan Teknik pengumpulan data yaitu melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin jam kerja di BKPSDM telah diterapkan meskipun masih terdapat missskomunikasi atau kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan, kurangnya komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan serta kurangnya kepedulian atau dukungan dari pimpinan baik dukungan moral dan dukungan moril dalam memberikan tugas-tugas kantor. Hal tersebut akan mempengaruhi

prestasi kerja, namun dapat memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik bukan hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman perilaku bagi PNS [1]. Terdapat Faktor-faktor yang menghambat pada Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja PNS pada BKPSDM, yaitu: komunikasi yang kurang efektif, sumber daya pegawai dan peralatan yang terbatas, belum tersedianya SOP tentang penjatuhan hukuman disiplin di setiap bidang, dan kurang tegasnya atasan dalam pengambilan keputusan serta belum dilakukannya pemberian reward dan punishment terhadap PNS yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

Copyright © 2020 (Aneke Nelwan). All Right Reserved

1. Pendahuluan

Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Hal ini dimaksudkan juga sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Jenis-jenis hukuman disiplin tersebut berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu hukuman ringan, hukuman sedang dan hukuman berat [1].

Dari sekian lama Peraturan Pemerintah tersebut dikumandangkan, seyogyanya PNS sudah mengetahui atau paling tidak pernah mendengar tentang Peraturan Pemerintah tersebut baik melalui membaca peraturan, mendapat materi Pelatihan Dasar bagi CPNS, bimbingan teknis kepegawaian, maupun melalui sosialisasi.

Selanjutnya di jabarkan dalam Pasal 1 ayat (3) bahwa Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Menurut hasil pengamatan penulis, memang ada beberapa pelanggaran disiplin jam kerja yang dilakukan oleh PNS di lingkungan BKPSDM Kota Tomohon diantaranya masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, main game secara online, facebook pada saat jam kerja, nonton streaming secara online dengan menggunakan laptop/komputer kantor, serta ada beberapa PNS yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan, bahkan ada beberapa PNS yang telah dijatuhi hukuman disiplin tetapi masih saja belum jera. Kondisi

seperti ini mencerminkan kurang kondusif dalam masalah disiplin jam kerja pada BKPSDM Kota Tomohon. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Implementasi Hukuman Disiplin Jam

Kerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kota Tomohon dilihat melalui empat (4) indikator dan faktor-faktor yang menghambat dalam proses Implementasinya.

Kajian eritik

A. Kebijakan Publik

Pendapat Edwards III dan Sharkansky yang menyatakan bahwa “Kebijakan Negara adalah suatu tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan pemerintah”, sehingga suatu kebijakan tidak hanya suatu tindakan yang diusulkan tetapi juga yang tidak dilaksanakan [2]. Demikian pula pendapat Dye, yang mengatakan kebijakan publik adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan atau tidak melakukan [2].

Menurut Dye mengemukakan; Public Policy is what governments chooce to do or not to do. Maksudnya kebijakan adalah apapun pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Itu berarti bahwa apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu, artinya pemerintah mempunyai tujuan tertentu yang membutuhkan tindakan (implementasi). Artinya bahwa kebijakan publik adalah tindakan pemerintah berdasarkan pilihan-pilihan yang ada. Demikian pula, apabila pemerintah mempunyai alasan tertentu dan itupun adalah suatu kepentingan publik [3].

Berdasarkan pengertian-pengertian kebijakan publik diatas, maka disimpulkan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan pemerintah yang bersifat mengatur dalam rangka merespon permasalahan yang dihadapi masyarakat dan mempunyai tujuan tertentu,

berorientasi kepada kepentingan publik (masyarakat) dan bertujuan untuk mengatasi masalah, memenuhi keinginan dan tuntutan seluruh anggota masyarakat. Kebijakan juga memuat semua tindakan pemerintah baik yang dilakukan maupun tidak dilakukan yang dalam pelaksanaannya terdapat unsur pemaksaan kepada pelaksana atau pengguna kebijakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Easton bahwa kebijakan mengandung nilai paksaan yang secara sah dapat dilakukan pemerintah sebagai pembuat kebijakan.

B. Konsep Implementasi Kebijakan

Setelah sebuah kebijakan di formulasikan, langkah selanjutnya tentu saja mengimplementasikan kebijakan tersebut. Mengenai implementasi kebijakan, menyatakan : "Rencana adalah 20 % keberhasilan, implementasi adalah 60% sisanya, 20% sisanya adalah bagaimana kita mengandalkan implementasi" [4].

Tujuan dari kebijakan publik yang telah formulasikan dapat dicapai melalui pelaksanaan kebijakan tersebut atau diistilahkan dengan implementasi kebijakan atau dengan kata lain implementasi adalah tindakan yang dilakukan setelah suatu kebijakan ditetapkan.

Menurut Kamus Webster implementasi "to implementation" (mengimplementasikan) berarti "to provide means for carrying out"; "to give practical effect to" (menimbulkan dampak/berakibat sesuatu) [5].

Berdasarkan definisi diatas maka Implementasi kebijakan publik pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang untuk mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan.

C. Model-Model Implementasi Kebijakan

1. *Model Van Meter dan Van Hom* Model pertama adalah model yang paling klasik, yakni model yang diperkenalkan oleh Meter dan Hom [4]. Model ini mengandaikan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan publik, implementator dan kinerja kebijakan publik. Ada 6 variabel yang dimasukkan sebagai variabel, yaitu: 1) Standard an sasaran kebijakan; 2) Sumberdaya; 3) Hubungan antar organisasi; 4) Karakteristik agen pelaksana; 5) Disposisi implementor; 6) Kondisi lingkungan social, politik dan ekonomi. 2. *Model Mazmanian dan Sabatier* Model yang kedua adalah model yang

dikembangkan Mazmanian dan Sabatier) yang mengemukakan bahwa implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan [4].

3. Model Hogwood dan Gunn

Model ketiga adalah Model Brian W. Hogwood dan Lewis A. Gunn) untuk dapat mengimplementasikan kebijakan secara sempurna, maka diperlukan beberapa persyaratan tertentu. Syarat-syarat itu adalah [4]:

- Kondisi eksternal yang dihadapi oleh badan/instansi pelaksana tidak akan menimbulkan masalah yang besar. Hambatan-hambatan diantaranya mungkin bersifat fisik maupun politis.
- Untuk pelaksanaan program apakah sudah tersedia sumberdaya yang cukup memadai, termasuk sumberdaya waktu. Syarat kedua ini sering muncul diantara kendalakendala yang bersifat eksternal.
- Perpaduan sumber-sumber yang diperlukan benar-benar memadai. Persyaratan ini mengikuti syarat item kedua artinya disatu pihak harus dijamin tidak ada kendalakendala pada semua sumber-sumber yang diperlukan, dan dilain pihak, setiap tahapan proses implementasi perpaduan diantara sumber-sumber tersebut harus dapat disediakan.
- Kebijakan yang akan diimplementasikan didasari oleh suatu hubungan kausalitas yang andal. Kebijakan kadangkala tidak dapat diimplementasikan secara efektif bukan telah diimplementasikan secara asalalasan, tetapi kebijakan itu sendiri memang jelek.
- Hubungan kausalitas bersifat langsung dan hanya sedikit mata rantai penghubungnya. Dengan kata lain semakin banyak hubungan dalam mata rantai, semakin besar pula resiko bahwa beberapa diantaranya kelak terbukti amat lemah atau tidak dapat dilaksanakan dengan baik.
- Hubungan saling ketergantungan kecil. Implementasi yang sempurna menuntut adanya persyaratan bahwa hanya terdapat badan pelaksana tunggal dalam melaksanakan misi tidak tergantung badan-badan lain/instansi lainnya.
- Pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan. Persyaratan ini mengharuskan adanya pemahaman yang menyeluruh mengenai kesepakatan terhadap tujuan yang akan dicapai dan dipertahankan selama proses implementasi.

4. *Model Grindle* Model Implementasi Kebijakan publik yang dikemukakan Grindle menurut menuturkan bahwa keberhasilan proses

implementasi kebijakan sampai kepada tercapainya hasil tergantung kepada Content of Policy dan Contexts of

Implementation (konteks implementasinya), selain dipengaruhi oleh kegiatan program yang telah dirancang dan pembiayaan cukup [4].

5. *Model Elmore, dkk* Model kelima menurut Nugroho adalah model yang disusun Richard Elmore, Michael Lipsky, dan Benny Hjem dan David O'Porter. Model ini dimulai dari mengidentifikasi jaringan actor yang terlibat dalam proses pelayanan dan menanyakan kepada mereka: tujuan, strategi, aktivitas, dan kontak-kontak yang mereka miliki. Model Implementasi ini didasarkan pada jenis kebijakan public yang mendorong masyarakat untuk mengerjakan sendiri implementasi kebijakannya atau tetap melibatkan pejabat pemerintah [4].

6. *Model George C. Edwards*

Teori implementasi kebijakan yang berperspektif *top-down* dikembangkan oleh Edward III. Dalam pendekatan yang dikemukakan oleh Edward III, terdapat empat variabel yang sangat menentukan keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu: komunikasi; sumber daya; disposisi; dan struktur birokrasi. **D. Pengertian Disiplin**

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah: Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati Kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS [1].

Menurut Lateiner dan Levine, disiplin memiliki dua aspek yaitu disiplin waktu dan disiplin kerja [6].

E. Regulasi PP Nomor 53 Tahun 2010

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Bab 1 Pasal 1 ayat (3) bahwa Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Pasal 1 ayat (4) Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS

[1].

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan cara ikut berperan serta dalam interaksi sosial, melakukan wawancara mendalam ataupun dengan menggunakan teknik pengumpulan data secara triangulasi/gabungan dan mengetahui Hukuman disiplin apa saja yang diterima PNS yang tidak disiplin dalam hal disiplin jam kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), serta faktor-faktor yang mendukung kurangnya kesadaran pegawai dalam Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja pada BKPSDM Kota Tomohon.

Beberapa kegunaan Metode Penelitian Kualitatif adalah untuk memahami proses atau interaksi sosial, memahami perasaan orang, dan untuk memastikan kebenaran data [7]. Fokus penelitian bersifat tentatif seiring dengan perkembangan penelitian. Moleong menyatakan bahwa fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif, sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada pemberian Hukuman Disiplin terhadap PNS yang tidak disiplin dalam hal disiplin jam kerja atau disiplin dalam penggunaan waktu secara efektif dilihat melalui empat (4) indikator [8].

Lokasi Penelitian adalah di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari: (1) Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon (Sekretaris BKPSDM, Kepala Sub bagian Umum, Kepegawaian, Perencanaan dan Hukum, Staf); (2) Bidang Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Aparatur (Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang Penilaian Kinerja Aparatur, Kepala Sub Bidang Penghargaan dan Disiplin Aparatur, Staf).

3. Hasil dan Pembahasan

Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kota Tomohon

Berdasarkan data dan hasil penelitian yang didapat, diketahui bahwa pada dasarnya pemberian hukuman disiplin PNS pada BKPSDM sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam pemberian Hukuman Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kota Tomohon dilihat melalui empat (4) indikator, yaitu:

1. Frekwensi kehadiran pegawai di kantor pada hari kerja, ketepatan jam masuk dan pulang kantor

Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 adalah: Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati Kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pelaksanaan disiplin berarti kepatuhan individu atau kelompok pada norma, kaidah, hukum, aturan, prosedur dan system sebagai suatu keharusan. Individu dalam organisasdalam melaksanakan tugasnya berusaha tepat waktu. Ketepatan waktu adalah bagian yang penting dalam tata tertib yang mencantumkan jam kerja PNS yang ada di BKPSDM Kota Tomohon. Mengenai disiplin terhadap jam kerja Menurut Lateiner dan Levine (Soeprapto,

2000:49), misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

Berdasarkan data dan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam hal pemberian hukuman disiplin bagi PNS pada BKPSDM yang tidak disiplin sudah dilaksanakan berupa teguran lisan maupun teguran tertulis tetapi masih saja ada pegawai yang mengulangi pelanggaran tersebut.

2. Prestasi kerja/kinerja sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai

Penilaian kinerja PNS adalah proses pengukuran keberhasilan pencapaian kinerja yang ditunjukan oleh PNS yang akan dinilai oleh atasan dalam bentuk penilaian prestasi kerja, sedangkan capaian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS di lingkungan BKPSDM Kota Tomohon yang diukur berdasarkan realisasi keberhasilan PNS sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Sebagaimana dikemukakan oleh Carrell, Elbert, dan Hatfield mengemukakan bahwa disiplin merupakan bagian yang menjwai keseluruhan fungsi-fungsi manajemen untuk meningkatkan kinerja setiap individu dalam organisasi. Berarti semua kegiatan tanpa disiplin tidak akan menghasilkan sesuatu kinerja yang bermanfaat. Ungkapan Carell, dkk tersebut sangat jelas, ia mengemukakan pekerjaan apapun termasuk membangun komunikasi jika tidak dilakukan tanpa disiplin tidak akan menghasilkan sesuatu kinerja yang bermanfaat [9]. Realita yang terjadi pada PNS yang ada di BKPSDM terdapat masih ada pegawai yang belum optimal dalam melaksanakan tugasnya, karena pegawai tersebut kurang mengerti dengan tugas pokok dan fungsinya

sebagai pegawai BKPSDM. sehingga sasaran kerja pegawai tidak dicapai sesuai dengan target yang diharapkan oleh atasan langsung. Untuk pemberian hukuman kepada PNS yang tidak disiplin dalam hal tidak tepat waktu dalam pekerjaan yang diberikan atau tidak mencapai Sasaran Kerjanya, diberikan teguran secara lisan dan pemotongan TPP sebesar 3% sesuai dengan pengurangan yang ada dalam aplikasi TPP. Ini berarti bahwa kinerja PNS BKPSDM terlihat dari perilaku mereka dalam melaksanakan tugas apakah sesuai dengan rencana kerja, melaksanakan tugas sesuai aturan, menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan apakah PNS loyal dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal-hal tersebut adalah salah satu bagian dari perilaku kerja PNS.

Dengan kinerja yang baik maka akan mendapatkan penilaian yang baik yang akhirnya akan menempatkan seseorang pada jabatan yang lebih baik.

2. Ketaatan pegawai dalam mengikuti pedoman kerja yang ditentukan

Sebagian besar PNS yang ada di BKPSDM telah mengetahui tentang regulasi/aturan tentang Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang memuat pedoman tentang Disiplin

Pegawai Negeri Sipil, tetapi masih saja ada beberapa PNS yang tidak taat/patuh terhadap aturan tersebut, akan tetapi sebagian PNS di BKPSDM ada pula yang taat dalam mengikuti pedoman kerja, baik itu sesuai tupoksi maupun aturanaturan pemerintah yang lainnya.

Bagi PNS yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, pimpinan atau atasan langsung harus bertanggung jawab, karena secara struktur yang menggerakkan pegawai untuk melaksanakan tugas kerjanya adalah pimpinan. Bila pimpinan mampu menggerakkan para pegawainya dalam melaksanakan tugasnya, maka pegawai akan taat terhadap aturan yang berlaku. Seperti yang dikemukakan oleh kepemimpinan ditunjukkan oleh kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai visi dan misi serta tujuan yang ditetapkan [10]. Seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus mampu memberikan dorongan kepada para bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dalam suasana kondusif tanpa tekanan atau keterpaksaan, tetapi selalu mengacu pada aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

4. Motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan

Dame, J.M, hasil penelitiannya menjelaskan bahwa bagi pegawai, tingkat disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya [11]. Sebaliknya, tingkat disiplin kerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya, akibatnya ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang pekerjaan yang tingkatannya lebih tinggi, memperbesar kemungkinan untuk didemosikan, dan pada akhirnya dapat juga menyebabkan pegawai tersebut mengalami pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan data dan hasil penelitian menunjukkan bahwa perlu adanya dukungan dari pimpinan, baik berupa dukungan secara moral maupun dukungan secara moril baik berupa pendampingan dari atasan maupun dalam arti atasan kurang memberikan semangat ataupun membantu dalam penyelesaian pekerjaan tersebut. Hal ini yang mengakibatkan PNS tidak termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan langsung.

Faktor-faktor yang menghambat dalam Implementasi Hukuman

Disiplin Jam Kerja Pegawai Negeri Sipil pada BKPSDM Kota Tomohon

Dalam menjalankan sebuah kebijakan, tahap implementasi adalah tahapan yang penting untuk menentukan apakah kebijakan yang telah disusun oleh pemerintah sudah berhasil sesuai dengan perencanaan. Output dari kebijakan dalam penelitian ini adalah dihasilkannya implementasi pemberian hukuman disiplin jam kerja PNS pada BKPSDM Kota Tomohon. Untuk itu perlu diketahui faktor apa saja yang bisa menghambat proses implementasi hukuman disiplin, agar output yang diharapkan bisa berhasil.

Sehubungan dengan hasil penelitian diatas dan yang menjadi objek temuan peneliti adalah: Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon, dan peneliti mendapatkan pusat perhatian dalam penelitian kualitatif ini, yaitu dimana peneliti berusaha mencari fakta dan data terlebih dahulu, baru kemudian selanjutnya menggunakan landasan teori Implementasi Kebijakan publik yang dikemukakan oleh Edward III dan konsep secara normatif yakni Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan proses implementasi suatu kebijakan menurut Edward III, adalah sebagai berikut :

1.Komunikasi

Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat miss komunikasi dalam hal pemberian keterangan ijin pegawai, karena untuk mempercepat proses pencairan TPP kadang belum dikonfirmasi terlebih dahulu kepada atasan langsung secara berjenjang apakah alasan dari PNS tersebut benar adanya, apakah disetujui atau tidak disetujui oleh atasannya terlebih dahulu, jika atasannya keberatan, maka surat keterangan tersebut diubah sesuai dengan pernyataan atasannya dan hal ini menyebabkan keterlambatan dalam pengumpulan data. Juga terdapat komunikasi yang kurang efektif seperti terdapat kebijakankebijakan yang berbeda antara bidang yang satu dengan bidang yang lainnya dalam hal pengurangan/pemotongan TPP maupun terhadap pemberian hukuman disiplin, sehingga menimbulkan kecemburuan diantara PNS BKPSDM.

Kejelasan informasi atas data yang diminta merupakan hal sangat penting. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali yang terjadi dalam penyaluran komunikasi adalah adanya salah pengertian (miskomunikasi). Kejelasan informasi atas data yang diminta merupakan hal sangat penting, karena ini dapat menjadi hambatan dalam pengumpulan data.

2.Sumber Daya

Selanjutnya hambatan yang muncul berkaitan dengan masalah sumber daya yaitu sumber daya manusia dan peralatan. Sumber daya disini dapat diartikan sebagai kemampuan atau keahlian dari para pelaksana kebijakan, kewenangan yang dimiliki, serta fasilitas-fasilitas yang dapat dipakai untuk melaksanakan hukuman disiplin PNS. Sumber daya yang dimiliki oleh BKPSDM Kota Tomohon sebagai pelaksana kebijakan adalah harus yang memadai dalam arti harus paham akan regulasi tentang Disiplin Pegawai Negeri

Sipil, sehingga akan membantu pelaksanaan dalam pengambilan keputusan dan juga ketersediaan informasi dan fasilitas yang memadai.

3.Disposisi / Sikap

Dalam penelitian ini terdapat permasalahan yang lain yaitu sehubungan dengan pemberian hukuman disiplin pada BKPSDM Kota Tomohon, bahwa atasan tidak mengetahui keadaan/situasi yang sebenarnya terjadi dikantor karena atasan sering melakukan perjalanan dinas luar daerah sehingga tindak lanjut terhadap PNS yang telah terkena hukuman disiplin menjadi terhambat. Hal tersebut membuktikan bahwa atasan memberikan perintah tanpa melakukan monitoring terhadap apa yang diperintahkan dan tidak adanya penilaian atasan pada tugas-tugas kantor yang diberikan. Mazmanian dan Sabatier (Nugroho 2003:169) mengemukakan bahwa variabel intervening yang di dalamnya termasuk dukungan pejabat yang lebih tinggi serta komitmen dan kualitas kepemimpinan dari pejabat pelaksana sebagai hal yang menentukan berhasilnya suatu implementasi kebijakan. Jika pimpinan selalu melakukan monitoring atas kinerja bawahannya, maka dipastikan hasil kerja bawahan akan sesuai dengan keinginan atasan. Berhasil atau tidaknya suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahan, maka atasan wajib memberikan penilaian atas hasil kerja bawahan, terlepas dari baik atau buruknya pekerjaan bawahan tersebut. Dengan melakukan penilaian atas kinerja bawahan maka akan menimbulkan kepedulian bawahan atas pekerjaannya karena merasa di perhatikan.

4. Struktur Birokrasi

Dari hasil penelitian bahwa di BKPSDM sudah ada SOP tentang penjatuhan hukuman disiplin PNS dan informan juga mengetahui betapa pentingnya SOP penjatuhan hukuman disiplin PNS, akan tetapi SOP tersebut tidak di publikasikan secara luas, sehingga tidak semua PNS yang ada di

BKPSDM mengetahui akan SOP hukuman disiplin PNS tersebut.

Perlu dipahami bahwa SOP diperlukan sebagai pedoman dalam mengerjakan suatu tugas, dengan adanya SOP dapat diketahui proses langkah-langkah yang harus dilakukan, buktibukti apa yang harus disiapkan serta berapa waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan proses penjatuhan hukuman disiplin PNS tersebut.

Melihat kondisi seperti ini tidak menutup kemungkinan ada kendalakendala yang dihadapi dalam mengimplementasikan hukuman disiplin jam kerja PNS pada BKPSDM Kota Tomohon dikarenakan atasan langsung atau pejabat yang berwenang belum sepenuhnya memahami prosedur yang ada dalam arti penerapan dan cara

melakukan pemeriksaan apabila terjadi pelanggaran yang dilakukan oleh PNS tersebut.

Penerapan disiplin jam kerja PNS pada BKPSDM Kota Tomohon baru dipahami sebatas tingkat kehadiran pegawai yang dibuktikan dengan daftar hadir (*finger print*), sedangkan penerapan disiplin ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan langsung hanya dilakukan teguran secara lisan.

Disiplin pegawai dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan karier dan pengembangan potensi-potensi yang dimilikinya untuk siap mengikuti uji kompetensi dalam era keterbukaan dan transparansi untuk menduduki posisi jabatan yang dikenal dengan istilah lelang jabatan, walaupun untuk kedepannya akan ada perampingan eselon atau penyederhanaan birokrasi baik di pemerintahan pusat maupun pemerintahan yang ada di daerah.

Dari uraian diatas terlihat bahwa Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja PNS pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tomohon sudah dilaksanakan namun belum sepenuhnya diterapkan. Terkait faktor-faktor yang menghambat pada Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja PNS pada BKPSDM, yaitu: ditemuinya hambatan-hambatan sebagai berikut: koordinasi, komunikasi yang kurang efektif, sumber daya pegawai dan peralatan yang terbatas, belum tersedianya SOP tentang penjatuhan hukuman disiplin di tiap bagian, sikap mental PNS belum menunjukkan keseriusan bahwa pentingnya disiplin jam kerja, baik dalam kehadiran maupun tepat waktu dalam penyelesaian tugastugas kantor dan kurang tegasnya atasan dalam pengambilan keputusan serta belum adanya dukungan dari pihak-pihak yang memiliki wewenang kekuasaan dengan memberikan reward dan punishment. Jika proses pelaksanaan Implementasi kebijakan ini sudah dilaksanakan dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka pelaksanaan implementasi kebijakan ini akan berjalan dengan baik tanpa ada hambatan yang berarti.

Kesimpulan

Disiplin Jam Kerja merupakan salah satu fungsi yang terpenting dan harus diterapkan bagi seluruh PNS, demikian disiplin jam kerja di BKPSDM telah diterapkan meskipun masih terdapat missskomunikasi atau kurangnya koordinasi antara pimpinan dan bawahan,

kurangnya komitmen dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan serta kurangnya kepedulian atau dukungan dari pimpinan baik dukungan moral dan dukungan moril dalam memberikan tugastugas kantor. Hal tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja, namun dapat memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik bukan hal yang mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil merupakan pedoman perilaku bagi PNS.

Dalam hal pemberian hukuman disiplin jam kerja bagi PNS pada BKPSDM yang tidak disiplin sudah dilaksanakan berupa teguran lisan maupun teguran tertulis tetapi masih saja ada pegawai yang mengulangi pelanggaran tersebut. Pemberian hukuman disiplin kepada PNS yang tidak disiplin dalam hal tidak tepat waktu dalam pekerjaan yang diberikan atau tidak mencapai Sasaran Kerjanya, diberikan teguran secara lisan dan pemotongan TPP sebesar 3% sesuai dengan pengurangan yang ada dalam aplikasi TPP. Faktor-faktor yang menghambat pada Implementasi Hukuman Disiplin Jam Kerja PNS pada BKPSDM, yaitu: komunikasi yang kurang efektif, sumber daya pegawai dan peralatan yang terbatas, belum tersedianya SOP tentang penjatuhan hukuman disiplin di setiap bidang, dan kurang tegasnya atasan dalam pengambilan keputusan serta belum dilakukannya pemberian reward dan punishment terhadap PNS yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.

Referensi

- [1] Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- [2] Lumingkewas, Lexie. A. 2018. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, Teori dan Aplikasi*. Malang: Wineka Media
- [3] Nugroho, Riant. 2008. *Public Policy*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- [4] Wahab, Solichin. 2004. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- [5] Soeprapto, Krisdarto. 2001. *Menuju SDM Berdaya*. Jakarta: Alex Media. Kompatindo
- [6] *Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [7] Creswell, J.W. 2007. *Qualitative inquiry & research design choosing among five approaches. Second edition*. Sage Publications-California
- [8] Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- [9] Dunn, William. N. 2000. *Pengantar Analisa Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TABUNG GAS ELPIJI 3KG DI KECAMATAN TONDANO SELATAN

Miriam Wullur^{a, 1*}, Jeane Mantiri^{b, 2}

^a Universitas Negeri Manado, Ilmu Administrasi Negara, Tondano Indonesia

¹ [*mariamwullur@unima.ac.id](mailto:mariamwullur@unima.ac.id); jeanelitha@unima.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima 00 April 00
Disetujui 00 Oktober 00

Key word:

Gas cylinders,
South Tondano,
Implementation

ABSTRACT

Paragraf tunggal maksimal sekitar 200 kata. Untuk artikel penelitian, abstrak harus memberikan ikhtisar pekerjaan yang sesuai. Kami sangat menganjurkan penulis untuk menggunakan gaya abstrak terstruktur berikut, namun tanpa judul: 1) Latar Belakang: Tempatkan pertanyaan yang dibahas dalam konteks yang luas dan sorot tujuan penelitian; 2) Metode: Jelaskan secara singkat metode utama atau perlakuan yang diterapkan; 3) Hasil: Ringkaskan temuan utama artikel; Dan 4) Kesimpulan: Tunjukkan kesimpulan atau interpretasi utama. Abstrak harus merupakan representasi obyektif artikel, tidak boleh berisi hasil yang tidak disajikan dan dibuktikan dalam teks utama dan tidak boleh membesar-besarkan kesimpulan utama.

INTISARI

Kata kunci:

Tabung Gas,
Tondano Selatan,
Implementasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Tabung Gas Elpiji 3 kg di Kecamatan Tondano Selatan. Penelitian ini bertempat di Kecamatan Tondano Selatan, Menggunakan Metode penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti menggambarkan dan menjelaskan situasi dan kondisi yang terjadi, setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara. Hasil yang didapatkan adalah menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan penyediaan dan pendistribusian Liquefied Petroleum Gas 3 kg di Kecamatan Tondano Selatan yang dianalisis dari aspek idealised policy, target groups, implementing organization dan environmental factor belum berjalan dengan baik.

Copyright © 2020 (Miriam Wullur). All Right Reserved

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

LPG merupakan bahan bakar berupa gas yang dicairkan (Liquified Petroleum Gasses) dan

merupakan produk minyak bumi yang ramah lingkungan dan banyak digunakan oleh rumah tangga dan industri. Program konversi minyak tanah ke LPG yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia sejak tahun 2007 kini telah menjangkau hampir

seluruh kawasan Indonesia. Hal ini menyebabkan banyaknya permintaan masyarakat terhadap LPG, khususnya LPG 3 kg. Salah satu produk LPG yang dikeluarkan oleh Pertamina ini paling banyak digunakan masyarakat karena praktis dan memiliki harga yang paling murah diantara tabung LPG lainnya. Kelancaran distribusi LPG 3 kg kepada masyarakat sangat bergantung pada beberapa instansi. Distribusi LPG 3 kg dimulai dari PT Pertamina sebagai perusahaan minyak dan gas bumi nasional.

oleum Gas 3 KG adalah salah satu komoditas sektor migas yang diproduksi oleh PT Pertamina (Persero) yang disubsidi penuh oleh pemerintah agar para konsumen minyak tanah dapat beralih ke LPG. Penggunaan elpiji sebagai pengganti minyak tanah, selain bisa mengurangi beban pengeluaran keluarga miskin juga bisa menekan subsidi BBM yang selama ini ditanggung APBN, selain itu pemakaian elpiji tidak menimbulkan polusi yang berlebihan. Program konversi ini sendiri muncul seiring kian menipisnya persediaan minyak tanah bagi para masyarakat ekonomi kelas menengah ke bawah, dimana diharapkan dengan adanya program tersebut dapat menggantikan kelangkaan mitan di masyarakat, sekaligus menekan pengeluaran rumah tangga. Pada tahun 2018 belanja subsidi LPG tabung 3 kg telah menjadi komponen terbesar dalam subsidi energi, yang mencapai Rp58,14 triliun, atau 37,87% dari total subsidi energi sebesar Rp 153,52 triliun atau meningkat 14,95 kali lipat dibanding realisasinya pada tahun 2008. Peningkatan realisasi tersebut diantaranya dipengaruhi oleh peningkatan volume konsumsi LPG tabung 3 kg yang telah mencapai Rp6,54 miliar kg pada tahun 2018, atau meningkat 11,9 kali lipat dibandingkan volume konsumsi tahun 2008.

Peningkatan volume konsumsi tersebut setidaknya dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (i) perluasan wilayah program konversi mitan ke LPG tabung 3 kg, dan (ii) pertumbuhan alami kebutuhan konsumsi masyarakat. Faktor lainnya yang mempengaruhi peningkatan kebutuhan belanja subsidi LPG yaitu tingkat harga LPG tabung 3 kg tidak pernah mengalami penyesuaian sejak 2008 sebesar Rp4.250,00. Dalam pelaksanaannya, masih dijumpai permasalahan, diantaranya yaitu (i) pendistribusiannya masih dilakukan secara terbuka, sehingga semua golongan masyarakat masih dapat mengkonsumsinya; (ii) tingkat harga LPG tidak pernah disesuaikan sejak tahun 2008 (Rp4.250,00), yang berakibat sebagian konsumen

Pengisian tabung gas LPG dilakukan di Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) yang tersebar di seluruh Indonesia.

Selanjutnya agen LPG 3 kg sebagai perusahaan swasta rekanan PT Pertamina akan mendistribusikan LPG ke pangkalan dan diteruskan kepada masyarakat. Sistem distribusi LPG 3 kg yang diterapkan merupakan sistem distribusi tertutup. Penerapan distribusi tertutup ini membuat pasokan LPG untuk setiap masyarakat yang dijatahkan oleh pemerintah sebanyak 3 tabung LPG per bulan lebih terjamin

Liquefied Petr

yang awalnya menggunakan LPG nonsubsidi juga ikut berpindah mengkonsumsi LPG bersubsidi; dan (iii) golongan masyarakat mampu juga menikmati subsidi LPG 3 kg, sehingga mendorong ketimpangan dalam masyarakat.

Pada pelaksanaan dilapangan menunjukkan bahwa kelangkaan elpiji ini sangat menggelisahkan masyarakat.

Masyarakat mengeluhkan keterbatasan elpiji 3 kg sampai dengan saat ini. Kelangkaan ini pun terjadi di seluruh wilayah Indonesia. Karena kelangkaan tersebut, maka para masyarakat selaku konsumen sulit untuk mendapatkannya, ini dikarenakan banyak kalangan menggunakan gas elpiji tersebut untuk kebutuhan sehari-hari, bahkan berbagai kalangan mulai beralih ke minyak tanah ataupun kayu ,mulai dari ibu rumah tangga, pedagang, dan yang lainnya. Para pengecer pun sangat susah untuk mendapatkan stok gas elpiji berukuran 3 kg tersebut karena kurangnya pasokan. Pihak Pertamina telah menyediakan pasokan gas elpiji berukuran tiga kilogram ini agar dapat memenuhi kebutuhan semua kalangan, tetapi nyatanya upaya tersebut belum berjalan dengan semestinya, kelangkaan gas elpiji 3 kg terjadi karena banyaknya pengecer dalam suatu daerah, dan pihak Pertamina berupaya untuk mengatasi kelangkaan terhadap gas elpiji berukuran 3 kg ini, agar pasokannya tidak terbatas, serta dapat tersedia seperti biasanya.

Kekosongan elpiji saat ini oleh berbagai kalangan dicurigai karena adanya disparitas harga yang cukup tinggi antara elpiji 3 kg dengan 12 kg. Hal inilah yang memancing dilakukannya tindakan pengoplosan (over tabung), akibatnya tabung menjadi langka, adanya perbedaan HET (Harga Eceran Tertinggi) pangkalan sangat berpotensi larinya elpiji dari suatu daerah ke daerah lain. Kelangkaan gas elpiji bersubsidi ukuran 3 kilogram

(kg) di banyak wilayah menunjukkan distribusi elpiji tidak dilakukan dengan baik dengan tata niaga yang lemah. Karena itu, perlu langkah yang cepat dari pemerintah agar kelangkaan tersebut tidak menambah beban masyarakat bawah.

Asumsi awal yang terbangun sebagaimana yang berkembang di masyarakat bahwa penyebab kelangkaan, karena adanya kuota konsumsi elpiji yang jebol di berbagai daerah. Proses distribusi selama ini sangat rapuh dan mudah terjadi kebocoran karena sistem agenisasi yang longgar. Elpiji 3 kg sangat dibutuhkan masyarakat bawah, sebagai konsekuensi konversi perpindahan dari minyak tanah (kerosine). Kenaikan dan kelangkaan yang terjadi akan berimplikasi langsung terhadap struktur pengeluaran masyarakat. Selain digunakan konsumen rumah tangga elpiji 3 kg juga banyak digunakan para pedagang kecil maupun usaha kecil menengah.

Sebab itu perlu usaha serius dalam menangani permasalahan kelangkaan ini, karena telah menyangkut pertumbuhan ekonomi bagi masyarakat lemah.

Permasalahan Elpiji 3 kg pada tataran implementasi ini tidak dapat dianggap sepele sebab berkaitan langsung dengan masyarakat umum dan menyentuh langsung tataran kehidupan masyarakat. Peraturan dengan Nomor 26 Thun 2009 tentang Penyediaan dan Pendistribusian Liquefied Petroleum Gas sebagai dasar kebijakan dalam implementasi penyediaan dan pendistribusiannya perlu untuk ditelaah secara ilmiah guna ditemukan akar penyebab permasalahan. Dalam kajian keilmuan manajemen administrasi publik, kebijakan dalam implementasi merupakan bagian dari siklus kebijakan publik [1].

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Implementasi Kebijakan Tabung Gas Elpiji 3 kg di Kecamatan Tondano Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, selanjutnya tujuan penelitian sebagai berikut:

Untuk mengetahui bagaimana Implementasi Kebijakan Tabung Gas Elpiji 3 kg di Kecamatan Tondano Selatan.

2. Metode Penelitian

2.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti menggambarkan dan menjelaskan situasi dan kondisi yang terjadi, setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara. Metode penelitian kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati, penelitian kualitatif akan menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian. Data penelitian bisa diperoleh dari naskah, wawancara, catatan, foto, dokumen pribadi dan dokumen resmi lainnya. Laporan penelitian dilakukan dengan menganalisis data, dengan pertanyaan dengan kata Tanya mengapa, alasan apa dan bagaimana terjadinya akan senantiasa dimanfaatkan oleh peneliti [2].

Lokasi Penelitian di Kecamatan Tondano Selatan

2.2 Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian kualitatif, kehadiran peneliti bertindak sebagai instrumen sekaligus pengumpul data. Kehadiran peneliti mutlak diperlukan, karena disamping itu kehadiran peneliti juga sebagai pengumpul data. Sebagaimana satu ciri penelitian kualitatif dalam pengumpulan data dilakukan sendiri oleh peneliti. Sedangkan kehadiran peneliti dalam penelitian ini sebagai pengamat partisipan/berperanserta, artinya dalam proses pengumpulan data peneliti mengadakan pengamatan dan mendengarkan secermat mungkin sampai pada yang sekecil-kecilnya [3].

2.3 Data dan Sumber Data

Menurut sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, data dibedakan menjadi dua macam yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil dan diolah sendiri oleh peneliti atau data yang secara langsung dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi melalui objeknya.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang bukan dihasilkan dan dikumpulkan oleh peneliti melainkan diperoleh dalam bentuk yang sudah diolah mengenai gambaran umum perusahaan seperti sejarah perusahaan, visi misi, struktur organisasi, data penjualan.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Agar diperoleh data yang valid dalam penelitian ini perlu ditentukan teknik-teknik pengumpulan data yang sesuai. Dalam hal ini peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara merupakan proses untuk memperoleh data atau keterangan untuk mencapai tujuan penelitian yang dilakukan dengan melalui kegiatan komunikasi verbal berupa percakapan. Alat pengumpulan data disebut pedoman wawancara dan sumber datanya disebut informan. Metode wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Adapun dokumen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah buku panduan, majalahmajalah, dan transkrip yang berhubungan mengenai peran.

2.5 Teknik Analisis Data

Menurut Lexy J. Moleong, analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan [2]. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode model Miles dan dan Huberman yaitu selama proses pengumpulan data dilakukan 3 kegiatan penting diantaranya reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), verifikasi (verification). Berikut adalah gambar dari proses tersebut:

Gambar diatas adalah gambar dari analisis data menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh

Lexy J. Moleong. Dari gambar tersebut kita dapat melihat bahwa proses penelitian ini dilakukan secara berulang terus-menerus dan saling berkaitan satu sama lain baik dari sebelum, saat di lapangan hingga selesainya penelitian

1. Pengumpulan Data

Mengoleksi atau mengumpulkan data.

Dalam tahap ini peneliti hadir di dalam objek penelitian untuk melakukan observasi, wawancara (interview), mencatat semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, sehingga perlu dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti di lapangan, maka jumlah data yang didapat juga semakin banyak, kompleks dan rumit, untuk itu perlu dilakukan reduksi data. Reduksi data memiliki makna merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Reduksi data berlangsung selama proses pengambilan data itu berlangsung, pada tahap ini juga akan berlangsung kegiatan pengkodean, meringkas dan membuat partisi (bagian-bagian). Proses transformasi ini berlanjut terus sampai laporan akhir penelitian tersusun lengkap.

3. Penyajian Data

Setelah mereduksi data, langkah yang dilakukan peneliti adalah melakukan penyajian data. Penyajian data dapat di artikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Penyajian data bertujuan agar peneliti dapat memahami apa yang terjadi dalam merencanakan tindakan selanjutnya yang akan dilakukan.

4. Verifikasi

Langkah terakhir dalam pengumpulan data adalah verifikasi. Dari awal pendataan, peneliti mencari hubungan-hubungan yang berkaitan dengan permasalahan yang ada, melakukan pencatatan hingga menarik kesimpulan. Kesimpulan awal masih bersifat sementara dan akan selalu mengalami perubahan selama proses pengumpulan data masih berlangsung akan tetapi bila kesimpulan yang dibuat didukung oleh data yang valid dan konsisten yang ditemukan di lapangan, maka kesimpulan tersebut merupakan kesimpulan yang kredibel.

*Korespondensi Penulis; e-mail: mariamwullur@unima.ac.id

2.6 Tahap-Tahap Penelitian

Tahap-tahap ini terdiri dari beberapa tahap, yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerjaan, tahap analisis data dan tahap pelaporan:

1. Tahap Pra Lapangan

Pada tahap ini peneliti melakukan berbagai macam persiapan sebelum terjun ke dalam kegiatan penelitian. Diantaranya yaitu mengurus perizinan, yang merupakan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Karena hal ini melibatkan manusia kelatar belakang penelitian. Kegiatan pra lapangan lainnya yang harus diperhatikan ialah latar penelitian itu sendiri perlu dijajaki dan dinilai guna melibatkan sekaligus mengenal unsur-unsur dan keadaan alam pada latar penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan fokus penelitian dari lokasi penelitian. Dalam proses pengumpulan data ini penulis menggunakan metode wawancara dan dokumentasi.

3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini penulis menyusun semua data yang terkumpul secara sistematis dan terperinci sehingga data tersebut mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain secara jelas.

4. Tahap Pelaporan

Tahap ini merupakan tahapan terakhir dari tahapan yang peneliti lakukan. Tahapan ini dilakukan dengan membuat laporan tertulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

3.7 Keabsahan Data

Penelitian kualitatif secara intern merupakan fokus perhatian dengan beragam metode. Harus didasari bahwa penggunaan metode triangulasi mencerminkan upaya untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena yang sedang dikaji. Triangulasi bukanlah alah atau strategi validasi, namun merupakan alternatif bagi validasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Menurut Denzin sebagaimana dikutip oleh Lexy J. Moleong, membedakan tiga macam triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bentuk

triangulasi metode, triangulasi metode dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan data dari berbagai macam teknik pengumpulan data. Misalnya dengan menggunakan teknik wawancara mendalam dan dokumentasi. Data dari ketiga teknik tersebut dibandingkan adakah konsistensi, jika berbeda dijadikan catatan dan dilakukan pengecekan selanjutnya mengapa data bisa berbeda.

3. Hasil dan Pembahasan

Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri ESDM Nomor 5 dan 7 Tahun 2011 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pendistribusian Tertutup Liquefied Petroleum Gas Tertentu di Daerah, Perpres Nomor 104 Tahun 2007 tentang Penyediaan, Pendistribusian dan Penetapan Harga Liquefied Petroleum Gas Tabung 3 kg. Kebijakan – Kebijakan yang berkaitan dengan penyaluran LPG dari Pusat sampai di Daerah menunjukkan bahwa Pemerintah melalui Kementerian ESDM menerapkan distribusi LPG 3 kg secara tertutup. Hal ini dilakukan untuk mengarahkan penyaluran LPG 3 kg agar lebih tepat sasaran. Kementerian ESDM dan Kementerian Sosial telah bekerja sama terkait pendataan dan pembagian kartu kepada masyarakat yang berhak menggunakan LPG 3 kg. Kebijakan operasional yang ada di kabupaten Minahasa Selatan berkaitan dengan penyaluran Liquefied Petroleum Gas 3 KG yaitu dikeluarkannya Keputusan Bupati Minahasa Selatan tentang Tim Kerja Pengawasan dan Pendistribusian BBM Premium, Solar dan Liquefied Petroleum Gas 3 kg [4].

Program – program kerja yang ditetapkan guna mewujudkan penyaluran Liquefied Petroleum Gas 3 KG berjalan dengan baik yaitu pengawasan dan pengendalian pendistribusian gas Liquefied Petroleum Gas 3 kg, melakukan rapat-rapat koordinasi dengan tim kerja yang melibatkan unsur pemerintah daerah dan stakeholder melakukan pengawasan terhadap HET di pangkalan Liquefied Petroleum Gas 3 kg, melakukan koordinasi dan konsultasi dengan PT. Pertamina terkait kuota tahun berjalan masing-masing agen Liquefied Petroleum Gas 3 kg. Program – program kerja yang belum dapat dilakukan guna mewujudkan penyaluran Liquefied Petroleum Gas 3 KG berjalan dengan baik yaitu pembagian wilayah penyaluran sampai saat ini belum dapat dilaksanakan oleh karena masing-masing agen memiliki wilayah penyaluran se kabupaten. Kendala yang dihadapi yang mengakibatkan program – program kerja belum dapat dilakukan guna mewujudkan penyaluran LPG 3 KG berjalan dengan baik yaitu kurangnya

*Korespondensi Penulis; e-mail: mariamwullur@unima.ac.id

koordinasi pihak PT. Pertamina dengan pemerintah daerah.

Adapun yang menjadi sasaran utama penyaluran LPG 3 KG (berdasarkan kebijakan) yaitu rumah tangga berpenghasilan rendah dan Usaha Mikro. Alasan mendasar dipilihnya mereka sebagai sasaran utama penyaluran Liquefied Petroleum Gas 3 KG (berdasarkan kebijakan) yaitu bahwa dalam rangka untuk menjamin penyediaan dan pengadaan bahan bakar di dalam negeri dan mengurangi subsidi bahan bakar minyak guna meringankan beban keuangan negara. Rumah tangga adalah konsumen yang mempunyai legalitas penduduk, menggunakan minyak tanah untuk memasak dalam lingkup rumah tangga dan tidak mempunyai kompor gas untuk dialihkan menggunakan LPG Tabung 3 Kg termasuk tabung, kompor gas beserta peralatan lainnya [5]. Usaha mikro adalah konsumen dengan usaha produktif milik perorangan yang mempunyai legalitas penduduk, menggunakan minyak tanah untuk memasak dalam lingkup usaha mikro dan tidak mempunyai kompor gas untuk dialihkan menggunakan LPG Tabung 3 Kg termasuk tabung, kompor gas beserta peralatan lainnya [5].

Syarat/kriteria yang diatur oleh kebijakan sehubungan dengan sasaran utama penyaluran LPG 3 KG yaitu dalam rangka penyediaan dan pendistribusian LPG tabung 3 kg, Menteri menetapkan harga patokan dan harga jual eceran LPG tabung 3 kg untuk Rumah Tangga dan Usaha Mikro. Menteri menetapkan harga patokan LPG tabung 3 kg setelah mendapatkan pertimbangan Menteri Keuangan. Menteri menetapkan harga jual eceran LPG tabung 3 kg didasarkan pada hasil kesepakatan instansi terkait yang dikoordinasikan oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian. Direktorat Jenderal berkoordinasi dengan Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota melaksanakan pendataan rumah tangga dan usaha mikro Pengguna LPG Tertentu yang memenuhi kriteria : memiliki kartu tanda penduduk (KTP) atau Kartu Penduduk Musiman dan kartu keluarga (KK) pada wilayah yang di data; mempunyai penghasilan tidak lebih dari Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per bulan dengan dibuktikan melalui slip gaji atau pengeluaran tidak lebih dari Rp 1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per bulan atau dengan surat keterangan tidak mampu dari kelurahan atau desa setempat [6]

Kenyataan yang terjadi di Kecamatan Tondano Selatan (sesuai/tidak) sasaran utama penyaluran LPG 3 KG yaitu penyaluran gas elpiji di Minahasa Selatan dapat dikatakan belum sesuai

dengan harapan oleh karena penjualan gas LPG 3 kg bersubsidi ini juga masih dinikmati oleh rumah tangga berkemampuan. Yang menjadi penyebab (sesuai/tidak) sasaran utama penyaluran LPG 3 KG yaitu tidak adanya ketegasan PT. Pertamina dalam hal mengawasi langsung ke pangkalan / sub agen tentang penjualannya. Pada pelaksanaannya, pola hubungan kerja antara sasaran utama penyaluran LPG 3 KG dengan pelaksana kebijakan yaitu untuk mendukung pelaksanaan pendistribusian/penyaluran LPG 3 kg maka dibentuk Tim Koordinasi Pusat, Tim Koordinasi Provinsi dan Tim Koordinasi Kabupaten / Kota. Masing-masing Tim Koordinasi melakukan tugas dan fungsinya sejak dari perencanaan, pelaksanaan, sosialisasi, monitoring, koordinasi dan evaluasi. Adapun jumlah sasaran utama penyaluran LPG 3 KG di Kabupaten Minahasa Selatan yaitu berdasarkan pantauan, pengawasan dan monitoring oleh Tim Koordinasi Kabupaten maka rata-rata rumah tangga dan usaha mikro di Kabupaten Minahasa Selatan telah menggunakan LPG 3 kg [7].

Kenyataan dan kendala yang dihadapi oleh sasaran utama penyaluran LPG 3 KG setelah kebijakan ini diperlakukan yaitu sering terjadi kekurangan / kelangkaan elpiji di masyarakat yang diakibatkan oleh karena pengiriman LPG melalui kapal laut sebagai sarana transportasi terkadang menghadapi badai gelombang akibat curah hujan tinggi yang mengakibatkan kapal terlambat tiba di daerah perairan Sulawesi Utara. Sementara itu perbedaan mendasar yang dirasakan oleh sasaran utama penyaluran LPG 3 KG sebelum dan sesudah kebijakan ini diberlakukan yaitu pada umumnya masyarakat menerima atas kebijakan yang dibuat pemerintah sejak konversi dari minyak tanah ke Liquefied Petroleum Gas yang ternyata ramah lingkungan dan hemat.

Pada tataran implementing organization, hierarki kelompok pelaksana penyaluran LPG 3Kg yaitu Pemerintah menunjuk kepada Badan Usaha yang memiliki izin niaga untuk melaksanakan penyediaan dan pendistribusian. Badan Usaha yang mendapat penugasan memiliki izin usaha niaga. Dan badan usaha tersebut adalah PT. Pertamina. Selanjutnya dari PT. Pertamina mendistribusikan kepada lembaga penyalur dan menyalurkan LPG 3 kg kepada Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji (SPPBE) dan Stasiun Pengisian Bulk Elpiji (SPBE). Dari SPBE gas elpiji diberikan kepada Penyalur (Agen) dan selanjutnya diserahkan kepada Sub Agen untuk diteruskan kepada Rumah Tangga dan Usaha Mikro.

*Korespondensi Penulis; e-mail: mariamwullur@unima.ac.id

Kendala yang dihadapi oleh masing – masing kelompok pelaksana penyaluran LPG 3Kg yaitu Ketersediaan stok gas LPG 3 kg di SPBE kadang-kadang mengalami kekurangan oleh karena keterlambatan melalui angkutan laut sementara kebutuhan akan elpiji oleh rumah tangga dan usaha mikro terus meningkat. Sementara itu pola pertanggungjawaban kerja dari masing – masing kelompok pelaksana penyaluran LPG 3Kg yaitu berdasarkan ketentuan maka kelompok penyalur atau agen menyampaikan laporan realisasi penyaluran gas LPG 3 kg kepada PT. Pertamina dan kepada Pemerintah Daerah sebagai unsur pengawasan di daerah. Baik secara administrasi keuangan dan administrasi pengelolaan pendistribusian kepada rumah tangga dan usaha mikro maka kelompok penyalur / agen menyiapkan data realisasi penyaluran berdasarkan log book yang diisi oleh sub agen / pangkalan dimana log book tersebut mencantumkan transaksi penjualan kepada rumah tangga dan usaha mikro. Seterusnya maka lembaga negara yang diberikan kewenangan melakukan pemeriksaan / audit dalam hal ini Badan Pemeriksa Keuangan melakukan pemeriksaan kepada kelompok penyalur / agen.

Berkaitan dengan environmental factor, pada implementasi kebijakan pendistribusian LPG 3 kg terlihat lingkungan budaya masyarakat Minahasa Selatan yang mendukung penyaluran LPG 3 Kg berjalan dengan baik dimana masyarakat Minahasa Selatan yang homogen namun berperilaku budaya yang santun pada umumnya. Pada penggunaannya dimana masyarakat menggunakan gas elpiji 3 kg ternyata praktis dan dinamis. Lingkungan budaya masyarakat Minahasa Selatan yang kurang mendukung penyaluran LPG 3 Kg menunjukkan bahwa kenyataan di lapangan bahwa masyarakat yang kurang mendukung adalah mereka yang tidak / belum paham tentang efisiensi biaya menggunakan gas elpiji dibanding dengan menggunakan kayu bakar atau minyak tanah. Demikian pula dengan faktor ekonomi seperti masyarakat yang tidak berpenghasilan tetap sehingga ketika akan mengeluarkan biaya pembelian gas elpiji masyarakat tertentu masih cenderung menggunakan kayu bakar yang menurut masyarakat biaya untuk mendapat kayu bakar lebih murah.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang ada maka, peneliti menyimpulkan bahwa implementasi

kebijakan penyediaan dan pendistribusian Liquefied Petroleum Gas 3 kg di Kecamatan Tondano Selatan yang dianalisis dari aspek idealised policy, target groups, implementing organization dan environmental factor belum berjalan dengan baik. Keadaan ini disebabkan sebagai akibat pada Idealised policy kebijakan penyediaan dan penyaluran yang diimplementasikan ke dalam bentuk program Liquefied Petroleum Gas 3 kg pada level peraturan tingkat Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri telah sesuai akan tetapi pada operasional di tingkat kabupaten Timor Kerja Pengawasan dan Penertiban program yang ditetapkan tidak berjalan dengan baik dalam hal kurangnya koordinasi pihak PT. Pertamina dengan Pemerintah Daerah dalam program pembahasan pembagian wilayah penyaluran sampai saat ini belum dapat dilaksanakan oleh karena masing-masing agen memiliki wilayah penyaluran se-kecamatan Tondano Selatan.

Referensi

- [1] Peraturan dengan Nomor 26 Tahun 2009 tentang Penyediaan dan Pendistribusian Liquefied Petroleum Gas
- [2] Moleong, Lexy J. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- [3] Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:.
- [4] Peraturan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri ESDM Nomor 5 dan 7 Tahun 2011 tentang Pembinaan dan Pengawasan Pendistribusian Tertutup Liquefied Petroleum Gas
- [5] Permen ESDM No. 26 Tahun 2009
- [6] UU No. 18 Tahun 2006 tentang APBN
- [7] Agustino, Leo. 2008. Dasar-Dasar Kebijakan Publik. Bandung : Alfabeta.

*Korespondensi Penulis; e-mail: mariamwullur@unima.ac.id