



Jurnal Transformasi Administrasi

MEDIA PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN MANAJEMEN KINERJA PEMERINTAH

• VOLUME 12 • NOMOR 02 • TAHUN 2022 • HALAMAN 108-203 • 2022 • ISSN 2088-5474 • e-ISSN 2776-4435

JURNAL TRANSFORMASI ADMINISTRASI | VOLUME 12 | NOMOR 02 | TAHUN 2022

Editorial

Agus Widiatmo

Kinerja Program Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesejahteraan Sosial Studi Kasus di BBPPKS Regional I Sumatera

Nova Yulanda Putri Sipahutar

Pelatihan Aparatur Sipil Negara: Sebuah Studi Bibliometrik

Iqlima Azhar, Afrah Junita, dan Dhamayanti

Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah terhadap Manajemen Aset dengan Variabel Komitmen Pimpinan sebagai Pemoderasi pada Pemerintahan Kota Langsa

Fifi Ariani, Revita Rahim, dan Citra Permatasari

Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara secara Daring (Studi Kasus di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara)

Tuti Meutia, Imelda Husna dan Afrah Junita

Pengaruh Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Variabel Moderasi di Kota Langsa

Alfi Risky Rahmanda

Tata Kelola dan Tantangan Penyelenggaraan Inovasi Daerah di Indonesia

Arnita dan Fikri

Penataan Ruang Aceh Berbasis Islam dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia

e-ISSN 2776-4435



9 772776 443008

ISSN 2088-5474



9 786029 751802

PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN
KAJIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA RI
JALAN DR.MR.T.MUHAMMAD HASAN , DARUL IMARAH
ACEH BESAR 23352, TELP. (0651) 8010900
FAX. (0651) 7552568

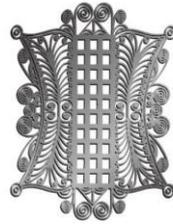
INTEGRITAS PROFESIONAL INOVATIF PEDULI



PENERBIT
Puslatbang
KHAN



Jurnal Transformasi Administrasi



Pengarah
Kepala Puslatbang KHAN LAN RI

Pemimpin Redaksi/ Penanggung Jawab (*Editor in Chief*):

Ir. Faizal Adriansyah, M.Si

Redaktur (*Journal Editor*)

Said Fadhil, S.IP, MM.

Penyunting (*Section Editor*):

Desy Maritha, SE, Ak., MA, MSE.

Ilham Khalid, SH

Mohd. Febrianto, S.Pd.I,

Copy Editor & Layout Editor:

Mirza Sahputra, SH, MH,

Imam Baihaqi Luqman SIA,

Mitra Bestari

Dr. Teuku Roli Ilhamsyah Putra, SE, MM, (Universitas Syiah Kuala)

M. Heikal Daudy, SH, MH. (Universitas Muhammadiyah),

Nurul Hidayah Zainal, SH, MH (BKPSDM Provinsi Aceh),

Rollis Juliansyah, SE, M.Si (Universitas Teuku Umar)

Rio Widiyanto, SE, MA, MSE (Erasmus University, The Netherlands)

Penerbit

LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara

Jl. Dr. Mr. T. Muhammad Hasan, Darul Imarah, Aceh Besar

Telp. 0651-8010900 – Fax. 0651-7552568

Website: jta.lan.go.id, jta-journal.org

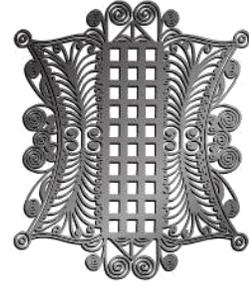
Email: jurnal.jta@gmail.com

Petunjuk Penulisan Artikel

JURNAL TRANSFORMASI ADMINISTRASI merupakan jurnal ilmiah berkala yang diterbitkan oleh Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara Lembaga Administrasi Negara RI (Puslatbang KHAN LAN RI). Jurnal ini memuat tulisan ilmiah baik bersifat hasil kajian konseptual atau penelitian empirik pada isu-isu penyelenggaraan dan pembangunan administrasi negara secara luas. Seperti kinerja pemerintahan dan aparatur, penyelenggaraan kebijakan dan pelayanan publik, penyelenggaraan otonomi daerah, hukum, sosial, ekonomi dan sebagainya. Tulisan dapat bersifat penemuan baru, koreksi, pengembangan atau penguatan terhadap paradigma atau teori yang sudah ada, serta belum pernah dimuat/dipublikasikan pada media jurnal atau media publikasi lainnya. Tulisan harus didukung oleh referensi/*bibliography* yang relevan. Petunjuk penulisan naskah adalah sebagai berikut:

1. Naskah diketik dalam bahasa Indonesia menggunakan kertas ukuran A4 sepanjang 10-20 halaman, jenis huruf *book antiqua*, spasi tunggal (1), margin 3 cm dari atas dan kiri, serta 2 cm dari kanan dan bawah.
2. Format tulisan/artikel terdiri atas:
 - a. Judul tulisan (14 pt), ditulis 2 hingga 4 baris, spasi tunggal.
 - b. Nama penulis (12 pt), diberikan *footnote* tentang identitas penulis. Apabila penulis lebih dari satu orang maka penulis yang ditulis pertama adalah penulis utama.
 - c. Abstrak (12 pt) merupakan ringkasan dari isi artikel terdiri dari 100-200 kata untuk membantu pembaca mengetahui tujuan dan isi artikel. Isi Abstrak mencakup tujuan penulisan, naskah, metode dan kesimpulan. Abstrak ditulis dalam dua bahasa.
 - d. Keywords (12 pt), ditulis dalam dua bahasa (Indonesia-Inggris).
 - e. Pendahuluan (12 pt), spasi tunggal (1). Memuat dan menguraikan informasi - informasi umum, topik dan substansi yang mampu menarik dan mengundang rasa keingintahuan (*curiosity*) pembaca, dengan memberikan acuan bagi permasalahan yang akan dibahas, arti pentingnya materi yang ditulis, atau gagasan baru yang inovatif dan konstruktif. Tulisan disertai dengan data- data pendukung dan sumber referensi. Bagian ini terdiri; (a) rumusan masalah; (b) tujuan; (c) dan deskripsi singkat mengenai kerangka pemikiran. Apabila tulisan merupakan hasil penelitian empirik maka perlu dicantumkan; (a) metode penelitian; (b) hasil analisis data dan penelitian.
 - f. Pembahasan (12 pt). Memuat uraian, analisis, argumentasi, interpretasi penulis terhadap data berkenaan masalah yang disoroti. Data-data yang digunakan disertai sumber referensi yang mendukung.
 - g. Penutup (12 pt). Memuat kesimpulan yang menjadi ringkasan uraian atau jawaban sistematis dari masalah yang diajukan secara singkat dan diikuti oleh saran-saran atau rencana tindak lanjut.
 - h. Daftar Pustaka (12 pt). Berupa buku teks, artikel dari majalah, makalah, perundang-undangan dan dokumen pendukung lainnya, ditulis pada bagian akhir tulisan dengan mengikuti kaidah-kaidah penerbitan daftar pustaka dalam publikasi ilmiah.
3. Penulisan Tabel dan Gambar/Grafik. Judul tabel ditulis di atas tabel, sedangkan judul gambar/ grafik ditulis di bawah gambar/grafik. Jika tabel atau gambar/grafik tersebut merupakan kutipan atau modifikasi dari buku atau sumber tertentu maka wajib menyebutkan sumber aslinya. Jika tabel tadi merupakan data olahan terhadap suatu instrumen penelitian, maka harus pula diberikan keterangan.
4. Penulisan Kutipan menggunakan format *bodynote*, dan untuk definisi istilah dalam bentuk catatan Kaki (*footnote*).
5. Tulisan yang diserahkan kepada Redaksi akan diseleksi dan direview oleh Tim Redaksi. Tim berhak mengubah susunan kalimat, panjang tulisan dan aspek-aspek penulisan lainnya sesuai dengan visi misi Jurnal Transformasi Administrasi, tanpa menghilangkan substansi tulisan. Untuk tulisan yang tidak dimuat, akan dikembalikan kepada penulis, dan untuk tulisan yang dimuat akan diberikan honorarium sepantasnya sesuai dengan jumlah halaman terbitan.
6. Naskah dapat dikirim ke Redaksi Jurnal "Transformasi Administrasi" D/A : **Kantor Puslatbang KHAN LAN RI**, Cq Bidang Kajian Hukum Administrasi Negara, Jalan Dr. Mr. T. Muhammad Hasan, Darul Imarah, Aceh Besar, 23352. Telp 0651-8010900, Fax 0651-7552568 atau melalui email ke: jurnal.jta@gmail.com.

Jurnal Transformasi Administrasi mengundang Anda mengirimkan artikel hasil kajian konseptual maupun penelitian empirik bersifat penemuan baru, koreksi, pengembangan, dan atau penguatan terhadap paradigma maupun teori yang telah ada.



editorial

Karakteristik *Digital Leadership* di Era *Digital Transformation*

Visi misi Presiden yang tertuang dalam RPJMN 2020-2024 adalah terwujudnya Indonesia yang maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Visi tersebut diwujudkan melalui salah satu dari 9 isi nawacita yang menjadi misi Presiden dan wakil presiden, yaitu peningkatan kualitas Manusia Indonesia. Hal ini juga sejalan dengan arahan presiden untuk peningkatan pembangunan sumber daya manusia, melalui transformasi SDM aparatur yang salah satunya mendorong percepatan transformasi digital.

Dalam menjawab tantangan tersebut, peran Lembaga administrasi negara dalam konteks pengembangan sumber daya manusia diantaranya adalah pengembangan *reskilling/ upskilling* melalui berbagai terobosan kebaruan atau modernisasi kebijakan dan sistem dalam pengembangan kompetensi. Selain itu, dalam penyelenggaraan pelayanan publik, dituntut pula dukungan digitalisasi yang berkaitan dengan sistem, infrastruktur, bisnis proses, kelembagaan dan pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). SDM adalah penggerak utama dalam menjalankan kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini harus didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif dan inovatif yang nantinya akan berdampak pada pengembangan kompetensi yang berkesinambungan. Pengembangan Kompetensi SDM juga dihadapi dengan berbagai tantangan baru dan kebutuhan keterampilan dan pengetahuan yang baru pula. Untuk itulah diperlukan kemampuan yang adaptif dalam menghadapi tantangan digitalisasi, melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi.

Melalui *digital leadership* berbasis 4.0 diharapkan akan adanya gagasan, keputusan dan inovasi akan dihasilkan melalui sistem yang kolaboratif. *Digital leadership* merupakan pengetahuan seorang pimpinan dalam mengarahkan organisasi atau entitas yang dipimpinnya untuk bertransformasi kearah digital. Menurut Muljono (2021) Kepemimpinan digital adalah penggunaan strategis asset digital perusahaan untuk mencaputujuan organisasi. Karakteristik yang harus dimiliki oleh pemimpin yang berbasis digital adalah:

1. *Characteristics-Digital Business*, yaitu seorang *digital leadership* harus mempunyai karakteristik *innovative visionary* yang tidak hanya berpikir untuk masa depan, tetapi juga harus mampu memiliki inovasi. *Networking intelengece*, *complexity master* juga karakteristik yang harus dimiliki seorang pimpinan. *Networking intelegence* adalah kemampuan dalam mengkoordinasikan antara pengetahuan, *skill* dan sumber daya tim, sedangkan kemampuan *complexity master* adalah kemampuan dalam memahami kondisi dan situasi yang rumit dan bisa memecahkan masalah pada situasi yang sulit.
2. *Characteristics-social Attitude*, yaitu bagaimana seorang pemimpin digital bisa menjadi seorang *role model* bagi anggota tim lainnya. Pendekatan *democratic delegative*, yaitu merancang organisasinya dengan hierarki dan birokrasi yang minimalis sehingga seorang pemimpin digital berorientasi pada personil dan fokus pada perkembangan dan kemajuan para anggota organisasinya.
3. *Characteristic-General Mindset*, selain karakteristik di atas terdapat karakteristik umum seperti *agile* dalam beradaptasi dengan lingkungan organisasi yang baru dengan merumuskan *transformation strategies*. Karakteristik lainnya, yaitu kemampuan untuk *learning by errors*, dan *knowledge oriented*, yaitu adanya keinginan untuk terus belajar.

Berdasarkan karakteristik di atas, maka kemampuan adaptif atas perkembangan teknologi informasi bagi seorang pimpinan adalah keniscayaan dalam menghadapi era VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity). Hal inilah yang nantinya akan berkontribusi pada keberhasilan pengimplementasian *e-government*, dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang adil, transparan dan akuntabel.

Desy Maritha

Referensi

- Cahyarini, Farida Dwi, *Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik*. Jurnal Studi Komunikasi dan Media, Vol. 25 No.1 (2021).
- Mislawaty, S.E, Raegen H., Siti A., *Digitalizing Governance in South Sumatera*, Jurnal Bina Praja, 2022, 14 (3), 399-411.
- Muljono, Wiryanta. *Modul Kepemimpinan Digital*, Lembaga Administrasi Negara. 2021.
- Tulungen, E.E.W., Saerang, D.P.E., Maramis, J.B., *Transformasi Digital: Peran Kepemimpinan Digital*, Jurnal EMBA, Vol. 10 No. 2, April 202, Hal : 1116-1123.

daftar isi

Editorial

Agus Widiatmo

Kinerja Program Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesejahteraan Sosial Studi Kasus di BBPPKS Regional I Sumatera ___ 108

Nova Yulanda Putri Sipahutar

Pelatihan Aparatur Sipil Negara: Sebuah Studi Bibliometrik___120

Iqlima Azhar, Afrah Junita, dan Dhamayanti

Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah terhadap Manajemen Aset dengan Variabel Komitmen Pimpinan sebagai Pemoderasi pada Pemerintahan Kota Langsa___ 135

Fifi Ariani, Revita Rahim, dan Citra Permatasari

Efektivitas Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara secara Daring (Studi Kasus di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara) ___ 148

Tuti Meutia, Imelda Husna dan Afrah Junita

Pengaruh Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Variabel Moderasi di Kota Langsa___162

Alfi Risky Rahmanda

Tata Kelola dan Tantangan Penyelenggaraan Inovasi Daerah di Indonesia___ 176

Arnita dan Fikri

Penataan Ruang Aceh Berbasis Islam dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia___ 193

KINERJA PROGRAM

PENGEMBANGAN KAPASITAS SDM DAN LEMBAGA KESEJAHTERAAN SOSIAL: STUDI KASUS DI BBPPKS REGIONAL I SUMATERA¹

HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT PROGRAM AND SOCIAL WELFARE INSTITUTIONS: CASE STUDY AT BBPPKS REGIONAL I SUMATERA

Agus Widiatmo²

Email: masgoes.wd@gmail.com

ABSTRACT

The optimality of the implementation of social welfare, which refers to Law Number 11 of 2009 concerning Social Welfare and Permensos Number 6 of 2020 concerning the Ministry of Social Affairs Strategic Plan 2020-2024, will be largely determined by the quality of human resources and social welfare institutions. This research is aimed at uncovering the performance of the HR capacity building program and social welfare institutions in supporting the optimization of social welfare implementation in the 2017-2021 period, with a case study at BBPPKS Regional I Sumatera. The results of the study show that in terms of budget allocation and proportionality, the proportion of budget allocations for the capacity building program for HR and social welfare institutions at BBPPKS Regional I Sumatera compared to the total budget for Social Research and Education is below 8%, which is in the range of 5.44% to 7.54%. On the other hand, the lack of budget allocations and proportions did not affect the output per activity. In terms of target and output, out of a total of 25 education and training programs, 24 (96.00%) of them produced output and 1 other training activity (4.00%) with 150% realization, due to changes in learning formats from offline to online due to the situation and conditions of the covid pandemic. Regarding the realization of outcomes, the Non Apparatus Social Welfare HR training shows a better proportionalization of material substance based on the main function and supports the implementation of Social Welfare compared to the Apparatus Social Welfare HR training. The increase in knowledge, skills, internalization of values was also felt by most of the alumni of the Social Welfare and Non-Apparatus HR training, which also had a significant effect on improving the quality of performance, both in the eyes of direct superiors and colleagues. In terms of cooperation with the Provincial and Regency/City local governments through the 1st pattern as an ideal pattern, it has only been able to reach 6 (75.00%) of 8 Provinces and 4 (3.03%) of 132 Regencies/Cities in regional I region Sumatera.

Keywords: Program's Performance, Capacity Development, Manpower and Institutions of Social Welfare Services.

ABSTRAK

Optimalitas penyelenggaraan Kesos, mengacu pada UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesos dan Permensos Nomor 6 Tahun 2020 tentang Renstra Kemensos 2020-2024, akan

¹ Diterima 13 Oktober 2022, Direvisi 28 Oktober 2022

² Widyaiswara BBPPKS Regional I Sumatera di Padang

sangat ditentukan oleh kualitas SDM dan Lembaga Kesos. Penelitian ini ditujukan untuk mengungkap kinerja program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dalam mendukung optimalitas penyelenggaraan Kesos dalam kurun 2017-2021, dengan studi kasus di BBPPKS Regional I Sumatera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari sisi alokasi dan proporsionalitas anggaran, maka proporsi alokasi anggaran untuk program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di BBPPKS Regional I Sumatera dibandingkan dengan total anggaran Badiklitpensos di bawah 8%, yaitu dalam kisaran 5,44% s.d 7,54%. Di sisi lain, minimnya alokasi dan proporsi anggaran ternyata tidak berpengaruh pada capaian *output* per kegiatan. Dari sisi target dan realisasi *output*, maka dari total 25 diklat, 24 (96,00%) diantaranya menghasilkan realisasi *output* 100% dan 1 kegiatan diklat lainnya (4,00%) dengan realisasi 150%, akibat perubahan format pembelajaran dari luring ke daring karena situasi dan kondisi pandemi covid. Terkait realisasi *outcome*, diklat SDM Kesos Non Aparatur memperlihatkan proporsionalisasi substansi materi berbasis fungsi utama dan penunjang penyelenggaraan kesos yang lebih baik dibanding diklat SDM Kesos Aparatur. Peningkatan pengetahuan, ketrampilan, internalisasi nilai juga dirasakan oleh sebagian besar alumni diklat SDM Kesos Aparatur dan Non Aparatur, yang juga berpengaruh signifikan pada peningkatan kualitas kinerja, baik di mata atasan langsung maupun kolega. Dari sisi kerjasama dengan pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota melalui pola ke-1 sebagai pola ideal, baru mampu menjangkau 6 (75,00%) dari 8 Provinsi dan 4 (3,03%) dari 132 Kabupaten/Kota di wilayah regional I Sumatera.

Kata kunci: Kinerja Program, Pengembangan Kapasitas, SDM dan Lembaga Kesos.

A. PENDAHULUAN

Dalam UU Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial (Kesos) dinyatakan bahwa terdapat 2 infrastruktur utama yang berperan krusial dalam penyelenggaraan Kesos, yaitu : SDM dan Lembaga Kesos. SDM Kesos dapat diklasifikasikan : (1) SDM Kesos Aparatur, baik di lingkungan Kemensos, maupun Pemerintah Daerah; serta (2) SDM Kesos Non Aparatur, seperti Pendamping Sosial Program maupun Relawan Sosial Masyarakat. Di samping itu, juga terdapat Lembaga Kesos, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun masyarakat.

Peran krusial SDM dan Lembaga Kesos secara jelas juga terefleksikan dalam Renstra Kemensos 2020-2024, khususnya pada rumusan isu strategis ke-2, yaitu: "meningkatkan layanan yang berkualitas oleh pelaku penyelenggara Kesos yang profesional," serta rumusan arah kebijakan ke-2, yaitu: "meningkatkan kualitas

penyedia layanan Kesos melalui peningkatan kapasitas SDM dan kelembagaan sosial dalam penyelenggaraan Kesos".

Secara faktual, setidaknya terdapat 3 jenis tantangan yang harus direspon dan diantisipasi dengan tepat, terkait keberadaan SDM dan Lembaga Kesos, yaitu: (1) kuantitas; (2) standar kompetensi; dan (3) profesionalitas kinerja. Dari aspek kuantitas, harus diakui bahwa jumlah SDM Kesos yang ada saat ini masih belum memadai dibanding dengan kecenderungan peningkatan permasalahan Kesos yang terjadi. Dari aspek standar kompetensi, kompleksitas permasalahan Kesos memunculkan kebutuhan SDM Kesos yang tidak saja memiliki *base of knowledges*, *base of skills* dan *base of values* dalam penanganan permasalahan Kesos secara generik, namun juga kompetensi yang spesifik. Untuk penanganan masalah anak, misalnya, ke depan diperlukan

kompetensi teknis spesifik terkait pendampingan sosial Anak Berhadapan dengan Hukum, Anak dalam Situasi Bencana, Anak Korban Tindak Kekerasan/Eksploitasi, Anak Korban Perundungan (*bullying*), dan sejenisnya. Dari aspek profesionalitas kinerja, penanganan permasalahan Kesos selama ini juga ditangani oleh banyak lembaga, baik dari sesama lembaga pemerintah (GOs), organisasi non pemerintah (NGOs), maupun yang dibentuk secara swadaya oleh masyarakat. Kondisi ini memunculkan kebutuhan agar SDM Kesos juga harus mampu bersaing secara terbuka dan kompetitif maupun bersinergi secara kolaboratif dengan *stakeholder* lainnya.

SDM dan Lembaga Kesos diharapkan dapat juga berkontribusi dalam meminimalisir berbagai persoalan terkait penyelenggaraan kesos di lapangan. Salah satu persoalan utama yang seringkali menjadi sorotan di masyarakat adalah terkait validitas dan reliabilitas data pemerlu pelayanan kesejahteraan sosial, dimana kasus salah sasaran dalam penyaluran bantuan sosial masih sering terjadi hingga saat ini, bahkan dengan nilai nominal yang relatif fantastis. Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dalam Ikhtisar Hasil Pemeriksaan Semester (IHPS) II tahun 2021, misalnya, menyampaikan bahwa penetapan dan penyaluran bansos PKH, BPNT dan BST tidak sesuai ketentuan dan terindikasi salah sasaran, yang menimbulkan kerugian negara hingga Rp 6,93 triliun (Indriani, 2022). Dalam laporan BPK, ada 6 kesalahan penyaluran bansos yang tidak sesuai ketentuan, sehingga tidak tepat sasaran, yaitu : (a) ada penerima bansos tahun lalu yang ternyata sudah meninggal tapi masih masuk data Keluarga Penerima Manfaat; (b) penerima bansos tidak ada di Data Terpadu Kesejahteraan Sosial (DTKS) Oktober 2020 dan juga tidak ada di usulan pemda yang masuk melalui aplikasi Sistem Kesejahteraan Sosial-*Next*

Generation (SIKS-NG); (c) penerima bansos bermasalah pada 2020 masih ditetapkan sebagai penerima pada 2021; (d) penerima dengan NIK invalid; (e) penerima sudah dinonaktifkan tapi masih diberikan; (f) penerima bansos mendapatkan lebih dari sekali.

Penelitian ini akan mengungkap sejauh mana kinerja program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos serta kontribusinya terhadap optimalitas penyelenggaraan Kesos, khususnya di wilayah regional I Sumatera yang meliputi 8 Provinsi dan 132 Kabupaten/Kota, melalui 3 (tiga) pertanyaan penelitian :

- a. Bagaimanakah dukungan alokasi dan proporsi anggaran per tahun untuk program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di BBPPKS Regional I Sumatera dalam 5 tahun terakhir (2017-2021) ?
- b. Bagaimanakah gambaran target dan realisasi *output* dan *outcome* per tahun program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di BBPPKS Regional I Sumatera dalam 5 tahun terakhir (2017-2021) ?
- c. Bagaimanakah gambaran kolaborasi dalam pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dengan *stakeholder* khususnya pemerintah daerah di wilayah kerja BBPPKS Regional I Sumatera dalam 5 tahun terakhir (2017-2021) ?

B. KAJIAN LITERATUR

Kinerja menurut Bacal (2002), adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja atau performa, menurut Rummler dan Brache dalam Sulistiyani (2003), adalah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawabnya. Rummler dan Brache (dalam Sulistiyani, 2003), mengemukakan terdapat 3 level kinerja, yaitu: (1) Kinerja Organisasi, merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada unit analisis organisasi yang terkait tujuan, rancangan, serta manajemen organisasi; (2) Kinerja Proses, merupakan kinerja dalam menghasilkan produk, yang dipengaruhi oleh tujuan, rancangan, serta manajemen proses; (3) Kinerja Individu, merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai, yang dipengaruhi oleh tujuan, rancangan, dan manajemen pekerjaan, serta karakteristik individu. Dari ketiga level kinerja dari Rummler dan Brache tersebut, maka penelitian ini akan memfokuskan pada pengukuran dan penilaian terkait kinerja organisasi.

Pengukuran dan penilaian kinerja adalah perbandingan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya, sehingga dapat diketahui *performance gap*, yang selanjutnya dianalisis untuk mengetahui penyebab sekaligus menetapkan strategi *performance improvement* selanjutnya. Dari hasil pengukuran dan penilaian kinerja dapat disimpulkan tingkat keberhasilan dari target yang terlihat dari pencapaian target indikator kinerja kegiatan dan program.

Penelitian terkait kinerja program pada dasarnya telah banyak dilakukan, dan pada umumnya menggunakan metode *Balanced Scorecard*, *Value for Money*, maupun *Performance Indicators*, seperti terlihat pada contoh di tabel 1 :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Penulis dan Penerbit	Judul Penelitian	Ringkasan Hasil Penelitian
1.	Yuyun Novitasari (2019) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas	Analisis Pengukuran Kinerja Pemerintah Daerah dengan	Mengungkap kinerja keuangan Pemko Medan menggunakan metode <i>Value for Money</i> , berbasis

	Muhammadiyah Sumatera Utara	Prinsip <i>Value for Money</i> (Studi Kasus pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan)	pada data jumlah APBD dan realisasinya pada 2014-2018, yang diukur dari rasio ekonomis, efisiensi & efektifitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Pemko Medan dengan metode <i>value for money</i> yang diukur dengan rasio ekonomi, efisiensi, dan efektifitas untuk tahun 2014-2018 mengalami penurunan, karena tidak tercapainya target pendapatan daerah dan meningkatnya belanja daerah, sehingga mengalami defisit anggaran.
2.	Azhar Sani Adhan dan Etti Ernita Sembiring (2017) Politeknik Negeri Bandung	Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah dengan Pendekatan <i>Balanced Scorecard</i> (Studi Kasus pada Dinas Kesehatan Kota Bandung)	Mengukur kinerja Dinkes Kota Bandung dengan menggunakan pendekatan <i>Balanced Scorecard</i> , yang meliputi perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, serta pertumbuhan dan pembelajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) perspektif keuangan memiliki kinerja sangat ekonomis tidak efisien dan kurang efektif; (2) perspektif pelanggan memiliki kualitas kinerja memuaskan; (3) perspektif proses bisnis internal memiliki kualitas kinerja memuaskan; (4) perspektif pembelajaran dan pertumbuhan memiliki kualitas kinerja yang memuaskan.
3.	Aprilia Puspitasari (2018) Fakultas Ekonomi dan	Analisis Implementasi Pengukuran Kinerja (Studi kasus	Mengetahui implementasi sistem pengukuran kinerja pada Pemkab Jombang,

	Bisnis Universitas Brawijaya Malang	pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang)	dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kinerja yang dilakukan dengan menggunakan IKU, didukung dengan laporan IKM, yang diimplementasikan sejak dari perencanaan hingga evaluasi realisasi tingkat keberhasilan, terbukti efektif mengukur kinerja Pemkab Jombang.
--	-------------------------------------	---	---

Sejauh ini belum ditemukan referensi penelitian yang secara simultan menggunakan pendekatan anggaran, *output* dan *outcome* serta kolaborasi dengan *stakeholder*. Penelitian ini menggunakan ketiga pendekatan dimaksud secara simultan karena dipandang relevan sebagai *tool analysis* untuk mengungkap seberapa jauh kinerja program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dalam menunjang optimalitas penyelenggaraan Kesos.

Kebaruan (*novelty*) penelitian ini adalah menawarkan opsi alternatif dan memperkaya perspektif metodologis dalam pengukuran dan penilaian kinerja kelembagaan dan program, yang selama ini lazim menggunakan metode : (1) *Balanced Scorecard*, yang mendasarkan pengukuran kinerja dari perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta pertumbuhan dan pembelajaran; (2) *Value for Money*, identik dengan perspektif keuangan *Balanced Scorecard*, dengan menganalisis nilai ekonomi, efisiensi maupun efektifitas dari realisasi anggaran yang dialokasikan; dan (3) *Performance Indicators* melalui IKU dan IKM. Untuk Kemensos, metode pengukuran dan penilaian kinerja program berbasis pada 3 aspek : (1) alokasi dan proporsi anggaran

; (2) target dan capaian *output* dan *outcome*; serta (3) kolaborasi dengan *stakeholder* khususnya pemda di wilayah kerja, dapat dipergunakan sebagai perangkat metodologis baru untuk mengukur dan menilai kinerja program, khususnya program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian sosial, menggunakan rancangan penelitian studi kasus dengan metode penelitian deskriptif, dengan mendasarkan pada data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan responden ataupun informan dari penelitian, yaitu mereka yang selama ini menjadi penanggung jawab langsung dari program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di regional I Sumatera. Data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi dari laporan perencanaan program, laporan penyelenggaraan diklat, laporan hasil monev alumni diklat, maupun laporan kinerja tahunan (LAKIN) di BBPPKS Regional I Sumatera dalam kurun 5 tahun terakhir (2017-2021).

D. HASIL PENELITIAN

Alokasi dan Proporsi Anggaran

Data alokasi dan proporsi anggaran untuk program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos pada setiap tahunnya, terlihat pada tabel 2 berikut :

Tabel 2
Alokasi Anggaran Program Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di BBPPKS Regional I Sumatera (2017-2021)

Tahun	Alokasi Anggaran	(%)	
2017	Kemensos	17.525.288.529.000	
	Badiklitpensos	335.523.849.000	1,91
	BBPPKS Reg I	22.432.795.000	6,69
2018	Kemensos	43.393.136.929.000	
	Badiklitpensos	361.434.463.000	0,83
	BBPPKS Reg I	25.578.041.000	7,08
2019	Kemensos	59.039.206.791.000	
	Badiklitpensos	725.179.600.000	1,23
	BBPPKS Reg I	54.711.671.000	7,54

2020	Kemensos	134.171.889.274.000	
	Badiklitpensos	372.815.200.000	0,28
	BBPPKS Reg I	26.148.446.000	7,01
2021	Kemensos	108.087.556.191.000	
	Badiklitpensos	237.430.793.000	0,22
	BBPPKS Reg I	12.904.771.000	5,44

Sumber : Diolah dari LAKIN Badiklitpensos (2017-2021)

Dari tabel 2 terlihat alokasi dan proporsi anggaran program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di BBPPKS Regional I dibandingkan total anggaran Badan Pendidikan, Penelitian dan Penyuluhan Sosial (Badiklitpensos) berada pada angka di bawah 8%, dalam kisaran 5,44% s.d 7,54%. Proporsi tertinggi pada 2019 (7,54%) dan terendah pada 2021 (5,44%). Dalam lingkup kewilayahan yang lebih luas, kondisi keterbatasan alokasi dan proporsi anggaran untuk program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos juga terjadi pada BBPPKS di wilayah Regional II-VI, dimana rata-rata persentase alokasi dan proporsi anggaran untuk program pengembangan kapasitas SDM dan lembaga Kesos berada pada angka 6,64%.

Meski belum ada referensi teori maupun regulasi yang mengatur tentang alokasi dan proporsi anggaran yang ideal untuk program pengembangan kapasitas SDM pada suatu Kementerian/Lembaga, termasuk di lingkup internal Kemensos selama ini, namun jika mengacu pada amanat pasal 131 ayat 4 UUD 1945 maupun pasal 49 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional, APBN wajib menyediakan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 persen dari total belanja, maka angka rata-rata sebesar 6,64% dimaksud jelas masih berada pada posisi yang memerlukan peningkatan di masa mendatang.

Minimnya alokasi dan proporsi anggaran dimaksud berimplikasi langsung pada: (a) proporsi keterjangkauan secara agregatif serta (b) proporsi keterjangkauan

kategoritatif, dari populasi SDM dan Lembaga Kesos di wilayah regional I Sumatera. Secara agregatif terungkap, dari 7 kegiatan pengembangan kapasitas melalui kediklatan untuk SDM Kesos Aparatur pada 2017-2021, baru mampu menjangkau 424 orang (6,15%) dari total jumlah 6891 SDM Kesos Aparatur di wilayah regional I Sumatera. Secara kategoritatif, dari total 424 orang SDM Kesos Aparatur dimaksud, maka struktural eselon III/ koordinator 30 orang (7,08%), struktural IV atau sub koordinator 240 orang (56,60%), serta staf pelaksana dan fungsional (JFU dan JFT) sebanyak 154 orang (36,32%).

Secara agregatif juga terungkap dari 6 kegiatan pengembangan kapasitas melalui kediklatan untuk SDM Kesos Non Aparatur pada 2017-2021 baru menjangkau 9553 orang (26,68%) dari total jumlah 35.810 SDM Kesos Non Aparatur di wilayah regional I Sumatera. Dari total 9553 orang SDM Kesos Non Aparatur yang mendapat kesempatan pengembangan kapasitas, maka didominasi oleh Pendamping PKH sebanyak 9253 orang (96,86%), sekaligus mengungkap fakta belum semua kategori SDM Kesos Non Aparatur terakomodir.

Secara agregatif juga terungkap bahwa dari 2 kegiatan pengembangan kapasitas melalui kediklatan untuk Lembaga Kesos dalam kurun 2017-2021 baru menjangkau 90 Lembaga Kesos (14,75%) dari total jumlah 610 LKS di wilayah regional I Sumatera, itupun masih sebatas pada LKS Anak. Data empirik dimaksud juga mengungkap bahwa belum semua kategori Lembaga Kesos terakomodir.

Target dan Realisasi *Output* dan *Outcome*

Dari 7 diklat SDM Aparatur (46,67%) dan 8 diklat untuk Non Aparatur (53,33%), yang diselenggarakan dalam 25 kegiatan, maka 24 diantaranya (96,00%) realisasi *output* 100%, sedangkan 1 lainnya

(4,00%) realisasi 150%, akibat perubahan format pembelajaran dari luring ke daring, sehubungan dengan situasi pandemi covid-19. Terkait fokus substansi materi berbasis fungsi penyelenggaraan kesos, dari 7 diklat SDM Aparatur, maka 5 (71,43%) fokus pada fungsi penunjang, yaitu : PDPS, Diklat Sertifikasi JF Penyuluh Sosial, Diklat Penjenjangan JF Pekerja Sosial Ahli Muda, Diklat Manajemen Pembangunan Kesos, dan Diklat Manajemen Budaya Kerja, sedangkan 2 lainnya (28,57%) fokus pada fungsi rehabilitasi sosial, yaitu : Diklat Peksos ABH, dan Diklat Peksos Adiksi NAPZA. Tidak ditemukan diklat yang berfokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial serta pemberdayaan sosial.

Dari 6 diklat SDM Kesos Non Aparatur, 2 (33,33%) fokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial, yaitu Diklat P2K2/FDS serta Diklat Pencegahan dan Penanganan *Stunting*; 2 (33,33%) fokus pada fungsi rehabilitasi sosial, yaitu Diklat Peksos ABH, dan Diklat Konselor Adiksi NAPZA; 1 (16,67%) fokus pada fungsi pemberdayaan sosial, yaitu Diklat Pengembangan Masyarakat; dan 1 fokus pada substansi fungsi penunjang, yaitu Diklat Pendataan dan Informasi Kesos. Dalam kurun 2017-2021 dimaksud, kegiatan pengembangan kapasitas untuk SDM Kesos Non Aparatur melalui diklat mengakomodir seluruh *domain* fungsi dalam penyelenggaraan Kesos.

Dari 2 kegiatan untuk Lembaga Kesos (LKS), maka 100% fokus pada fungsi rehabilitasi sosial, yaitu Diklat Manajemen Kesos bagi Pengelola LKSA dan Diklat Perlindungan Anak bagi Pengasuh LKSA. Tidak ditemukan kegiatan pengembangan kapasitas untuk Lembaga Kesos yang berfokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan penunjang.

Terkait capaian *outcome*, dari 7 nomenklatur pengembangan kapasitas

untuk SDM Kesos Aparatur, sebagian besar eks peserta mendapatkan peningkatan pengetahuan memadai (61,67% s.d 79,42%), peningkatan keterampilan memadai (33,33% s.d 76,67%), peningkatan internalisasi nilai memadai (51,67% s.d 70,00%), peningkatan kualitas kinerja cukup memadai (35,00% s.d 73,33%). Sedangkan dari 8 nomenklatur pengembangan kapasitas untuk SDM Kesos Non Aparatur, sebagian besar eks peserta mendapatkan peningkatan pengetahuan memadai (52,95% s.d 73,33%), peningkatan keterampilan memadai (48,33% s.d 71,67%), peningkatan internalisasi nilai memadai (51,67% s.d 63,33%), peningkatan kualitas kinerja memadai (51,52% s.d 73,33%).

Di sisi lain, hasil pencermatan terhadap kurikulum menunjukkan bahwa dari 7 diklat SDM Kesos Aparatur dan 8 diklat SDM Kesos Non Aparatur dalam kurun 2017-2021, ternyata belum memberikan ruang untuk pembahasan isu strategis terkait penyelenggaraan Kesos, seperti : (a) Revolusi Industri 4.0; (b) *Sustainable Development Goals* (SDGs); (c) Reformasi Birokrasi; serta (d) Isu HAM.

Kolaborasi dengan Pemerintah Daerah

Setidaknya terdapat 3 pola kerjasama dengan pemerintah daerah selama ini :

- a. Pola ke-1 : Dinsos mitra mengalokasikan anggaran secara penuh dari APBD dan bertanggung jawab dalam teknis administrasi penyelenggaraan, sedang BBPPKS Regional I bertanggung jawab dalam penyusunan kurikulum dan menugaskan Tim Fasilitator secara penuh.
- b. Pola ke-2 : Dinsos mitra mengalokasikan anggaran secara penuh dari APBD dan bertanggung jawab dalam teknis administrasi penyelenggaraan termasuk penyusunan kurikulumnya, Tim Fasilitator merupakan gabungan antara

Fasilitator dari BBPPKS Regional I Sumatera dan Dinas Sosial setempat.

- c. Pola ke-3 : Pengiriman SDM Kesos, oleh Dinsos Provinsi dan Kabupaten/Kota, baik TKSP ataupun TKSM, sebagai peserta diklat di BBPPKS Regional I Sumatera.

Merujuk pada Rencana Induk Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos 2014-2019 (Badiklitpensos, 2014), bentuk pola ke-1 merupakan bentuk pola kerjasama yang paling ideal, karena : (a) merefleksikan komitmen yang kuat dan keterlibatan aktif pemerintah daerah dalam pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos; (b) menjadi *trigger factor* dalam mewujudkan standarisasi pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos karena di bawah konsultasi dan supervisi BBPPKS, semenjak dari analisis kebutuhan pelatihan, penyusunan kurikulum, penyampaian materi, hingga pemantauan dan evaluasinya; (c) menjadi opsi prospektif dalam meningkatkan keterjangkauan secara agregatif maupun kategoritatif, karena tidak harus berbagi alokasi jumlah peserta dengan provinsi maupun kabupaten/kota lainnya.

Adapun data kerjasama pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dengan Pemda Provinsi dan Kabupaten/Kota di wilayah kerja BBPPKS Regional I Sumatera (2017-2021) melalui pola ke-1, yang menjadi pola ideal sesuai Rencana Induk Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos 2014-2019 (Badiklitpensos, 2014), belum memadai karena baru menjangkau 6 (75,00%) dari 8 Provinsi di wilayah regional I Sumatera. yaitu : Aceh, Sumatera Utara, Kepulauan Riau, Sumatera Barat, Jambi dan Bengkulu, serta baru menjangkau 4 (3,03%) dari 132 Kabupaten/Kota di wilayah regional I Sumatera, yaitu : Kabupaten Aceh Utara,

Kabupaten Karimun, Kota Tanjung Pinang dan Kabupaten Kampar.

Sejauh ini, kerjasama dengan pemerintah daerah di wilayah regional I Sumatera, lebih melandaskan pada pola ke-3, dalam bentuk pengiriman SDM Kesos oleh Dinsos Provinsi dan Kabupaten/Kota, sebagai peserta diklat di BBPPKS Regional I Sumatera. Kerjasama melalui pola ke-3 ini, merujuk pada Rencana Induk Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos 2014-2019 (Badiklitpensos, 2014), bukanlah pola yang ideal, terutama jika dikaitkan dengan tantangan untuk peningkatan keterjangkauan, baik secara agregatif maupun kategoritatif. Namun meski secara agregatif maupun kategoritatif memiliki keterjangkauan yang amat terbatas, pola ke-3 ini memiliki keterjangkauan memadai dari sisi kewilayahan, baik di level provinsi maupun kabupaten/kota. Melalui pola ke-3 ini, pada tahun 2017, mampu menjangkau 8 provinsi (100%), 65 (49,24%) kabupaten/kota untuk SDM Kesos Aparatur, dan 119 (90,15%) kabupaten/kota untuk Non Aparatur. Pada 2018, mampu menjangkau 8 provinsi (100%), 54 (40,91%) kabupaten/kota untuk SDM Kesos Aparatur, dan 129 (97,73%) kabupaten/kota untuk Non Aparatur. Pada 2019, mampu menjangkau 8 provinsi (100%), 18 (13,64%) kabupaten/kota untuk SDM Kesos Aparatur, dan 131 (99,24%) kabupaten/kota untuk Non Aparatur. Pada 2020, mampu menjangkau 8 provinsi (100%), 30 (22,73%) kabupaten/kota untuk SDM Kesos Aparatur, dan 118 (89,40%) kabupaten/kota untuk Non Aparatur. Pada 2021, mampu menjangkau 8 provinsi (100%), 41 (31,06%) kabupaten/kota untuk SDM Kesos Aparatur, dan 119 (90,15%) kabupaten/kota untuk Non Aparatur.

Meski secara keterjangkauan wilayah lebih memadai, namun kerjasama melalui pola ke-3 ini tidak terlalu ideal karena tidak berkorelasi signifikan dengan keterjangkauan agregatif maupun

kategoritatif. Dengan alokasi rata-rata jumlah peserta 30 orang untuk setiap angkatan, maka dari 8 provinsi di wilayah regional I Sumatera, alokasi untuk setiap provinsi berkisar 3-4 orang saja. Secara faktual, alokasi 3-4 orang tersebut pun tidak akan mungkin dipenuhi seluruhnya oleh SDM dan Lembaga Kesos di tingkat Provinsi, karena harus berbagi dengan SDM dan Lembaga Kesos yang berada di tingkat Kabupaten/Kota.

Demikian juga dengan pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos melalui pola ke-2, yang seringkali diselenggarakan oleh Dinas Sosial Provinsi dan Kabupaten/Kota tanpa melalui proses analisis kebutuhan pelatihan maupun penyusunan disain kurikulum yang terstruktur dan terukur sehingga menjadi kendala tersendiri dalam mengupayakan standarisasi pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos, termasuk penunjukan narasumber maupun tim fasilitator yang seringkali juga tidak berbasis pada standar kualifikasi maupun kompetensi yang dipersyaratkan.

E. PEMBAHASAN

Dengan alokasi dan proporsionalitas anggaran minim, maka kontribusi program terhadap optimalitas penyelenggaraan Kesos di wilayah regional I Sumatera dalam kurun 2017-2021, masih jauh dari harapan. Proporsi alokasi anggaran per tahun, pada kisaran 5,44% s.d 7,54% dari total anggaran di Badiklitpensos, berimplikasi langsung pada keterjangkauan populasi SDM dan Lembaga Kesos, baik secara agregatif maupun kategoritatif. Fakta kecilnya persentase keterjangkauan secara agregatif, baik SDM Kesos Aparatur (6,15%), SDM Kesos Non Aparatur (26,68%), maupun Lembaga Kesos (14,75%) dalam kurun 2017-2021 merefleksikan bahwa upaya menjadikan SDM dan Lembaga Kesos sebagai *backbone*

penyelenggaraan kesos, sesuai amanah Renstra Kemensos 2020-2024 (Permensos Nomor 6 Tahun 2020), masih belum dapat diwujudkan secara maksimal. Fakta proporsi keterjangkauan kategoritatif, seperti dominasi Pendamping PKH (96,86%) pada diklat untuk SDM Non Aparatur dan dominasi LKS Anak (100%) pada diklat untuk Lembaga Kesos, semakin menegaskan bahwa optimalitas penyelenggaraan Kesos yang didukung oleh para pelaku penyelenggaraan Kesos yang profesional tidak akan mungkin dapat diwujudkan, jika minimnya alokasi dan proporsi anggaran tidak segera diupayakan solusinya secara tepat.

Meski belum ada referensi teori maupun regulasi yang mengatur tentang alokasi dan proporsi anggaran yang ideal untuk program pengembangan kapasitas SDM pada suatu Kementerian/Lembaga, termasuk di lingkup internal Kemensos selama ini, namun jika mengacu pada amanat pasal 131 ayat 4 UUD 1945 maupun pasal 49 UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dimana untuk kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional, APBN wajib menyediakan anggaran pendidikan minimal 20% dari total belanja, maka kisaran angka 5,44% s.d 7,54% di Regional I, maupun rata-rata 6,64% di Regional I-VI dalam kurun 2017-2021, jelas berada pada posisi jauh dari ideal.

Bertolak dari kondisi kesenjangan (*gap*) terkait alokasi dan proporsi anggaran program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dimaksud, maka Biro Perencanaan pada Sekretariat Jenderal Kementerian Sosial, sebagai koordinator perencanaan program dan penganggaran di lingkungan Kemensos, dapat melakukan penghitungan kebutuhan alokasi dan proporsi anggaran untuk itu secara seksama, sekaligus menyusun naskah akademik sebagai dasar untuk perumusan dan penetapan Peraturan Menteri Sosial tentang Standar Alokasi dan Proporsi

Anggaran Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di lingkungan Kemensos, yang selama ini memang belum pernah ada.

Di sisi lain, minimnya dukungan alokasi dan proporsi anggaran ternyata tidak berpengaruh pada capaian *output* untuk setiap kegiatan. Dari 25 kali kegiatan diklat pada 2017-2021, maka 24 (96,00%) realisasi *output* 100% dan 1 (4,00%) realisasi 150%, akibat perubahan format pembelajaran dari luring ke daring karena situasi pandemi covid-19. Di sisi lain, terungkap bahwa proporsi substansi materi berbasis pada fungsi penyelenggaraan kesos, seperti amanah Renstra Kemensos 2020-2024, belum sepenuhnya bisa diwujudkan. Dari 7 kegiatan pengembangan kapasitas untuk SDM Kesos Aparatur, terungkap bahwa 5 (71,43%) fokus pada fungsi penunjang, sedangkan 2 (28,57%) fokus pada fungsi rehabilitasi sosial. Tidak ditemukan fokus pada perlindungan dan jaminan sosial serta pemberdayaan sosial. Dari 6 kegiatan pengembangan kapasitas untuk SDM Kesos Non Aparatur, mengakomodir seluruh *domain* fungsi dalam penyelenggaraan kesos, dimana 2 (33,33%) fokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial; 2 (33,33%) fokus pada fungsi rehabilitasi sosial; 1 (16,67%) fokus pada fungsi pemberdayaan sosial; dan 1 (16,67%) fokus pada fungsi penunjang. Dari 2 kegiatan pengembangan kapasitas untuk LKS, seluruhnya (100%) fokus pada fungsi rehabilitasi sosial. Tidak ditemukan kegiatan pengembangan kapasitas untuk LKS yang berfokus pada fungsi perlindungan dan jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan penunjang. Fakta belum proporsionalnya fokus substansi materi berbasis fungsi-fungsi dalam penyelenggaraan Kesos dimaksud, berpengaruh signifikan pada belum maksimalnya kontribusi program terhadap

optimalitas penyelenggaraan Kesos di wilayah regional I Sumatera.

Bertolak dari kondisi kesenjangan (*gap*) terkait fokus materi yang belum mengakomodir fungsi penyelenggaraan Kesos dimaksud, maka Pusat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Profesi, sebagai koordinator pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos, dapat menyusun kajian akademik sebagai landasan penerbitan Surat Edaran Sekjen Kemensos tentang Penyelenggaraan Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos Berbasis pada Fungsi Penyelenggaraan Kesos, yang menegaskan pentingnya proporsionalitas distribusi fokus substansi materi berbasis fungsi penyelenggaraan Kesos.

Terkait realisasi *outcome*, maka dari 7 diklat SDM Kesos Aparatur, memperlihatkan bahwa sebagian besar eks peserta mendapatkan peningkatan pengetahuan memadai (61,67% s.d 79,42%), peningkatan ketrampilan memadai (33,33% s.d 76,67%), peningkatan internalisasi nilai memadai (51,67% s.d 70,00%), serta peningkatan kualitas kinerja cukup memadai (35,00% s.d 73,33%). Untuk SDM Kesos Non Aparatur, dari 8 nomenklatur diklat, sebagian besar eks peserta mendapatkan peningkatan pengetahuan memadai (52,95% s.d 73,33%), peningkatan ketrampilan memadai (48,33% s.d 71,67%), peningkatan internalisasi nilai memadai, (51,67% s.d 63,33%), serta peningkatan kualitas kinerja memadai (51,52% s.d 73,33%). Fakta ini juga menegaskan bahwa meski tidak didukung dengan alokasi dan proporsi anggaran yang memadai, namun realisasi *outcome* untuk masing-masing kegiatan, sebagian besar berada pada tingkat yang memadai.

Lebih lanjut dari 7 diklat SDM Kesos Aparatur dan 8 diklat SDM Kesos Non Aparatur pada 2017-2021, ternyata belum memberikan ruang memadai untuk pembahasan isu strategis terkait

penyelenggaraan Kesos, seperti : (a) Revolusi Industri 4,0; (b) *Sustainable Development Goals* (SDGs); (c) Reformasi Birokrasi; serta (d) Isu HAM. Bertolak dari kondisi kesenjangan (*gap*) terkait belum diberikannya ruang untuk pembahasan terkait isu strategis penyelenggaraan Kesos dimaksud, maka Pusat Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Profesi, sebagai koordinator pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dapat menyusun kajian akademik untuk penerbitan Surat Edaran Sekjen Kemensos tentang Isu Strategis Penyelenggaraan Kesos dalam Kegiatan Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos.

Lebih lanjut dari 3 pola kerjasama dengan pemerintah daerah di wilayah regional I Sumatera pada 2017-2021, terungkap bahwa pola ke-1 sebagai pola ideal, belum memadai karena baru menjangkau 6 (75,00%) dari 8 Provinsi, serta 4 (3,03%) dari 132 Kab/Kota di wilayah regional I Sumatera. Minimnya persentase jangkauan kerjasama melalui pola ke-1 dimaksud tentu saja masih belum bisa memenuhi target dalam Rencana Induk Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos 2014-2019 (Badiklitpensos, 2014), yaitu minimal dapat menjangkau 10% dari total jumlah 132 Kabupaten/Kota yang ada di wilayah regional I Sumatera.

Bertolak dari kondisi kesenjangan (*gap*) terkait masih minimnya jangkauan kerjasama dengan pemerintah Kabupaten/Kota melalui pola ke-1 dan fokus materi yang sebagian besar masih berfokus pada fungsi penunjang, maka BBPPKS Regional I sebagai penanggung jawab program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos di wilayah Regional I Sumatera dapat memetakan Kabupaten/Kota yang potensial untuk menjadi mitra kerjasama melalui pola ke-1 dengan berbasis pada hasil-hasil Rapat Koordinasi Pengembangan Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos dan

menindaklanjutinya dengan perumusan dan penandatanganan MoU.

KESIMPULAN

1. Kinerja program pengembangan kapasitas SDM dan Lembaga Kesos yang diselenggarakan BBPPKS Regional I Sumatera dalam kurun 2017-2021 belum maksimal dalam mendukung optimalitas penyelenggaraan kesos di wilayah regional I Sumatera. Keterbatasan dukungan alokasi dan proporsi anggaran berimplikasi langsung pada keterbatasan jangkauan kelompok sasaran, baik secara agregatif maupun kategoritatif.
2. Minimnya dukungan alokasi dan proporsi anggaran juga berdampak langsung pada skala kerjasama dengan pemerintah daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota, khususnya pola ke-1 sebagai pola ideal, yang baru menjangkau 6 (75,00%) dari 8 Provinsi dan 4 (3,03%) dari 132 Kabupaten/Kota di wilayah regional I Sumatera.
3. Minimnya dukungan alokasi dan proporsi anggaran ternyata tidak berpengaruh pada capaian *output* untuk setiap kegiatan, yang nyaris seluruhnya pada posisi realisasi 100%. Dari sisi target realisasi *outcome*, sebagian besar eks peserta menyatakan mendapatkan peningkatan pengetahuan, ketrampilan, dan internalisasi nilai memadai, yang juga berpengaruh pada peningkatan kualitas kinerjanya. Di sisi lain, kurikulum diklat ternyata belum memberikan ruang untuk pembahasan isu strategis terkait penyelenggaraan Kesos yaitu : (a) Revolusi Industri 4,0; (b) SDGs; (c) Reformasi Birokrasi; dan (d) Isu HAM.

REFERENSI

- Adhan, Azhar dan Etti Ernita S. (2017). *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah dengan Pendekatan Balanced Scorecard : Studi Kasus di Dinkes Kota Bandung*. Bandung : Politeknik Negeri.
- Adi, Isbandi Rukminto. (2002). *Pembangunan Kesejahteraan Sosial*. Jakarta : UI Press.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian : Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bacal, Robert. (2002). *Performance Management*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Badiklitpensos. (2014). *Rinbang Kapasitas SDM dan Lembaga Kesos 2014-2019*.
- Dunn, W.N. (2003). *Analisis Kebijakan Publik*. (Penerjemah: Samodra Wibawa, dkk.). Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Dimiyati dan Mudjiono (2015), *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung : Rineka Cipta.
- Husaini, Martani. (1997). *Balanced Scorecard Penyeimbang Pengukuran Kinerja Organisasi*. dalam Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia Nomor, 06/th XXVI Juni 1997.
- Mahsun, Mohammad. (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.
- Midgley, James. (2005). *Social Development : The Developmental Perspective in Social Welfare*. London : Sage Publications.
- Muhibbin, Syah. (2003). *Psikologi Belajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo.
- Nazir, M. (1988). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Novitasari, Yuyun. (2019). *Analisis Pengukuran Kinerja Pemda dengan Prinsip Value for Money : Studi Kasus pada BPKAD Kota Medan*. Medan : FEB UMSU.
- Peraturan Menteri Sosial Nomor 6 Tahun 2020 tentang Renstra Kemensos 2020-2024.
- Puspitasari, Aprilia. (2018). *Analisis Implementasi Pengukuran Kinerja : Studi Kasus pada Pemerintah Daerah Kabupaten Jombang*. Malang : FEB Universitas Brawijaya.
- Ratminto, Atik Septi Winarsih. (2005). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. (2003). *Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6093106/bpk-temukan-bansos-rp-69-t-salah-sasaran-orang-meninggal-masih-dapat> Selasa, 24 Mei 2022 14:37 WIB Anisa Indriani - detikFinance.
- https://www.bps.go.id/indikator/indikator/view_data/0000/data/1759/sdgs_1/2 Pengeluaran untuk Layanan Pokok sebagai Persentase dari Total Belanja Pemerintah.

PELATIHAN

APARATUR SIPIL NEGARA: SEBUAH STUDI BIBLIOMETRIK¹

CIVIL SERVANTS TRAINING: A BIBLIOMETRIC STUDY

Nova Yulanda Putri Sipahutar²

Email: nova012@brin.go.id

ABSTRACT

Training is a right for civil servants (ASN). The benefits of training are not only for ASN self-development but also for improving individual and organizational performance. However, there are still problems in terms of policy and implementation of training programs. Various field studies have been carried out related to training for ASN, but there is no specific training for ASN. This study analyzes the most influential research trends, authors, articles, countries, and keyword analysis. This study uses bibliometrics over a ten-year period with data drawn from Scopus and analysis using Vosviewer and Excel. The analysis results from VOS viewer show that the United Kingdom is the most influential country regarding the number of citations and publications. The most influential authors were mäder p., rzanny m., seeland m., wäldchen j.. They wrote the article Automated Plant Species Identification – Trends And Future Directions which was also the most influential article. For ten years, the keywords widely used have been related to public service training and several studies on post-training performance measurement. While research related to ethics, gender or gender differences, and e-learning is still not widely done and becomes an opportunity for novelty in the future.

Keywords: training, civil servants, bibliometric study.

ABSTRAK

Pelatihan merupakan hak bagi aparatur sipil negara (ASN). Manfaat pelatihan tidak hanya untuk pengembangan diri ASN, tetapi juga peningkatan kinerja individu dan organisasi. Namun, masih terdapat permasalahan baik dari sisi kebijakan maupun implementasi program pelatihan. Berbagai penelitian lapangan dilakukan terkait pelatihan bagi ASN, namun belum ada secara spesifik tentang pelatihan bagi ASN. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tren penelitian, penulis, artikel, dan negara yang paling berpengaruh, dan analisis keyword. Studi ini menggunakan bibliometrik dalam kurun waktu sepuluh tahun dengan data yang ditarik dari scopus, analisis menggunakan vosviewer dan excel. Hasil analisis dari vosviewer menunjukkan bahwa United Kingdom merupakan negara paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan jumlah publikasi. Penulis paling berpengaruh adalah mäder p., rzanny m., seeland m., wäldchen j., mereka menulis artikel "Automated Plant Species Identification – Trends And Future Directions" yang juga merupakan artikel paling berpengaruh. Selama sepuluh tahun, kata kunci yang banyak digunakan terkait pelatihan dengan pelayanan publik, beberapa penelitian terkait pengukuran kinerja pasca pelatihan. Sedangkan penelitian

¹ Diterima 10 Agustus 2022, Direvisi 02 September 2022

² Badan Riset dan Inovasi Nasional

Orcid id: 0000-0003-2755-7397

yang berkaitan dengan etika, gender atau perbedaan jenis kelamin, dan *e-learning* masih belum banyak dilakukan dan menjadi peluang *novelty* di masa yang akan datang.

Kata kunci: Pelatihan, Aparatur Sipil Negara, Studi Bibliometric

A. PENDAHULUAN

Pelatihan bagi aparatur sipil negara (ASN) merupakan hal yang sangat penting, bukan saja untuk pengembangan diri ASN tetapi juga peningkatan kinerja organisasi. Pegawai yang menerima pelatihan dan pengembangan yang sesuai dapat membantu organisasi menghadapi tantangan zaman (Rodriguez & Walters, 2017; Vyas, 2019). Kinerja pegawai merupakan penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan (Jehanzeb & Bashir, 2013).

Pada sektor publik, pengembangan ASN merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam proses pembangunan terutama pada konteks negara-negara di Asia Tenggara (Lyu et al., 2022). Sumber daya yang memadai pasca proses pelatihan berdampak positif terhadap efektivitas pelatihan (Vyas, 2019). Hasil penilaian kinerja yang meningkat sebagai konsekuensi pelatihan, secara langsung juga berpengaruh pada peningkatan motivasi ASN untuk bekerja lebih baik (Suci et al., 2013).

Manfaat yang diperoleh ASN secara personal dan langsung dari pelatihan adalah meningkatnya pengetahuan dan keterampilan tertentu. ASN yang sudah terlatih juga sangat berpotensi mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar (Vyas, 2019). Selain itu, pegawai yang terlatih juga lebih mampu mengatasi permasalahan *burnout* yang terjadi akibat pekerjaan (Cohen & Gagin, 2005). Selain itu, pelatihan juga dapat mengurangi depresi akibat ketegangan bekerja (Stansfeld et al., 2012). Shu dan Liu dalam Yang & Su (2021) mengatakan bahwa perasaan kurang berkompoten mengerjakan tugas yang

diberikan dan tidak ada pencapaian juga mengakibatkan stres di lingkungan kerja.

Pelatihan sebagai bagian dari pengembangan kompetensi untuk dapat meningkatkan profesionalisme dan kualitas organisasi. Kualitas satu organisasi merupakan hasil interaksi antara kapasitas dan otonomi (Fukuyama, 2013). Semakin sedikit dan umum arahan yang diberikan kepada organisasi, artinya organisasi tersebut memiliki otonomi yang relatif besar. Sementara, kapasitas organisasi terdiri dari dua hal penting, yaitu sumber daya dan profesionalisme. Otonomi atau diskresi yang luas yang diberikan oleh sistem maupun pimpinan akan berdampak buruk apabila kapasitas sumber daya manusia di organisasi tersebut tidak memadai (Adegbami & Adepoju, 2017).

Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan memberikan dampak pada peningkatan pengetahuan ASN tetapi tidak berdampak kualitas kinerja ASN (Tamsah et al., 2020). Pelatihan yang memberikan dampak pada kualitas kinerja adalah penelitian bersifat teknis. Tujuan, metode, dan substansi pelatihan harus sejalan agar memberikan efek yang diharapkan pada organisasi.

Di Indonesia pengembangan kompetensi ASN telah diatur dalam beberapa peraturan. Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara (LAN) No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN dan Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan bahwa ASN harus mengikuti minimal 20 Jam Pelajaran (JP) pelatihan dan pengembangan dalam setahun. Namun, pemenuhan 20 JP tersebut bukan hanya tanggung jawab organisasi tetapi juga tanggung jawab

pegawai yang bersangkutan (Rahman et al., 2020). Pemimpin organisasi memiliki peran untuk memastikan pemetaan kompetensi dan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawainya.

Upaya pengembangan kapasitas ASN melalui pelatihan pada praktiknya terdapat beberapa permasalahan. Organisasi publik dalam pelaksanaan pelatihan menemukan masalah pada kebijakan tentang pelatihan pengembangan yang tidak konsisten dan pemimpin yang tidak memandang penting pelatihan (Acar & Özgür, 2004). Selain itu, dari sisi pegawai juga tidak semua memiliki motivasi yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Penilaian kebutuhan pelatihan serta pengukuran dampak pelatihan juga masih belum dilaksanakan secara maksimal (K. Yang et al., 2012).

Pelatihan untuk pegawai negeri di Indonesia dilakukan hanya sebagai formalitas saja, bukan menjawab kebutuhan organisasi (Prasojo, 2010). Permasalahan lainnya adalah implementasi kebijakan pelatihan belum optimal, serta absennya grand design pelatihan bagi ASN (Megalia, 2011).

Penelitian empiris terkait pelatihan dan pengembangan pegawai negeri dengan menggunakan studi empiris atau penelitian lapangan sudah banyak dilakukan. Sedangkan untuk studi bibliometrik terkait pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di sektor publik dengan judul artikel "*Examining the Evolution of the Field of Public Administration through a Bibliometric Analysis of Public Administration Review*" bahwa tema terkait pelatihan pegawai negeri merupakan salah satu tema yang banyak ditulis pada periode 1940 - 2013 (Ni et al., 2017). Penelitian ini tidak khusus membahas tentang pelatihan dan pengembangan bagi ASN. Studi bibliometrik lainnya tentang pelatihan sumber daya manusia menyatakan bahwa

kata kunci yang banyak digunakan adalah konsep tentang sumber daya manusia, relasi dan kinerja, pengembangan, inovasi, manajemen pengetahuan, dan kepuasan dalam bekerja (Danvila-del-Valle et al. 2019). Namun belum ada penelitian bibliometrik yang secara spesifik mengulas tentang pelatihan dan pengembangan bagi ASN. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi gap secara khusus penelitian bibliometrik terkait pelatihan bagi ASN.

Pentingnya melihat gambaran umum penelitian tentang pelatihan dan pengembangan sejauh ini adalah sebagai gambaran bagi para peneliti yang tertarik meneliti tentang tema tersebut. Selain itu, menjadi gambaran bagi praktisi untuk mengeksplorasi hasil penelitian dan pengembangan ASN yang sudah dilakukan. Hasil penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan dalam pembuatan, implementasi, maupun evaluasi kebijakan dan program pelatihan bagi ASN.

Artikel ini bertujuan untuk menganalisis tren publikasi, analisis kata kunci, menginformasikan artikel, penulis, dan negara yang paling berpengaruh terkait pelatihan ASN, serta mendeskripsikan pelatihan ASN di Indonesia berdasarkan hasil analisis bibliometrik.

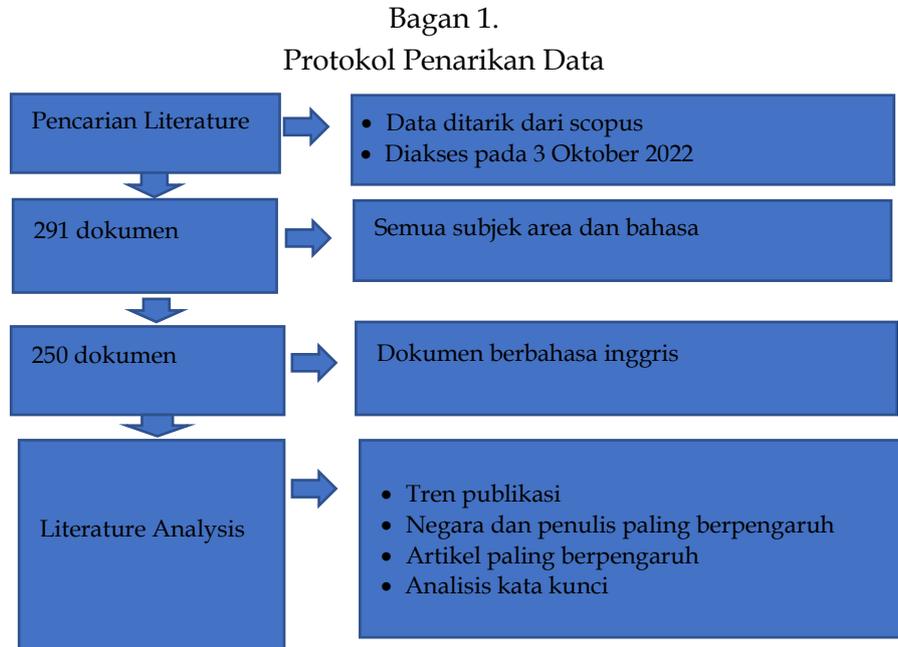
B. METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan analisis bibliometrik. Penelitian bibliometrik menganalisis hubungan antar dokumen, penulis, kata kunci atau jurnal (Waltman et al., 2010). Sebagai penelitian bibliometrik, artikel ini menggunakan data yang berasal dari scopus, kemudian dianalisis menggunakan excel dan vosviewer untuk melihat hubungan antar data dan memvisualisasikan hasil analisis (van Eck & Waltman, 2011).

Data pada artikel ini ditarik pada 3 Oktober 2022 dengan query sebagai berikut (TITLE-ABS-KEY (*civil servant training*))

AND PUBYEAR > 2011 AND (LIMIT-TO (LANGUAGE,"English"))). Rentang waktu data yang diambil adalah sepuluh tahun, sejak 2012 hingga 3 Oktober 2022. Pencarian pertama dilakukan dengan menggunakan frasa *training for civil servants* dicari pada judul, abstrak, dan kata kunci artikel-artikel yang terindeks scopus. Hasil pencairan pertama didapat 291 dokumen. Kemudian

pembatasan pada tahap kedua dilakukan hanya pada pembatasan bahasa, yaitu bahasa inggris. Hasil pembatasan, ditemukan 250 dokumen terkait. 250 dokumen ini kemudian dianalisis tren, hubungan antar kata kunci, penulis, dan negara penulis. Berikut adalah bagan protokol pengambilan data.



C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tren Publikasi dan Subjek Area

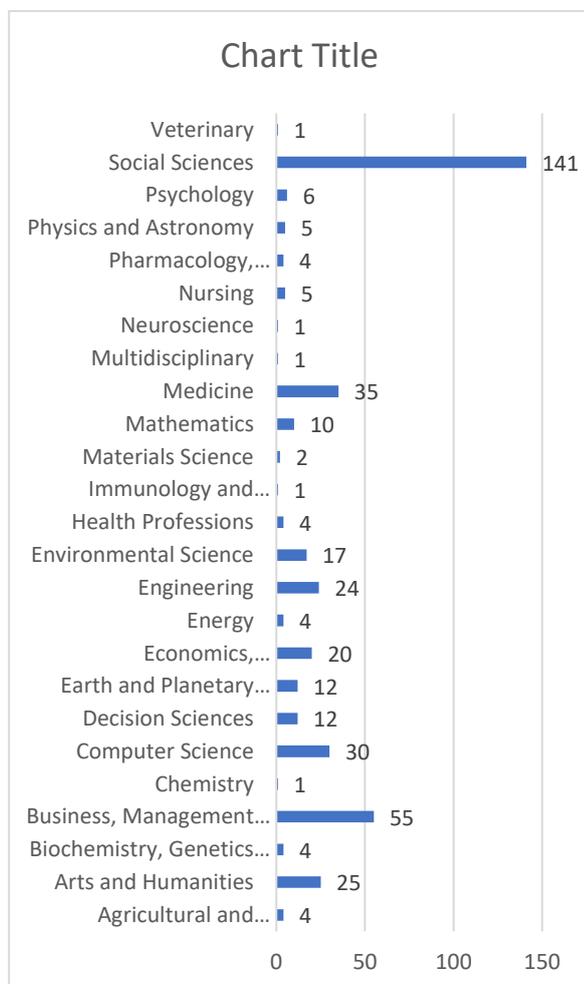
terakhir dapat dilihat pada grafik di bawah ini

Tren penelitian tentang pelatihan dan pengembangan dalam sepuluh tahun



Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa jumlah publikasi tertinggi selama 10 tahun terakhir terkait pelatihan ASN adalah pada tahun 2021, yaitu sebanyak 34 dokumen. Sejak tahun 2018, jumlah publikasi terkait tema tersebut konstan di atas dua puluh dokumen per tahun. Sedangkan jumlah publikasi paling sedikit berada pada tahun 2014, yaitu 11 dokumen pada tahun tersebut. Tahun 2022 penambahan jumlah artikel masih mungkin terjadi karena data diambil pada bulan Oktober tahun 2022.

Grafik 2
Jumlah Dokumen Berdasarkan Subjek Area



Penelitian terkait pelatihan dan pengembangan pada ASN banyak dilakukan pada ranah ilmu sosial, yaitu sebanyak 141 dokumen; kemudian pada

ranah bisnis dan manajemen sebanyak 55 dokumen; dan pada ranah kedokteran sebanyak 35 dokumen. Subjek area tertinggi di ilmu sosial karena pelatihan dan pengembangan pada ASN merupakan ranah sektor publik maupun birokrasi yang ada di lingkup sosial.

2. Penulis dan Negara Paling Berpengaruh

Total penulis dari 250 dokumen adalah 655 penulis. Penulis paling berpengaruh dilihat dari dua sisi, yaitu paling berpengaruh dari sisi jumlah artikel dan jumlah sitasi. Berikut adalah 10 penulis paling berpengaruh dari sisi jumlah dokumen dan jumlah artikel.

Tabel 1
Lima Belas Penulis Paling Berpengaruh dari Jumlah Sitasi

Penulis	Jumlah Dokumen	Jumlah Sitasi	Rata-rata sitasi/ dokumen
Mäder P.	1	146	146
Ezanny M.	1	146	146
Seeland M.	1	146	146
Wäldchen J.	1	146	146
Fuhrer R.	1	118	118
Head R.	1	118	118
Shipley M.J.	1	118	118
Stansfeld S.A.	1	118	118
Cooper B.	1	89	89
Miao Q.	1	89	89
Newman A.	1	89	89
Schwarz G.	1	89	89
Denis J.-I.	1	54	54
Smits P.A.	1	54	54
Cairney P.	1	47	47

Tabel 2.
Lima Belas Penulis Paling Berpengaruh dari Jumlah Dokumen

Penulis	Jumlah Dokumen	Jumlah Sitasi	Rata-rata sitasi/ dokumen
Casalino N.	3	1	0.3333

Tamsah H.	2	40	20
Chu C.H.	2	26	13
Lo E.C.M.	2	26	13
Vanneuville R.	2	14	7
Bawole J.N.	2	11	5.5
Bukari H.Z.	2	11	5.5
Domfeh K.A.	2	11	5.5
Hossain F.	2	11	5.5
Sanyare F.	2	11	5.5
Larat F.	2	7	3.5
Aziz S.F.A.	2	4	2
Păceșilă M.	2	3	1.5
Wang H.	2	3	1.5
Manning T.	2	2	1

Berdasarkan dua tabel di atas, penulis yang paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi adalah Mäder P., Rzanny M., Seeland M., Wäldchen J. yang menulis satu dokumen dengan judul *“Automated Plant Species Identification – Trends And Future Directions”*, artikel ini telah disitasi sebanyak 146 kali. Penulis berikutnya yang berpengaruh dari sisi jumlah sitasi adalah Fuhrer R., Head J., Shipley M.J., Stansfeld S.A. juga menulis satu dokumen dengan judul *“Repeated Job Strain And The Risk Of Depression: Longitudinal Analyses From The Whitehall II Study”*, artikel ini telah disitasi sebanyak 118 kali. Berikutnya adalah Cooper B., Miao Q., Newman A., Schwarz G menulis satu dokumen yang berjudul *“How Leadership And Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior”*, artikel ini telah disitasi sebanyak 89 kali. Denis J.-I. dan Smits P.A. merupakan penulis paling berpengaruh berikutnya. Mereka menulis satu artikel yang berjudul *“How Research Funding Agencies Support Science Integration Into Policy And Practice: An International Overview”* yang telah disitasi sebanyak 54 kali. Penulis paling berpengaruh dari jumlah sitasi kelima belas adalah Cairney P. menulis artikel berjudul *“How Can Policy Theory Have An Impact on Policymaking? The Role of Theory-led*

Academic-Practitioner Discussions”, dan telah disitasi sebanyak 47 kali.

Penulis paling berpengaruh dari jumlah dokumen adalah Casalino N. yang telah menulis tiga dokumen. Sedangkan 25 penulis menulis masing-masing dua dokumen. Penulis lainnya sejumlah 629 penulis hanya menulis masing-masing satu dokumen.

Tabel di bawah menjelaskan 15 negara yang paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan jumlah dokumen yang dihasilkan terkait pelatihan aparatur sipil negara.

Tabel 3
Lima Belas Negara Paling Berpengaruh dari Jumlah Sitasi

Negara	Jumlah dokumen	Jumlah sitasi	Rata-rata sitasi/dok
United Kingdom	28	325	11.61
Canada	12	200	16.67
United States	28	166	5.93
Germany	4	153	38.25
China	11	134	12.18
Netherlands	11	91	8.27
Australia	2	89	44.50
Indonesia	25	82	3.28
Russian Federation	25	61	2.44
Singapore	2	41	20.50
Philippines	1	39	39.00
Belgium	3	25	8.33
France	8	23	2.88
India	5	18	3.60

Tabel 4
Lima Belas Negara Paling Berpengaruh dari Jumlah Dokumen

Negara	Jumlah dokumen	Jumlah sitasi	Rata-rata sitasi/dok
United Kingdom	28	325	11.61
United States	28	166	5.93
Indonesia	25	82	3.28

Russian Federation	25	61	2.44
Canada	12	200	16.67
China	11	134	12.18
Netherlands	11	91	8.27
Romania	11	17	1.55
Brazil	11	10	0.91
France	8	23	2.88
Ukraine	7	17	2.43
Spain	6	6	1.00
India	5	18	3.60
Hong kong	5	17	3.40

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa United Kingdom (Inggris) merupakan negara paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan jumlah dokumen, yaitu 28 dokumen dan telah disitasi sebanyak 325 kali. Negara kedua paling berpengaruh dari jumlah sitasi adalah Canada (Kanada), terdapat 12 dokumen dan disitasi 200 kali. Serta negara paling berpengaruh ketiga dari sisi jumlah sitasi adalah United States atau Amerika Serikat. Sedangkan dari sisi jumlah dokumen, Amerika Serikat mempublikasi jumlah dokumen yang sama dengan Inggris yaitu 28 dokumen dan telah disitasi sebanyak 166 kali.

Indonesia masuk dalam kategori 15 negara paling berpengaruh baik dari sisi jumlah sitasi maupun jumlah dokumen. Dari jumlah sitasi, Indonesia berada pada posisi delapan. Sedangkan dari sisi jumlah dokumen, Indonesia berada pada posisi ketiga. Indonesia memiliki 25 publikasi terkait pelatihan ASN yang tersedia di scopus dan telah disitasi sebanyak 82 kali.

3. Artikel Paling Berpengaruh

Artikel paling berpengaruh dilihat dari jumlah sitasi. Pada tabel di bawah akan disampaikan pula penulis, judul artikel, penerbit, tahun terbit, dan jumlah sitasi.

Artikel dengan jumlah sitasi tertinggi adalah *Automated Plant Species Identification—Trends And Future Directions*”, yang ditulis oleh Wäldchen J., Rzanny M., Seeland M., Mäder P. pada tahun 2018. Artikel ini tentang pentingnya pelatihan dan pengalaman dalam konservasi biodiversitas agar tidak mengalami kepunahan. Salah satu pihak yang mendapat manfaat dari pelatihan ini adalah pegawai negeri (Wäldchen et al., 2018).

Artikel paling berpengaruh kedua adalah *Repeated Job Strain And The Risk Of Depression: Longitudinal Analyses From The Whitehall II Study*” yang ditulis Stansfeld S.A., Shipley M.J., Head J., Fuhrer R. pada tahun 2012. Penelitian ini tentang depresi pegawai negeri di Inggris. Berdasarkan hasil penelitian tersebut disebutkan bahwa tekanan pekerjaan dapat menyebabkan depresi. Mengakui adanya ketegangan saat bekerja, selanjutnya dilakukan reorganisasi pekerjaan dan pelatihan bagi pegawai dapat mengurangi depresi bagi pegawai (Stansfeld dkk., 2012).

Artikel selanjutnya adalah *How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior*” yang ditulis oleh Miao Q., Newman A., Schwarz G., Cooper B. tahun 2018. Artikel ini telah disitasi sebanyak 89 kali. Miao et al melakukan penelitian terhadap perilaku inovatif pegawai negeri di China. Hasil penelitian tersebut merekomendasikan agar para pemimpin organisasi publik mengikuti kegiatan pelatihan yang dapat menumbuhkan model kewirausahaan. Tujuannya adalah agar para pemimpin dapat menumbuhkan semangat inovatif pada staf (Miao et al., 2018).

Berikut tabel 5. tentang 15 artikel paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi.

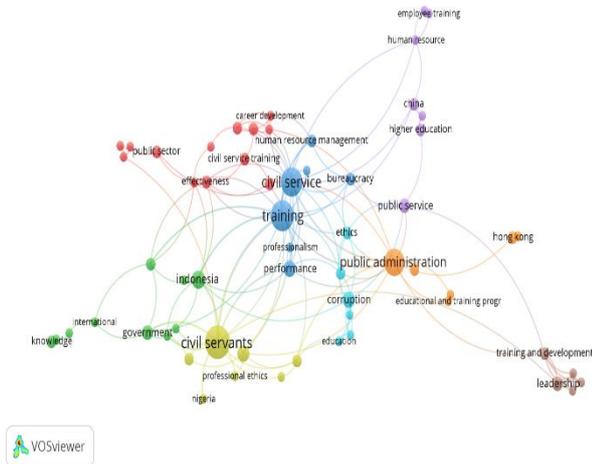
Tabel 5.
Lima Belas Artikel Paling Berpengaruh

Judul	Penulis	Tahun	Nama Sumber	Jumlah Sitasi
Automated plant species identification—Trends and future directions	Wäldchen J., Rzanny M., Seeland M., Mäder P.	2018	PLoS Computational Biology	146
Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the whitehall ii study	Stansfeld S.A., Shipley M.J., Head J., Fuhrer R.	2012	American Journal of Public Health	118
How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior	Miao Q., Newman A., Schwarz G., Cooper B.	2018	Public Administration Review	89
How research funding agencies support science integration into policy and practice: An international overview	Smits P.A., Denis J.-L.	2014	Implementation Science	54
How can policy theory have an impact on policymaking? The role of theory-led academic-practitioner discussions	Cairney P.	2015	Teaching Public Administration	47
Meritocracy in Asia Pacific: Status, Issues, and Challenges	Poocharoen O.-O., Brillantes A.	2013	Review of Public Personnel Administration	39
Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia	Tamsah H., Ansar, Gunawan, Yusriadi Y., Farida U.	2020	Journal of Ethnic and Cultural Studies	38
Stigma by Association Among Family Members of People with a Mental Illness: A Qualitative Analysis	van der Sanden R.L.M., Bos A.E.R., Stutterheim S.E., Pryor J.B., Kok G.	2015	Journal of Community and Applied Social Psychology	36
Contesting the international order by integrating it: the case of China's Belt and Road initiative	Benabdallah L.	2019	Third World Quarterly	26
Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia	Nursalam N., Fibriansari R.D., Yuwono S.R., Hadi M., Efendi F., Bushy A.	2018	International Journal of Nursing Sciences	23
Energy efficiency and the quality of housing projects	Larionov A., Nezhnikova E.	2016	ARPN Journal of Engineering and Applied Sciences	20
Oral health and dental care in Hong Kong	Chu C.H., Wong S.S.S., Suen R.P.C., Lo E.C.M.	2013	Surgeon	19
Can Integrity Be Taught in Public Organizations?: The Effectiveness of Integrity-Training Programs for Municipal Officials	van Montfort A., Beck L., Twijnstra A.	2013	Public Integrity	19
Health workforce development and retention in Guinea: A policy analysis post-Ebola	Van De Pas R., Kolie D., Delamou A., Van Damme W.	2019	Human Resources for Health	17
Measuring Nutrition Governance: An Analysis of Commitment, Capability, and Collaboration in Nepal	Webb P., Ghosh S., Shrestha R., Namirembe G., Gurung S., Sapkota D., Bell W.F., Davis D., Kennedy E., Neupane S., Manohar S., Baral K.	2016	Food and Nutrition Bulletin	16

4. Analisis Kata Kunci

Analisis kata kunci menampilkan visualisasi hubungan antar kata kunci yang digunakan oleh penulis, kata kunci yang muncul pada rentang waktu tertentu, frekuensi penggunaan kata kunci, serta klasterisasi kata kunci.

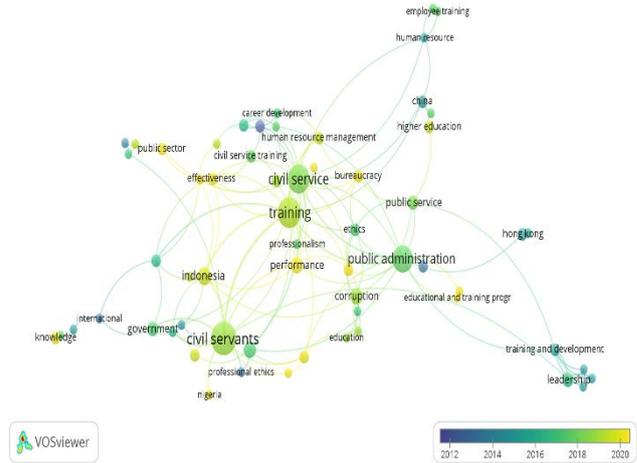
Gambar 1.
Visualisasi Hubungan antar Kata Kunci



Empat kata kunci yang sering muncul dan memiliki keterhubungan dengan kata kunci lain berdasarkan visualisasi yang diberikan oleh Vosviewer adalah *public administration*, *training*, *civil servants*, dan *civil service*.

Terdapat kata kunci *gender*, *gender streotype*, dan *sex differences* pada data. Namun, kata kunci tersebut hanya memiliki keterkaitan dengan *leadership* atau kepemimpinan. Belum ada yang mengaitkan antara pelatihan, gender, dan profesionalisme atau kinerja. Selain itu, penelitian terkait *e-learning* belum dikaitkan dengan *knowledge*, dan *civil servants*. Kata kunci yang belum terhubung menjadi peluang riset tentang pelatihan bagi pegawai negeri di masa yang akan datang.

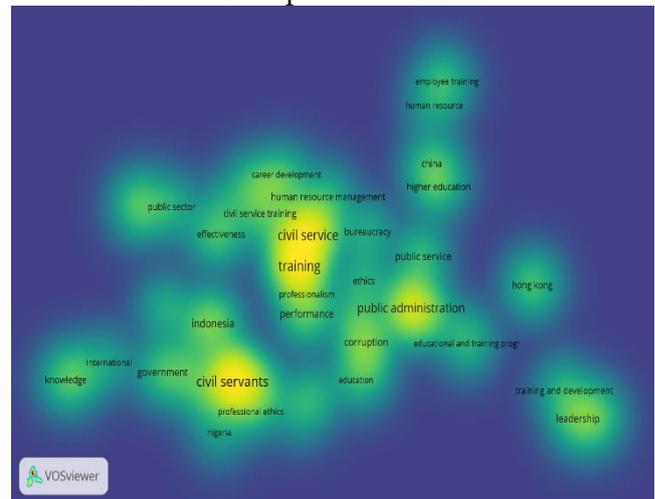
Gambar 2.
Penggunaan Kata Kunci Berdasarkan Periode Tahun



Gambar di atas menunjukkan kata kunci yang digunakan sebelum 2012 hingga di atas tahun 2020. Warna biru gelap menandakan bahwa kata kunci tersebut digunakan pada sebelum hingga tahun 2012. Semakin terang warna lingkaran, semakin baru kata kunci tersebut digunakan.

Kata kunci *performance appraisal* dan *organizational performance* merupakan kata kunci yang digunakan tahun 2012. *Carrer development*, *public service*, *competence* merupakan kata kunci yang digunakan pada kisaran tahun 2016-2018. Sedangkan kata kunci yang digunakan setelah tahun 2020 adalah *effectiveness*, *knowledge*, *personality*.

Gambar 3.
Visualisasi Kepadatan Kata Kunci



Pada visualisasi kepadatan ini menunjukkan frekuensi penggunaan kata kunci tersebut. Semakin terang warna latar kata kunci menunjukkan sudah banyak penelitian yang dilakukan. Sebaliknya, semakin redup warna latar kata kunci, frekuensi penelitian dengan keyword tersebut masih rendah. Kata kunci yang sangat terang seperti *civil service*, *training*, *civil servant*, *public administration* merupakan kata kunci utama yang banyak digunakan. Sedangkan kata kunci seperti *ethic*, *gender*, *e-learning* dengan warna latar yang redup, artinya masih belum banyak penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kata kunci tersebut.

Salah satu yang menarik adalah, pelatihan bagi pegawai negeri yang menggunakan media elektronik atau digital masih belum banyak dilakukan. Hal ini terlihat dari warna latar *e-learning* yang redup. Padahal di era pandemi covid-19, *e-*

learning merupakan alternatif terbaik dalam pelaksanaan pelatihan. Tetapi berdasarkan visualisasi yang diberikan oleh Vosviewer, covid-19 dan *e-learning* belum menjadi topik penelitian yang banyak dilakukan.

5. Analisis Kluster Kata Kunci

Vosviewer menampilkan kluster kata kunci yang ditandai dengan warna lingkaran yang sama. Kata kunci yang muncul pada masing-masing kluster paling tidak muncul sebanyak dua kali dan minimal jumlah kata kunci dalam satu kluster adalah lima kata kunci. Kemudian artikel paling berpengaruh di masing-masing kluster ditentukan dari artikel dengan kekuatan keterhubungan dengan kata kunci lain dan jumlah sitasi tertinggi yang menggunakan kata kunci di kluster tersebut. Berdasarkan hasil visualisasi Vosviewer terdapat delapan kluster kata kunci sebagai berikut

Tabel 6.
Kluster Kata Kunci

Kluster	Jumlah Lingkaran/ Kata Kunci	Fokus Penelitian	Artikel Paling Berpengaruh Berdasarkan Kekuatan Keterhubungan dengan Kata Kunci Lain dan Jumlah Sitasi
1 (merah)	13 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah: effectiveness. Kata kunci lainnya di kluster ini adalah: career development, civil service training, e-learning, human resource management, job satisfaction, organizational performance, performance appraisal, professional training, public sector, public sector reform, public service motivation, teacher	Can Integrity Be Taught in Public Organizations?: The Effectiveness of Integrity-Training Programs for Municipal Officials 2013 Disitasi 19 kali
2 (hijau)	10 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah Indonesia. Kata kunci lainnya di kluster ini adalah: data mining, government, government administration, international, knowledge, management, nutrition, policy, recruitment	Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. 2020 Disitasi 38 kali
3 (biru)	7 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah training. Kata kunci lainnya di kluster ini adalah: bureaucracy, civil service, human	Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. 2020

		resource management, personality, dan professionalism	Disitasi 38 kali
4 (kuning)	7 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah Civil Servants. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: competence, nigeria, professional development, professional ethics, regulation, training system	Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. 2020 Disitasi 38 kali
5 (ungu)	7 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah public service. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: china, employee training, gender, higher education, human resource, malaysia	Public service motivation and organizational performance in Chinese provincial governments 2016 Disitasi 4 kali
6 (biru muda)	6 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah corruption. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: education, ethics, public procurement, public servants, dan transparency	How to combat corruption: Assessing anti-corruption measures from a civil servant's perspective 2012 Disitasi 10 kali
7 (jingga)	6 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah public administration. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: educational training, hong kong, oral health, public administration student, training evaluation	The role of philosophical disciplines in educational strategies for specialist training in the field of public administration 2019 Disitasi 11 kali
8 (coklat)	5 kata kunci	Kata kunci yang keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling kuat adalah leadership. Kata kunci lainnya di klaster ini adalah: gender stereotypes, sex differences, training and development, uk civil service	Developing an integrated and comprehensive training strategy for public sector leaders: The French experience 2017 Disitasi 3 kali

Artikel paling berpengaruh pada tiga klaster, yaitu klaster 2, 3, dan 4 adalah artikel yang sama, berjudul "Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia". Hal ini terjadi karena artikel tersebut menggunakan kata kunci paling kuat keterhubungannya dengan kata kunci lain di masing-masing klaster, yaitu Indonesia, training, dan civil servants. Artikel tersebut juga merupakan salah satu artikel paling berpengaruh. Sedangkan artikel paling berpengaruh dengan jumlah sitasi paling tinggi seperti yang telah disampaikan di atas tidak menggunakan kata kunci yang keterhubungannya kuat dengan kata kunci lainnya.

6. Pelatihan ASN di Indonesia Berdasarkan Hasil Analisis Bibliometrik

Indonesia merupakan salah satu negara yang sangat menonjol berdasarkan analisis bibliometrik. Indonesia masuk dalam kategori 15 besar negara paling berpengaruh dari sisi jumlah sitasi dan dokumen. Bahkan kata Indonesia menjadi salah satu kata kunci yang tingkat keterhubungan dengan kata kunci lainnya paling tinggi di klaster 2. Terdapat enam publikasi yang menggunakan kata Indonesia sebagai kata kunci.

Hasil analisis keterhubungan antar kata kunci yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa belum ada penelitian yang

menghubungkan antara pelatihan, gender, dan profesionalisme atau peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Munira Wan Jaafar et al. 2019) menunjukkan bahwa kesadaran tentang gender yang moderat masih belum cukup. Masih perlu operasionalisasi pengarusutamaan gender di sektor publik, salah satunya melalui pelatihan tentang gender. Apalagi konteks Indonesia, beban ganda - sebagai ibu dan istri yang bertanggungjawab pada urusan domestik dan menjadi pekerja - masih menjadi persoalan bagi perempuan (Ida, 2001).

Jumlah ASN perempuan di Indonesia terus meningkat tetapi representasi perempuan pada jabatan struktural masih sangat minim (Krissetyanti, 2016). Oleh karena itu, penelitian tentang dampak pelatihan gender yang berdampak pada peningkatan kinerja sangat penting dilakukan sebagai rujukan bagi organisasi sektor publik untuk meningkatkan pengetahuan dan kesadaran gender melalui pelatihan. Hal tersebut juga dapat mendorong organisasi memberikan ruang yang adil secara substantif bagi laki-laki maupun perempuan dalam menunjukkan kinerja dan kelayakan mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar.

Salah satu artikel paling berpengaruh yang berasal dari Indonesia adalah "Training, Knowledge Sharing, and Quality of Work-Life on Civil Servants Performance in Indonesia", ditulis oleh Tamsah H., Ansar, Gunawan, Yusriadi Y., Farida U. tahun 2020. Artikel ini telah disitasi sebanyak 38 kali. Penelitian tersebut mengungkap bahwa pelatihan kepemimpinan meningkatkan pengetahuan pegawai negeri di Indonesia. Dalam hal kinerja, pelatihan kepemimpinan tidak meningkatkan kinerja ASN (Tamsah et al., 2020). Penelitian tersebut dilakukan dengan melakukan survey pada ASN yang telah mengikuti pelatihan kepemimpinan

dan pelatihan teknis. Namun dalam penelitian tersebut tidak dijelaskan definisi pelatihan dan metodenya. Sedangkan penelitian lainnya menyebutkan bahwa pelatihan kepemimpinan berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja ASN (Seidle et al., 2016). Pelatihan kepemimpinan yang dilakukan tidak hanya dengan metode kelas, tetapi kombinasi antara *coaching*, kelas, umpan balik, dan pelatihan pengalaman. Tujuan pelatihan kepemimpinan tentu tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi bisa meningkatkan performa pemimpin dan organisasi.

Dari analisis kata kunci juga tidak ditemukan kata *freedom to learn* atau merdeka belajar, baik penelitian yang dilakukan di Indonesia maupun di negara lain. ASN merdeka belajar merupakan konsep yang sedang dikembangkan dalam rangka pengembangan kompetensi ASN. Lembaga pelatihan dan unit yang menangani sumber daya manusia memiliki peran penting untuk menyediakan berbagai jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh ASN (Lembaga Administrasi Negara, 2022).

Menciptakan, mengimplementasikan dan mengukur dampak ASN merdeka belajar tentu membutuhkan riset untuk membantu proses pelaksanaannya bisa berjalan dengan baik. Hasil riset ASN Merdeka Belajar dapat menjadi rujukan bagi berbagai lembaga pelatihan dan pemerintah di semua level untuk mengembangkan dan mengimplementasikan ASN Merdeka Belajar.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Selama sepuluh tahun terakhir, penelitian tentang pelatihan bagi ASN mengalami kenaikan dan terjadi pula penurunan dari sisi jumlah publikasi. Dari jumlah publikasi, negara-negara maju yang berasal dari Eropa dan Amerika Utara

merupakan penyumbang terbesar dibandingkan negara-negara berkembang di Asia maupun Amerika Latin. Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang menonjol dari sisi jumlah dokumen, sitasi, dan kata kunci.

Beberapa kata kunci yang berpeluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut ditandai dengan warna yang redup pada visualisasi kepadatan adalah tentang pelatihan yang berkaitan dengan etika, gender atau perbedaan jenis kelamin, dan *e-learning*. Kata kunci ini sebenarnya sangat penting untuk dilakukan sehingga menjadi rujukan bagi berbagai lembaga pelatihan untuk mengembangkan sistem pelatihan bagi ASN. Secara khusus di Indonesia, ASN merdeka belajar sebagai konsep baru masih belum ada penulis yang meneliti hal tersebut yang dipublikasi melalui jurnal yang terindeks scopus. Selama sepuluh tahun, kata kunci yang banyak digunakan terkait pelatihan dengan pelayanan publik, beberapa juga terkait pengukuran kinerja pasca pelatihan.

Sebagai studi bibliometrik, artikel ini tidak mendalam pada substansi metode, dampak, pengembangan konsep pelatihan baru, tetapi memberikan gambaran tentang penelitian pelatihan bagi ASN selama sepuluh tahun terakhir. Selain itu, data yang dianalisis adalah bersumber dari jurnal yang terindeks scopus. Oleh karena itu, publikasi terkait pelatihan bagi ASN yang berasal dari indeksasi di luar scopus tidak menjadi obyek dalam penelitian ini.

Studi bibliometrik terkait pelatihan ASN penting untuk dilakukan secara berkala, bisa menggunakan sumber data di luar scopus agar peneliti maupun praktisi dapat gambaran umum terkait pelatihan ASN dalam kurun waktu tertentu. Selain itu, kata kunci yang kemunculannya masih sedikit dan keterkaitan dengan kata kunci lain masih belum ada dapat menjadi potensi

novelty bagi penelitian di masa yang akan datang.

REFERENSI

- Acar, M., & Özgür, H. (2004). Training of civil servants in Turkey: Progress, problems, and prospects. *International Journal of Public Administration*, 27(3-4), 197-218. <https://doi.org/10.1081/PAD-120028660>
- Adegbami, A., & Adepoju, B. M. (2017). Good Governance in Nigeria: A Catalyst to National Peace, Stability and Development. *African Research Review*, 11(4), 144. <https://doi.org/10.4314/afrr.v11i4.12>
- Cohen, M., & Gagin, R. (2005). Can Skill-Development Training Alleviate Burnout in Hospital Social Workers? *Social Work in Health Care*, 40(4), 83-97. https://doi.org/10.1300/J010v40n04_05
- Danvila-del-Valle, I., Estévez-Mendoza, C., & Lara, F. J. (2019). Human resources training: A bibliometric analysis. *Journal of Business Research*, 101, 627-636. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.026>
- Fukuyama, F. (2013). What is governance? In *Governance* (Vol. 26, Issue 3, pp. 347-368). <https://doi.org/10.1111/gov.e.12035>
- Ida, R. (2001). THE CONSTRUCTION OF GENDER IDENTITY IN INDONESIA: BETWEEN CULTURAL NORMS, ECONOMIC IMPLICATIONS, AND STATE FORMATION. *Masyarakat*,

- Kebudayaan, Dan Politik*, 14(1), 21-34.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and Development Program and Its Benefits to Employee and Organization: An Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252. <https://www.researchgate.net/publication/274703936>
- Krissetyanti, E. P. L. (2016). Gender bias on structural job promotion of civil servants in Indonesia (a case study on job promotion to upper echelons of civil service in the provincial government of the special region of Yogyakarta). In I. R. Adi & R. Achwan (Eds.), *PROCEEDINGS OF THE ASIA PACIFIC RESEARCH IN SOCIAL AND HUMANITIES* (pp. 73-82). Routledge Taylor & Francis Group.
- Lembaga Administrasi Negara. (2022, July 27). *Ciptakan ASN Unggul Melalui Transformasi Digitalisasi Bangkom, LAN Selenggarakan Webinar HUT ke 65 LAN*. Lembaga Administrasi Negara. <https://lan.go.id/?p=10254>
- Lyu, H.-S., Kim, T. H., Sung, D., & Moon, M. J. (2022). Linking quality of government to outcomes of civil service training: evidence from southeast asian countries. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 44(2), 172-190. <https://doi.org/10.1080/23276665.2022.2028172>
- Megalia, R. (2011). Manajemen Peningkatan Kompetensi Aparatur: Studi tentang Implementasi Reformasi Sumber Daya Manusia pada Badan Pendidikan dan Pelatihan di Indonesia. *SOSIOHUMANIKA*, 4(2), 259-286.
- Miao, Q., Newman, A., Schwarz, G., & Cooper, B. (2018). How Leadership and Public Service Motivation Enhance Innovative Behavior. *Public Administration Review*, 78(1), 71-81. <https://doi.org/10.1111/puar.12839>
- Munira Wan Jaafar, W., Ahmad, N., & Md Noor, A. (2019). SOCIAL SCIENCES & HUMANITIES Gender Understanding and Awareness among Employees in Selected Government Agencies: A Qualitative Analysis. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 27(S1), 157-174.
- Ni, C., Sugimoto, C. R., & Robbin, A. (2017). Examining the Evolution of the Field of Public Administration through a Bibliometric Analysis of Public Administration Review. *Public Administration Review*, 77(4), 496-509. <https://doi.org/10.1111/puar.12737>
- Prasojo, E. (2010). Reformasi Kepegawaian Indonesia: Sebuah Review dan Kritik. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 4(1), 36-49.
- Rahman, M. A., Amarullah, R., & Hidayah, K. (2020). Evaluasi Penerapan Model Pembelajaran E-Learning pada Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(1), 101-116.

- <https://doi.org/10.24258/jba.v16i1.656>
- Rodriguez, J., & Walters, K. (2017). *The Importance of Training and Development in Employee Performance and Evaluation*. 3(10).
<https://www.researchgate.net/publication/332537797>
- Seidle, B., Fernandez, S., & Perry, J. L. (2016). Do Leadership Training and Development Make a Difference in the Public Sector? A Panel Study. *Public Administration Review*, 76(4), 603–613.
<https://doi.org/10.1111/puar.12531>
- Stansfeld, S. A., Shipley, M. J., Head, J., & Fuhrer, R. (2012). Repeated job strain and the risk of depression: Longitudinal analyses from the whitehall ii study. *American Journal of Public Health*, 102(12), 2360–2366.
<https://doi.org/10.2105/AJPH.2011.300589>
- Suciu, L.-E., Mortan, M., & Lazăr, L. (2013). Vroom's Expectancy Theory. An Empirical Study: Civil Servant's Performance Appraisal Influencing Expectancy. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 9(39), 180–200.
- Tamsah, H., Ansar, Gunawan, Yusriadi, Y., & Farida, U. (2020). Training, knowledge sharing, and quality of work-life on civil servants performance in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 7(3), 163–176.
<https://doi.org/10.29333/ejecs/514>
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2011, September 9). Text mining and visualization using VOSviewer. *ISSI Newsletter*.
- Vyas, L. (2019). Customization in Civil Service Training: Implications for Outsourcing Human Resources Management. *International Journal of Public Administration*, 42(1), 41–54.
<https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1390764>
- Wäldchen, J., Rzanny, M., Seeland, M., & Mäder, P. (2018). Automated plant species identification—Trends and future directions. In *PLoS Computational Biology* (Vol. 14, Issue 4). Public Library of Science.
<https://doi.org/10.1371/journal.pcbi.1005993>
- Waltman, L., van Eck, N. J., & Noyons, E. C. M. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics*, 4(4), 629–635.
<https://doi.org/10.1016/j.joi.2010.07.002>
- Yang, K., Wu, F., Xu, X., & Chen, T. (2012). The Challenge of Civil Servant Training in China: A Case Study of Nanning City. *Review of Public Personnel Administration*, 32(2), 169–191.
<https://doi.org/10.1177/0734371X12438245>
- Yang, Z., & Su, Y. (2021). *The Evolution and Prospect of Research on Civil Servants' Job Burnout in China—Bibliometric Research Based on Document Journals*.

• PELATIHAN APARATUR SIPIL NEGARA: SEBUAH STUDI BIBLIOMETRIK •

PENGARUH KUALITAS APARATUR DAERAH TERHADAP MANAJEMEN ASET DENGAN VARIABEL KOMITMEN PIMPINAN SEBAGAI PEMODERASI PADA PEMERINTAHAN KOTA LANGSA¹

EFFECT OF QUALITY REGIONAL APPARATUS ON ASSET MANAGEMENT WITH LEADERS' COMMITMENT AS MODERATION VARIABLE IN THE GOVERNMENT OF LANGSA CITY

Iqlima Azhar², Agustina Nurul Fajriah³, Dhamayanti⁴
Email: iqlima_a@yahoo.com

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of the quality of human resources on asset management with leadership commitment as a moderating variable (Study on SKPK Langsa City). The research population is the managers of regional property, with as many as 60 respondents. The sampling technique used a saturated sample by distributing questionnaires to over 60 respondents. The results showed that the Leadership Commitment variable positively and significantly influenced asset management in the Langsa City Government. Leadership commitment can also moderate the influence of the quality of the regional apparatus on asset management in a positive and significant way.

Keywords: Asset Management, Leadership Commitment, Quality of Regional Apparatus.

ABSTRAK

Tujuan riset ini adalah menguji hubungan kualitas aparatur daerah terhadap manajemen aset dengan komitmen pimpinan sebagai variabel pemoderasi (Studi pada Pemerintahan Kota Langsa). Populasi penelitian adalah para pengelola barang milik daerah sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan membagikan kuesioner kepada 60 responden. Hasil riset menunjukkan bahwa Komitmen Pimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap manajemen aset pada Pemerintah Kota Langsa. Komitmen Pimpinan juga dapat memoderasi hubungan kualitas aparatur daerah terhadap manajemen aset secara positif dan signifikan.

Kata Kunci: Manajemen Aset, Komitmen Pimpinan, Kualitas Aparatur Daerah.

A. PENDAHULUAN

Manajemen aset atau biasa disebut pengelolaan barang milik daerah berdasarkan Qanun Kota Langsa No 6 Tahun 2013 tentang Pengelolaan

Barang Milik Kota, adalah sebagai suatu rangkaian kegiatan atau tindakan terhadap barang milik kota yang meliputi perencanaan, penentuan kebutuhan, penganggaran, standarisasi barang dan

¹ Diterima 25 Agustus 2022, Direvisi 07 September 2022

² Universitas Samudra, Langsa, Indonesia, 24416

³ Universitas Samudra, Langsa, Indonesia, 24416

⁴ Universitas Samudra, Langsa, Indonesia, 24416

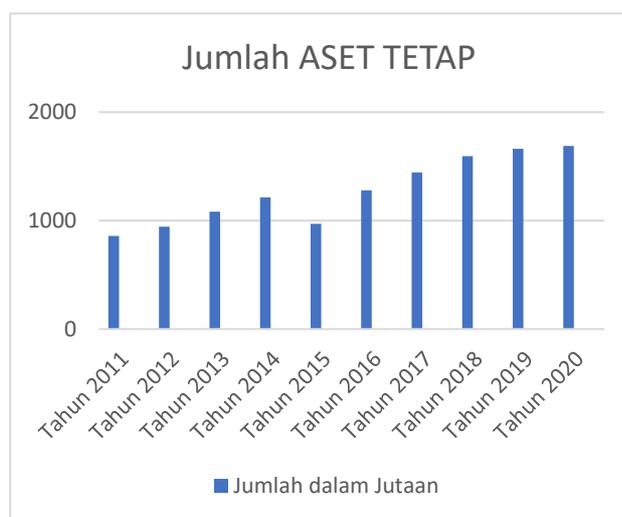
harga, pengadaan, penyimpanan, penyaluran, inventarisasi, pengendalian, pemeliharaan, pengamanan, pemanfaatan, perubahan status hukum dan juga penatausahaannya. Di dalam Pasal 2 dan 3 Qanun No. 6 Tahun 2013 tersebut disebutkan maksud dan tujuan pengelolaan barang milik kota yaitu; “1) mengamankan barang milik kota, 2) menyeragamkan langkah-langkah dan tindakan dalam pengelolaan barang milik kota, 3) memberikan jaminan/kepastian dalam pengelolaan barang milik kota, 4) Menunjang kelancaran pelaksanaan penyelenggaraan Pemerintahan dan Pembangunan Kota, dan 5) terwujudnya pengelolaan barang milik Kota yang tertib, efektif, efisien dan akuntabel”. Berdasarkan pernyataan tersebut, manajemen aset menjadi salah satu topik yang selalu menarik untuk didiskusikan. Pemerintahan dituntut untuk dapat bekerja dengan tertib, efektif, efisien, dan akuntabel melalui pengelolaan aset yang baik, karena dengan pengelolaan aset yang baik merupakan suatu upaya guna menciptakan good governance.

Kota Langsa adalah salah satu Kota dari pemekaran Kabupaten Aceh Timur pada Tahun 2001 lalu, sejak pemekaran tersebut proses penyerahan aset Kabupaten Aceh Timur terhadap Kota Langsa sudah pada tahap ke empat. Pemerintah Kabupaten Aceh Timur sudah serahkan Rp 232 Miliar aset kepada Pemerintah Kota Langsa. Pada saat menyaksikan penandatanganan penyerahan aset yang dipusatkan di Aula Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur, Gubernur Aceh, dr H Zaini Abdullah mengatakan bahwa; “Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri, proses penyerahan aset suatu daerah harus segera dituntaskan dalam waktu setahun sejak daerah tersebut dimekarkan”. (<https://acehprov.go.id/berita/kategori/>

[pemerintahan/gubernur-saksikan-penyserahan-aset-aceh-timur-pemko-langsa](https://acehprov.go.id/berita/kategori/pemerintahan/gubernur-saksikan-penyserahan-aset-aceh-timur-pemko-langsa)).

Ruang lingkup aset atau barang milik daerah dalam penelitian ini adalah aset tetap. Berdasarkan PSAP No.07 tentang Akuntansi Aset Tetap, Aset adalah sumber daya ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau social di masa depan diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya nonkeuangan yang diperlukan untuk penyediaan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya. Aset tetap sendiri dalam PSAP No. 07 adalah aset berwujud yang mempunyai masa manfaat lebih dari 12 (dua belas) bulan untuk digunakan dalam kegiatan pemerintah aau dimanfaatkan oleh masyarakat umum. Berdasarkan klasifikasi aset tetap yang disebutkan dalam PSAP 07 adalah bahwa yang termasuk dalam aset tetap pemerintah adalah hak atas tanah.

Grafik 1
Jumlah Aset Tetap



Dilihat dari grafik diatas berdasarkan Laporan keuangan pemerintah Kota Langsa dari tahun 2011, aset tetap yang dimiliki pemerintah kota Langsa mengalami peningkatan dari tahun ketahun nya, terkecuali pada tahun 2015. Namun berdasarkan Laporan Hasil Pemeriksaan yang dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), laporan keuangan disajikan secara wajar, dalam semua hal yang material, posisi keuangan Pemerintah Kota Langsa tanggal 31 Desember 2015, dan realisasi anggaran, perubahan saldo anggaran lebih, operasional, arus kas, serta perubahan ekuitas untuk tahun yang berakhir pada tanggal tersebut, sesuai dengan Standar Akuntansi Pemerintahan. Pemerintah Kota Langsa menerapkan akuntansi berbasis akrual pada tahun 2015 sebagai bentuk pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi pemerintahan. Pemerintah Kota Langsa tidak menyajikan kembali laporan keuangan tahun 2014 berbasis kas menuju akrual menjadi laporan keuangan tahun 2014 berbasis akrual. Dampak kumulatif yang disebabkan kemungkinan yang menyebabkan turunnya nilai aset tetap pada tahun 2015 sesuai yang terlihat pada grafik di atas.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan Paranga, 2020, menyatakan bahwa "manajemen aset dipengaruhi oleh sumber daya manusia dan komitmen pimpinan secara positif dan signifikan, hal tersebut mencerminkan bahwa jika sumber daya manusia dan komitmen pimpinan semakin kuat, maka manajemen aset juga semakin dapat dipercaya". Jefry Eka Prayogi, dkk (2021) juga dalam penelitiannya menyebutkan bahwa "kompetensi sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap manajemen aset". Azhar (2017)

menyebutkan bahwa "kualitas aparatur daerah berpengaruh terhadap manajemen aset pada Pemerintahan di Kota Banda Aceh". Berdasarkan UU No. 1 Tahun 2004 pasal 44 menyebutkan bahwa "Pengguna barang dan/atau kuasa pengguna barang wajib mengelola dan menatausahakan barang milik negara/daerah yang berada dalam penguasaannya dengan sebaik-baiknya". Maka dari itu, disimpulkan bahwa kualitas aparatur daerah mempunyai kedudukan yang potensial dalam manajemen aset.

Berdasarkan paparan permasalahan tersebut, menarik untuk dilakukan penelitian dengan tema "**Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah Terhadap Manajemen Aset dengan Komitmen Pimpinan sebagai variabel Moderasi pada Pemerintah Kota Langsa**".

B. STUDI PUSTAKA

1) *Stewardship Theory*

Donaldson & Davis (1991), memperkenalkan teori *stewardship* sebagai teori yang berdasarkan tingkah laku dan premis. *Stewardship theory* merupakan "suatu teori yang memberi gambaran suatu kondisi dimana para manajer tidak termotivasi oleh tujuan-tujuan individu, tetapi difokuskan pada target utama mereka yaitu untuk kepentingan organisasi", sehingga teori ini mempunyai dasar psikologi dan sosiologi yang telah dirancang agar para eksekutif yaitu sebagai *steward* termotivasi untuk bertindak sesuai keinginan *principal* (masyarakat), kemudian perilaku *steward* yang tidak akan meninggalkan organisasinya sebab *steward* akan berusaha mencapai tujuan organisasinya. Teori ini didesain bagi peneliti untuk menguji kondisi dimana para eksekutif/*steward*, dalam penelitian ini yaitu aparatur daerah, dimana berperan sebagai pelayan untuk dapat termotivasi untuk berbuat dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan

pemerintah untuk terciptanya tata kelola pemerintah (*good governance*) yang baik. *Stewardship theory* lebih fokus kepada *output* yang ingin dicapai tanpa mementingkan diri sendiri, melainkan demi kepentingan publik.

Zoelisty (2014) menyatakan bahwa fungsi *stewardship theory* disini adalah “untuk menjaga kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat seperti mengimplimentasikan akuntabilitas pada kerjanya”. Harapannya teori ini dapat menjadi landasan agar pemerintah bekerja demi rakyat dan selalu focus pada pencapaian kinerja yang optimal dan bermanfaat bukan hanya bagi individu tetapi untuk masyarakat luas sehingga dapat menjadi landasan pemikiran agar tata kelola pemerintahan kita terhindar dari tindakan oportunistik.

2) Manajemen Aset

Menurut ensiklopedia administrasi Indonesia, dalam LAN (2007:3) “manajemen Aset adalah seluruh kekuatan untuk menggerakkan sekelompok orang yang mengerahkan fasilitas dalam satu usaha kerja untuk mencapai tujuan tertentu”. Setiap daerah memiliki barang atau aset yang biasa disebut barang milik daerah. Pasal 1 ayat 10 dan 11 UU No. 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara menyebutkan Barang Milik Negara/Daerah adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBD/N atau berasal dari perolehan lain yang sah. Berdasarkan PP Nomor 28 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas PP Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah, menyebutkan bahwa “Barang Milik Daerah (BMD) sebagai barang yang dibeli atau diperoleh atas beban anggaran pendapatan dan belanja daerah atau berasal dari perolehan lainnya yang sah”.

Peraturan Pemerintah No.71 Tahun 2010, mendefinisikan aset sebagai “sumber daya ekonomi yang dikuasai dan/atau dimiliki oleh pemerintah sebagai akibat dari peristiwa masa lalu dan dari mana manfaat ekonomi dan/atau social di masa depan diharapkan dapat diperoleh, baik oleh pemerintah maupun masyarakat, serta dapat diukur dalam satuan uang, termasuk sumber daya nonkeuangan yang diperlukan untuk penyediaan jasa bagi masyarakat umum dan sumber-sumber daya yang dipelihara karena alasan sejarah dan budaya”. Manfaat ekonomi masa depan yang terwujud dalam aset adalah potensi aset tersebut untuk memberikan sumbangan, baik langsung maupun tidak langsung, bagi kegiatan operasional pemerintah, berupa aliran pendapatan atau penghematan belanja bagi pemerintah.

Barang milik daerah ini memerlukan pengelolaan dengan tujuan dapat menunjang kinerja pemerintahan daerah dalam pengoptimalisasi pemanfaatan aset di daerah sehingga mampu meningkatkan pendapatan asli daerah tersebut. “Manajemen aset merupakan rangkaian kegiatan dan tindakan terhadap barang kota yang meliputi perencanaan, penentuan kebutuhan, penganggaran, standarisasi barang dan harga, pengadaan, penyimpanan, penyaluran, inventarisasi, pengendalian, pemeliharaan, pengamanan, pemanfaatan, perubahan status hukum serta penatausahaannya” (Qanun No 6 Tahun 2013 tentang pengelolaan barang milik Kota).

3) Kualitas Aparatur Daerah

Philip B Crosby (1984) menyatakan bahwa “kualitas adalah konsistensi dengan persyaratan atau standar yang telah ditentukan”. Kasmir (2004) menyebutkan “kualitas pelayanan sebagai suatu kemampuan dari perusahaan dalam

hal memberi pelayanan yang pengalokasiannya berdampak langsung terhadap kepuasan pelanggan sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya”.

Ruky (2003) menyebutkan “Kualitas Aparatur daerah sebagai level kemampuan yang dapat ditunjukkan oleh para pegawai dalam melaksanakan aktifitas yang menjadi tanggung jawab pegawai untuk mencapai tujuan organisasi”. Kualitas aparatur daerah adalah kemampuan seseorang dalam suatu organisasi yang melaksanakan fungsi dan tugasnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan (Suhesti, 2019).

Menurut Simamora dan Halim, (2012) “Aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai kualitas yang kompeten dan profesional karena kualitas aparatur yang rendah sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pengelolaan aset daerah”. Aparatur yang tidak memiliki pemahaman yang memadai akan bekerja tersendat-sendat dan berdampak pada pemborosan bahan, waktu dan tenaga. Aparatur yang tidak cakap tentu tidak dapat melaksanakan suatu kegiatan spesifik dengan baik seperti mengoperasikan teknologi informasi, berkomunikasi yang efektif atau mengimplementasikan suatu strategi. Rendahnya tingkat pemahaman aparatur terhadap tupoksinya merupakan kendala dalam pemanfaatan sistem informasi dapat berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas yang harus diselesaikan, dimana salah satunya adalah pengelolaan barang milik daerah. Hertati (2015) menegaskan “pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki posisi bagi keberlangsungan organisasi tersebut, betapapun lengkap dan canggihnya peralatan kerja yang dimiliki oleh suatu lembaga jika tanpa kekuatan manusia,

tidak akan berfungsi untuk menghasilkan barang atau jasa yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai”.

Menurut Astini (2018) “Pemerintah hendaknya menciptakan dan memelihara lingkungan dalam organisasi yang dapat mendorong perilaku yang positif dan manajemen yang sehat dalam manajemen aset, yaitu melalui penegakan integritas dan nilai-nilai etika oleh seluruh aparatur, adanya komitmen terhadap kompetensi setiap komponen organisasi, adanya kepemimpinan yang kondusif, terstruktur organisasi yang mendukung strategi dalam pencapaian tujuan organisasi, adanya pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang tepat, kebijakan yang sehat dalam pembinaan sumber daya manusia yang efektif dan juga hubungan kerjasama yang baik antar instansi”.

4) Komitmen Pimpinan

Strees dan Porter (2006) mengatakan “komitmen sebagai suatu kondisi dimana seseorang menjadi terkait oleh prilakunya sehingga muncul keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya”. Dengan kata lain komitmen adalah bentuk kontribusi yang mengikat kepada orang lain dalam hal tertentu, atau tindakan tertentu. Robbins (2007), mendeskripsikan “komitmen sebagai suatu kondisi di mana individu memihak organisasi dan tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi”. Definisi komitmen menurut Rivai (2008) yaitu “penetapan dalam diri seseorang untuk menerima atau menolak satu maksud atau lebih yang menuntun perbuatan atau kegiatannya”.

Kartono (2010) mengatakan “pimpinan sebagai seorang pribadi yang memiliki kemampuan dan kelebihan, khususnya kemampuan dan kelebihan di suatu bidang sehingga ia mampu

mengendalikan orang lain untuk melakukan aktivitas tertentu bersama-sama demi pencapaian suatu atau beberapa tujuan”.

Komitmen Pimpinan adalah mempertahankan keikutsertaan pimpinan puncak dalam organisasi yang ditujukan (Supriadi, 2010). Definisi Komitmen Pimpinan yaitu “perilaku mengendalikan dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, hormat, dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama” (Timpe, 2002). Dikaitkan dengan pendapat Choi & Behling (1997), terkait komitmen pimpinan puncak, bahwa tanggung jawab TQM (Total Quality Management) dalam suatu organisasi bergantung pada banyak pihak. Pimpinan puncak tidaklah bekerja sendiri, tetapi berkerjasama dengan orang lain atau karyawannya. Kerja sama harus dilakukan melalui keterlibatan pimpinan puncak dalam melakukan tugas pokoknya, dengan mengarahkan, mempengaruhi, mendorong bawahan kearah berbagai macam tujuan dalam organisasi. Pentingnya peran pemimpin dalam suatu instansi juga sejalan dengan penelitian Simamora & Halim (2012) yang menyebutkan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan aset pasca pemekaran yaitu sumber daya manusia, bukti kepemilikan aset, penilaian aset, dan komitmen pimpinan”.

C. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada satuan kerja perangkat kota (SKPK) di Kota Langsa.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu jenis data kuantitatif, menurut Sugiyono (2018) “untuk memperoleh data kuantitatif tersebut dilakukan dengan cara menyebarkan

kuesioner kepada responden untuk dapat dilakukan penilaian atau skor pada masing-masing jawaban responden”.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu “data yang diperoleh secara langsung dari sumber atau tempat objek penelitian dilakukan” (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini, data primer diambil dari pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada pegawai pada Dinas-Dinas di SKPK Kota Langsa.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yaitu SKPK pada Pemerintah Kota Langsa sebanyak 30 SKPK, dan Sampel yang digunakan adalah menggunakan sampel jenuh yang mana semua populasi dijadikan sampel. Yang menjadi responden dari setiap SKPK adalah Kasubbag umum sebagai penanggungjawab kebijakan teknis pelaksanaan urusan pemerintah yang ada di dalam satuan kerja perangkat daerah, dan Pegawai pada bagian pengurus barang selaku yang bertanggung jawab atas barang/aset yang terdapat dalam satuan kerja perangkat daerah.

Tabel 1
Daftar SKPK Kota Langsa

No	Nama SKPK
1	Sekretariat Daerah Kota Langsa
2	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
3	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
4	Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata
5	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat
6	Inspektorat Kota Langsa
7	Dinas Lingkungan Hidup
8	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
9	Dinas Kesehatan

10	Dinas Syariat Islam dan Pendidikan Dayah
11	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
12	Badan Pengelolaan Keuangan Daerah
13	Badan perencanaan Pembangunan Daerah
14	Dinas Pangan, Pertanian, Kelautan dan Perikanan
15	Dinas Perhubungan
16	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong
17	Dinas Komunikasi dan Informatika
18	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
19	Sekretariat DPRK Kota Langsa
20	Satuan Polisi Pamong Praja dan Wilayatul Hisbah Kota Langsa
21	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah
22	Sekretariat Majelis Pendidikan Daerah
23	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
24	Sekretariat Majelis Permusyawaratan Ulama
25	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
26	Dinas Sosial
27	Sekretariat Baitul Mal
28	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
29	Sekretariat Majelis Adat Aceh
30	Sekretariat Komisi Independen Pemilihan

Sumber: BPS (2021)

Metode Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS (Statistical Package for Social Science). Pengujian hipotesis menggunakan Model Regresi *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah terhadap Manajemen Aset dengan Komitmen Pimpinan sebagai variabel Moderasi (Studi Pada Pemerintah Kota Langsa). Spesifikasi persamaan

regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2M + e \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2M + b_3X_1.M + e \dots\dots\dots(2)$$

Dimana:

- Y : Manajemen Aset
- a : Konstanta
- X1 : Kualitas Aparatur Daerah
- M : Komitmen Pimpinan
- e : error
- b : Koefisien Regresi

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi

Berikut ini persamaan dari pengujian hipotesis, yaitu:

$$Y = 15.228 + 0,301 X_1 + 0,134 M \dots\dots (1)$$

Berdasarkan regresi linier berganda, maka dapat diinterpretasikan koefisien regresi dari masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 15.228 yaitu nilai kualitas aparatur daerah bernilai nol, maka manajemen aset bernilai sebesar 15.228.
2. Koefisien Regresi Variabel kualitas aparatur daerah sebesar 0,301 artinya setiap adanya peningkatan kualitas aparatur daerah sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan manajemen aset sebesar 0,301.
3. Variabel Komitmen pimpinan bernilai positif terhadap manajemen aset dengan nilai koefisien 0,134 yaitu setiap penambahan variabel komitmen pimpinan sebesar satu satuan, maka manajemen aset juga akan meningkat sebesar 0,134.

Hasil Uji *Moderated Regression Analysis* (MRA)

Dependent Variabel; Manajemen aset

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linear beganda sebagai berikut:

$$Y = 244,556 - 7,904 X1 - 5.911 M + 0.216 X1.M..... (2)$$

Persamaan regresi linear berganda diatas menerangkan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 244,556 yaitu jika nilai variabel kualitas aparatur daerah dan sistem pengendalian internal dengan variabel moderasi komitmen pimpinan bernilai nol, maka manajemen aset daerah sebesar 244,556.
- b. Variabel kualitas aparatur daerah dengan variabel moderasi komitmen pimpinan berpengaruh positif terhadap manajemen aset daerah dengan nilai koefisien sebesar 0,216. Artinya setiap penambahan variabel kualitas aparatur daerah dengan komitmen pimpinan sebagai variabel moderasi sebesar satu satuan, maka manajemen aset akan naik sebesar 0,216.

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	15.228	8.162	1.866	,067
	Kualitas Aparatur Daerah	0,301	0,191	1,571	,122
	Komitmen Pimpinan	0,134	0,136	.989	,327

Pembuktian Hipotesis

- a. Variabel kualitas aparatur daerah mempunyai nilai sig.t sebesar 0,048, karena nilai sig.t < α (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa kualitas aparatur daerah berpengaruh signifikan terhadap manajemen aset sehingga

hipotesis ke-1 diterima dan terbukti kebenarannya.

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	244.556	197.724	1.237	,221
	Kualitas Aparatur Daerah	-7.904	5,521	1,432	,048
	Komitmen Pimpinan	-5.911	5.181	1.141	,009
	Kualitas Aparatur Daerah* Komitmen Pimpinan	.216	.145	1.489	.042

- b. Variabel komitmen pimpinan memiliki sig.t sebesar 0,009. karena nilai sig.t < α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa komitmen pimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap manajemen aset sehingga hipotesis ke-2 diterima dan terbukti kebenarannya.
- c. Variabel kualitas aparatur daerah dengan komitmen pimpinan sebagai pemoderasi memiliki nilai sig.t sebesar 0,042. Karena nilai sig.t > α (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa komitmen pimpinan memoderasi kualitas aparatur daerah terhadap manajemen aset karena berpengaruh positif signifikan sehingga hipotesis ke-3 diterima dan terbukti kebenarannya.

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah terhadap manajemen aset

Penelitian ini menyatakan bahwasanya variabel kualitas aparatur daerah berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen aset. Hal ini berarti menyimpulkan bahwa semakin tinggi keahlian dan pengalaman yang dimiliki aparatur sebagai Pengurus BMD maka pengelolaan pada unit kerja juga semakin terkoordinasi dengan baik. Hasil penelitian di lapangan ditemukan beberapa hal yang

membuat kualitas aparatur daerah dapat mempengaruhi manajemen aset di SKPK Kota Langsa, salah satunya adalah sering mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis serta dengan pendidikan yang mencukupi dalam pengelolaan BMD dan juga Penelitian ini berhasil membuktikan dengan adanya keahlian yang relevan tentang pengelolaan barang milik daerah maka akan meningkatkan kualitas aparatur sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Kemampuan instansi dalam mencapai tujuan di tentukan oleh kualitas apratur/sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi tersebut. Oleh sebab itu, aparatur daerah merupakan salah satu elemen yang penting dalam organisasi yaitu dengan meningkatnya pemahaman aparatur daerah, berperan penting dalam pengelolaan barang milik daerah pada satuan kerja perangkat Kota Langsa yaitu aset daerah yang wajib dikelola dan penatausahaan barang milik daerah yang berada dalam penguasaannya dengan sebaik-baiknya. Sesuai dengan UU No.5 Tahun 2014 tentang ASN, dinyatakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan hak bagi setiap ASN, minimal 20 jam pelajaran per tahun. ASN harus terus dikembangkan secara terarah dan sistematis, agar menjadi ASN yang compete di bidangnya.

Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan Rahmadhani (2022), Astini (2018), dan Azhar (2017) dimana mereka menyatakan bahwasanya kualitas aparatur daerah mempengaruhi manajemen aset. Dari beberapa hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas aparatur daerah memegang kendali yang cukup besar dalam pengelolaan aset daerah agar terciptanya akuntabilitas dalam penatausahaan aset di setiap daerah.

Pengaruh Komitmen Pimpinan terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah

Variabel komitmen pimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen aset. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen pimpinan memiliki pengaruh terhadap manajemen aset di SKPK Kota Langsa. Hal ini berarti pimpinan harus terus berkomitmen melakukan monitoring atas pelaksanaan manajemen aset, serta dengan motivasi yang diberikan pimpinan, pengurus barang bekerja sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Pimpinan SKPK wajib menyediakan persyaratan yang memadai mengenai pendidikan dan pengalaman dalam mengisi jabatan sebagai pengurus/penyimpan barang di lingkungan SKPK dan pimpinan SKPK wajib memfasilitasi pengurus/penyimpan barang untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan agar dapat mengelola barang milik daerah dengan baik.

Sesuai dengan teori *stewardship* yang memiliki pandangan tentang tata cara mengelola suatu organisasi dan personel-personel yang terkait di dalamnya. Teori *stewardship* mengembangkan konsep kebersamaan, kemitraan, pemberdayaan, saling percaya, dan pelayanan yang membentuk sikap yang dapat mengatasi isu-isu terkait in-efisiensi kinerja dalam suatu organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar (2013) bahwa komitmen pimpinan mempengaruhi pengelolaan barang milik daerah karena komitmen pimpinan mampu memberikan sumbangan maksimal untuk mengelola aset daerah seperti yang diharapkan.

Menurut Fitriani (2017), komitmen pimpinan dan pengaruhnya terhadap pelaksanaan otonomi daerah dapat berjalan baik jika memiliki pedoman dan sistem yang kuat untuk memastikan visi, misi, tujuan,

sasaran, program serta kegiatan dapat terlaksana dan mencapai hasil dengan baik. Sutrisno (2009) menyebutkan “salah satu tantangan yang cukup berat yang harus dihadapi oleh seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan para bawahannya agar senantiasa mau dan bersedia mengerahkan kemampuannya yang terbaik untuk kepentingan kelompok atau organisasinya’. Kepemimpinan memiliki peran yang dominan dan krusial dalam keseluruhan dari upaya guna meningkatkan motivasi para pekerja, baik di tingkat individual, kelompok, maupun organisasi. Sutrisno (2009) juga menyebutkan bahwa faktor kepemimpinan memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan hal tersebut tentu tidaklah mudah mengingat perilaku bawahan yang berbeda-beda.

Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah terhadap Pengelolaan Barang Milik Daerah dengan Komitmen Pimpinan sebagai variabel moderasi.

Penelitian ini menyatakan bahwa variabel kualitas aparatur daerah dengan komitmen pimpinan sebagai variabel moderasi berpengaruh positif signifikan terhadap manajemen aset.

Berdasarkan hasil penelitian ini Komitmen pimpinan dapat memoderasi Kualitas Aparatur daerah terhadap manajemen aset. Dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas manajemen aset, disamping kualitas aparatur yang memadai dalam mengelola aset daerah, juga diperlukan komitmen pimpinan yang terus mendukung pengurus barang untuk bekerja sesuai dengan visi dan misi yang diharapkan. Pimpinan SKPD wajib memenuhi kriteria yang memadai mengenai pendidikan dan pengalaman

dalam mengisi jabatan pengurus/penyimpan barang di lingkungan SKPD dan pimpinan SKPD juga wajib memfasilitasi pengurus/penyimpan barang milik daerah untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan. penelitian ini juga membuktikan bahwa apabila apratur pemerintah mempunyai keahlian yang relavan serta dengan pelatihan yang diterapkan oleh pemerintah setempat dalam manajemen aset memadai, maka aparatur pemerintah di SKPK Kota Langsa akan melaksanakan tugas dengan baik, dalam hal. (PP No. 60 Tahun 2008) menyatakan bahwasanya pemerintah harus melakukan penelusuran latar belakang pegawai dalam proses penempatan sesuai dengan bidangnya dan melakukan pelatihan serta pembinaan demi meningkatkan keahlian para pegawainya, pemerintah daerah harus menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan latar belakang pendidikannya, demi meningkatkan manajemen aset yang efisien. Maka dari itu komitmen pimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas aparatur yang akan mengelola barang milik daerah.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Diwanti (2016) yang menyatakan bahwa Komitmen Pimpinan memoderasi hubungan antara kualitas aparatur daerah dengan kualitas pengelolaan barang milik daerah pada SKPD Pemerintah Kota Tebing Tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan Fitriani (2017), komitmen terhadap kompetensi dapat terwujud apabila pimpinan instansi pemerintah memiliki kemampuan manajerial dan pengalaman teknis yang luas dalam pengelolaan instansi pemerintah. Hal tersebut memungkinkan organisasi untuk menyusun dan menerapkan kebijakan yang mendorong adanya standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi pada masing-masing posisi dalam instansi pemerintahan.

Organisasi atau lembaga menyelenggarakan pelatihan dan pembimbingan secara berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan kompetensi para pegawai.

Sesuai dengan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007 mengenai Pengelolaan Keuangan Daerah, komitmen pimpinan dapat memberikan wujud pengelolaan keuangan daerah yang efektif dan efisien. Disamping itu juga, komitmen pimpinan yang tinggi menjunjung integritas memiliki dampak terhadap kualitas laporan keuangan. Semakin akuntabel laporan keuangan yang dihasilkan suatu daerah, maka manajemen aset nya juga tertata dengan baik. Hal ini mendukung pendapat COSO (2009), yaitu jika kinerja pimpinan organisasi baik, maka seluruh komponen akan menyatu dan saling menjalin di dalam proses manajemen. COSO mengakui suatu "tone on the top", oleh karenanya pemimpin organisasi ditekankan untuk mengambil peranan yang sangat penting dalam memimpin organisasi demi mencapai suatu tujuan.

Menurut Fitriani (2007) "tanpa adanya komitmen, maka pekerjaan-pekerjaan besar akan sulit terlaksana. Kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Komitmen tidak ada hubungan dengan bakat, kepintaran, atau talenta. Komitmen yang kuat akan memungkinkan seseorang mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual tambahan guna melaksanakan tugas".

F. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Kesimpulan

Research ini memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kualitas aparatur daerah terhadap manajemen aset dengan komitmen pimpinan sebagai variabel pemoderasi. Adapun hasil temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa:

- Kualitas aparatur daerah mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap manajemen aset.
- komitmen pimpinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap manajemen aset.
- komitmen pimpinan juga dapat memoderasi variabel kualitas aparatur daerah terhadap manajemen aset.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas dalam ruang lingkup penelitian dimana hanya dilakukan pada Pemerintah Kota Langsa, sementara setelah terjadinya pemekaran Kabupaten Aceh Timur, terbagi menjadi 3 wilayah, yaitu aceh tamiang, kota langsa, dan aceh timur.

Saran dan Rekomendasi

Penelitian selanjutnya sebaiknya dapat memperluas ruang lingkup penelitian ke 2 wilayah hasil pemekaran Aceh Timur yaitu Kabupaten Aceh Tamiang dan Kabupaten Aceh Timur, lalu menganalisis pelaksanaan manajemen aset setelah terjadinya pemekaran pada ketiga wilayah tersebut. Penelitian yang lebih mendalam dapat dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif, sehingga dapat diketahui permasalahan dari akarnya, apa yang menyebabkan penetapan kepemilikan aset-aset daerah hasil pemekaran begitu sulit dan membutuhkan waktu yang lama untuk menyelesaikan segketa aset tersebut.

REFERENSI

- A. Dale Timpe. 2002. **Memotivasi Pegawai**. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Achmad, S. Ruky, 2003. **Kualitas Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Astini, Yuli. 2018. **Kualitas Aparatur Daerah, Sistem Informasi, Sistem Pengendalian Intern, dan Efektifitas Manajemen Aset Tetap**.

- Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Bisnis**, Vo. 13, No. 2, Hal. 173-184.
- Azhar, Iqlima. 2017. Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah dan Regulasi terhadap Manajemen Aset pada Pemerintah Kota Banda Aceh. **Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi**. Vol. 1, No. 1.
- Choi, T.Y. & Behling O.C. 1997. **Top Managers and TQM Succes: One more Look After All These Years**, Academy of Management Executive. Vol. 2, No. 1, Page 37=47.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO), 2009. Gudance on Monitoring Internal Control.
- Crosby, Philip. 1984. **Quality Without Tears the Art of Hassle Free Management**. New York: Mc. Graw Hill Inc.
- Diwanti, Dyah Pikanthi, dkk. 2016. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Komitmen anggota pada BUana Pimpinan Daerah Nasyiatul Aisyiyah Kabupaten Kendal. **Valid Jurnal Ilmiah**. Vol. 17, No. 2, Hal. 80-86.
- Donaldson, L and J.H. Davis. 1991. Stewardship Theory or Agency Theory: CEO Governance and Shareholder. *Returns Australian Journal of Management*. 16 (1): 49-64.
- Hertati, L. 2015. Competence of Human Resource, The Benefit of Information Technology on Value of Financial Reporting in Indonesia. **Research Journal of Finance Accounting**, Vo. 6, No. 8, Hal. 12-19
- <https://acehprov.go.id/berita/kategori/pemerintahan/gubernur-saksikan-penyerahan-aset-aceh-timur-pemko-langsa> (diakses 21 Juni 2022)
- Jefry Eka Prayogi, Iqlima Azhar, Muhammad Rizki Zati, 2021. Pengaruh pemahaman regulasi, system informasi, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap manajemen aset pada SKPK Kota Langsa. **Jurnal Mahasiswa Akuntansi Samudra (JMAS)**, Vol. 2, NO. 6, Hal. 350-361.
- Fitriani, Asri. 2017. Pengaruh KOMitmen Pimpinan dan Ligkungan Pengendalian Internal terhadap Kualitas Laporan Keuangan. **Jurnal Katalogis**, Vol. 5, No. 4, Hal. 113-122.
- Juliessi Paranga, 2020. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan aset di Institut Pemerintahan Dalam Negeri Kampus Papua. **Jurnal Kajian Ekonomi & Keuangan Daerah**, Vo. 5, No. 1, Hal. 54-79.
- Kartono Kartini Dr. 2010. **Pemimpin dan Kepemimpinan**. Jakarta: PT. Taja Grafindo Perkasa.
- Kashmir, 2004. **Manajemen Perbankan**. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- LAN. 2007. Diklat Teknis Manajemen Aset Daerah, **Modul I: Dasar-dasar Manejemen Aset/Barang Milik Daerah**.
- Nazir, Moh. 2013. **Metode Penelitian**. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Menteri Dalam Negri Nomor 59 Tahun 2007 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negri Nomor 13 Tahun 2006 **Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah**.
- Rahmadhani, Fitrah & Ria Ariani. 2022. Kualitas Aparatur, SIMDA-BMD, Regulas, dan Pengendalian Internal terhadap Pengelolaan BMD. **Jurnal**

- Ekonomika dan Bisnis**. Vo. 2. No. 1, Hal. 275-290.
- Republik Indonesia, Undang-Undang RI No. 1 Tahun 2004, **tentang Perbendaharaan Negara**.
- Republik Indonesia, Undang-Undang RI No. 5 Tahun 2014, **tentang ASN**.
- Republik Indonesia, Qanun Kota Langsa No. 6 Tahun 2013, **tentang Pengelolaan Barang Milik Kota**.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 28 tahun 2020 **tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah**.
- Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 **tentang Standar Akuntansi Pemerintahan**.
- Republik Indonesia, Pernyataan Standar Akuntansi Pemerintahan No. 07 **tentang Akuntansi Ase Tetap**.
- Simamora, R., & Halim, A. 2012. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan aset pasca pemekaran wilayah dan pengaruhnya terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah Kab. Tapanuli Selatan. **Jurnal Ekonomi dan Bisnis**, Vo. 10, No. 01, Hal. 47-61.
- Suhesti, Ningsih. 2019. Pengaruh Kualitas Aparatur Daerah, Sistem Akuntansi Keuangan Daerah, Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sukoharjo). **Jurnal Akuntansi Syariah**. Vo. 2, No.2.
- Sugiyono. 2018. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Bandung: Alfabeta. CV.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama, Cetakan 10. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Veithzal, Rivai. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Zoelisty, Capridiea. Adityawarman. 2014. Amanah Sebagai Konsep Pengendalian Internal pada Pelaporan Keuangan Masjid (Studi Kasus pada Masjid di Lingkungan Universitas Diponegoro). **Jurnal Akuntansi Diponegoro**, Volume 3, Nomor 3, Tahun 2014, Halaman 1-12. Semarang.

EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA SECARA DARING (STUDI KASUS DI PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN KAJIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA)¹

EFFECTIVENESS IMPLEMENTATION OF NATIONAL CIVIL APPARATUS COMPETENCY DEVELOPMENT ONLINE (RESEARCH WITHIN THE CENTER OF TRAINING AND DEVELOPMENT AND PUBLIC ADMINISTRATION OF LAW)

Fifi Ariani², Revita Rahim³, Citra Permatasari⁴

Email: fifiariani.sh@gmail.com, revitarahim@gmail.com, citra.noreng@gmail.com

ABSTRACT

Competency development for the State Civil Apparatus (ASN) is an absolute thing to be fulfilled. The implementation of daring competency development towards competence fulfillment which aims to increase the competence of the State Civil Apparatus recently has become a phenomenon during the Covid-19 Pandemic. The purpose of this study is to determine the effectiveness of daring competency development in improving the competence of state civil servants, the impact of implementing competency development during the pandemic on increasing the competence of state civil servants and what are the roles of agencies in fulfilling the competence development of state civil servants. This research uses quantitative research methods to spread questionnaires to collect data from employees via google form. The collected data will be processed and analyzed using quantitative methods where after the data is collected, classification will be carried out based on the need for further interpretation of the data to produce the required information. The collected data will be processed and analyzed using descriptive qualitative and quantitative descriptive methods where after the data has been collected, it will be classified based on the need for further interpretation of the data to produce the required information. The results expected from this research can provide an overview of the effectiveness of the implementation of employee competency development related to competence fulfillment and produce suggestions and input that can be formulated in making policy recommendations for the implementation of employee competency development.

Keyword : *competence, capacity building, State Civil Apparatus*

ABSTRAK

Pengembangan kompetensi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah suatu hal yang mutlak untuk dipenuhi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring

¹ Diterima 02 Agustus 2022, direvisi 24 Agustus 2022

² Analis Kebijakan Ahli pertama di Puslatbang KHAN LAN

³ Analis Kebijakan Ahli pertama di Puslatbang KHAN LAN

⁴ Peneliti Ahli Pertama di Badan Riset dan Inovasi Nasional

terhadap pemenuhan kompetensi yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara sekarang ini menjadi hal yang terjadi sebagai suatu fenomena di masa Pandemi Covid-19. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring terhadap peningkatan kompetensi aparatur sipil negara, dampak dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dalam masa pandemi terhadap peningkatan kompetensi aparatur sipil negara dan apa saja peran instansi dalam pemenuhan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada para pegawai melalui *google form*. Data yang terkumpul akan diolah kemudian akan dilakukan pengklasifikasian berdasarkan kebutuhan untuk selanjutnya dilakukan interpretasi data untuk menghasilkan informasi yang dibutuhkan. Hasil yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan gambaran efektifitas pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai terkait pemenuhan kompetensi serta menghasilkan saran dan masukan yang dapat menjadi rumusan dalam pembuatan rekomendasi kebijakan terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

Kata Kunci: kompetensi, pelatihan dan pengembangan, Aparatur Sipil Negara

A. PENDAHULUAN

Kompetensi Aparatur Sipil Negara memiliki peranan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis.

Kompetensi tersebut punya berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja suatu organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara tidak dikembangkan dan dimanfaatkan. Kompetensi merupakan alat dasar untuk berkompetisi atau bisa dikatakan sebuah senjata bagi seorang ASN. Untuk itu, kompetensi harus dimiliki Aparatur Sipil Negara sebagai bekal dalam 'berkompetisi'. Menurut Mangkunegara (2005:113) kompetensi adalah faktor mendasar yang dimiliki oleh seseorang, yang memiliki kemampuan lebih yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang memiliki kemampuan rata-rata atau yang biasa saja, sedangkan menurut Spencer dan Spencer (1993) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan yang berhubungan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Penilaian dan

pengembangan kompetensi bagi pegawai Aparatur Sipil Negara adalah hal yang mutlak dan wajib, dimana ketika seseorang memiliki kompetensi yang mumpuni maka akan berdampak positif pada tim dan organisasi yang bersangkutan. Hal tersebut juga berlaku tidak hanya pada *private sector*, namun juga pada *public sector*.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, terdapat pasal yang menyebutkan bahwa Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara ini dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja serta kebutuhan instansi pemerintah. Kompetensi yang dimaksud meliputi kompetensi teknis yang diukur dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan; Kompetensi Manajerial yang diukur dari pengetahuan, keterampilan, dan

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

Setiap organisasi punya tanggung jawab yang sama untuk mengembangkan kompetensi pegawainya, begitu juga dengan instansi pemerintah punya wewenang mengembangkan kompetensi Aparatur Sipil Negara. Dengan berdasar pada Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil, pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui beberapa tahapan. Pada tahapan pertama, adanya identifikasi terhadap gap kualitas kinerja pegawai, tantangan organisasi, atau dari keinginan pemimpin. Tahapan kedua, setelah dilakukannya identifikasi, perlu memilih model yang sesuai, baik *workshop*, pelatihan, atau seminar memiliki fokus yang berbeda. Tahapan ketiga, yaitu waktu dan anggaran didasarkan pada perencanaan agar dalam pelaksanaan dan pengembangan kompetensi mempunyai alur yang baik sesuai dengan kurikulum yang telah digunakan. Tahapan keempat, perlu pertimbangan berkaitan dengan pilihan materi yang diberikan, siapa orang yang memberikan pelatihan, serta isi materi dan bagaimana hasil dari pelatihan tersebut. Di Tahapan kelima (terakhir),

perlu adanya evaluasi dari segi penyelenggaraan untuk mendapatkan informasi mengenai efektivitas dari proses penyelenggaraan kegiatan. Evaluasi ini sangat diperlukan setelah selesai kegiatan pelatihan, tujuannya untuk mengetahui adanya hambatan dan kendala saat pelaksanaan kegiatan sehingga bisa dijadikan perbaikan untuk pelaksanaan pelatihan selanjutnya.

Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi sebab pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemenuhan Kompetensi pegawai menjadi tanggung jawab dari setiap instansi hal ini merupakan amanat dalam Pasal 203 ayat (4) PP 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang menyebutkan dalam pelaksanaan pemenuhan kompetensi pegawai dilakukan paling sedikit 20 JP per tahun per pegawai. Dewasa ini pengembangan kompetensi pegawai belum dapat dikatakan sudah berjalan dengan optimal seperti yang terlihat pada penelitian di kantor Badan Kepegawaian Gorontalo Utara menunjukkan belum berjalan dengan baik dikarenakan faktor biaya Pendidikan yang harus ditanggung oleh pegawai yang bersangkutan dan kurangnya komunikasi antar pegawai mengenai pengembangan kompetensi yang akan diikuti (Nurhayati Van Gobel & Sofyan Alhadar, 2019). Hal serupa juga terlihat pada penelitian di Dinas Pendidikan Intan Jaya Provinsi Papua yang menunjukkan bahwa anggaran yang terbatas serta fasilitas tempat pelatihan yang tidak memadai menyebabkan pengembangan kompetensi aparatur sipil negara masih jauh dari optimal. (Titus Sani, Joyce J.

Rares dan Martha Ogotan, e-jurnal Universitas Sam Ratulangi).

Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menunjukkan bahwa saat ini terdapat hampir 4,5 juta lebih pegawai Aparatur Sipil Negara di Indonesia (Renstra BKN 2020-2024). Banyaknya kritik mengenai rendahnya mutu pelayanan pegawai ASN selalu dikaitkan dengan profesionalisme semata. Padahal tidak memadainya kualitas kerja pegawai Aparatur Sipil Negara juga merupakan akibat tidak berimbangnya rasio antara jumlah pegawai aparatur sipil negara dengan para stakeholdernya. Disamping rendahnya kompetensi para Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan (Paath, 2018 dan Komara, 2018), kemunculan *Coronavirus Disease 2019* (Covid-19) telah menjadikan pelaksanaan pelatihan secara daring menjadi pilihan alternatif dalam pemenuhan pengembangan kompetensi, hal ini guna menjamin tetap terlaksananya penerapan protokol kesehatan dan pencegahan penyebaran virus Covid-19. Namun masih dipertanyakan sejauh mana efektivitasnya pelatihan secara daring dalam menjawab kewajiban pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai khususnya dalam masa pandemi Covid-19, berangkat dari hal tersebut penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan.

Kajian terdahulu terkait pengembangan kompetensi ini pernah dilakukan oleh beberapa penelitian diantaranya Peningkatan Kompetensi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur (Achmad Resa Fachrizi, 2019) dan Eksistensi Unit Kerja dalam Pengembangan Kompetensi Pejabat Analis Kebijakan pada Lembaga Administrasi Negara (Witra Apdhi

Yohanitas, 2020). Namun dalam penelitian ini terdapat kebaruan terkait pengembangan kompetensi terhadap pemenuhan peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara karena terfokus ke dalam pengembangan kompetensi yang dilakukan secara daring.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran efektivitas pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring terhadap pemenuhan kompetensi pegawai dan menghasilkan saran dan masukan yang dapat menjadi rumusan dalam pembuatan rekomendasi kebijakan terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai di lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara pada khususnya dan Lembaga Administrasi Negara pada Umumnya.

B. RUMUSAN MASALAH

Sebagaimana sudah dijelaskan pada bagian latar belakang, setiap instansi berkewajiban untuk melaksanakan pemenuhan kompetensi Aparatur Sipil Negara yang dimiliki setiap tahunnya. Dalam situasi normal, pengembangan kompetensi terhadap pemenuhan peningkatan kompetensi tersebut dapat dilaksanakan secara tatap muka langsung (metode klasikal/*offline*). Akan tetapi, sejak adanya pandemi covid-19, kegiatan pemenuhan kompetensi tersebut dilaksanakan secara daring. Perubahan metode tersebut tentunya akan mempengaruhi proses pelaksanaan dan hasil yang dicapai. Beranjak dari permasalahan pokok tersebut, maka pertanyaan yang ingin dijawab melalui penelitian ini meliputi:

1. Se jauh mana efektivitas pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara daring

terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara?

2. Apakah yang menjadi faktor-faktor pendukung dan yang kendala dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara?
3. Bagaimana dampak pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan permasalahan penelitian diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengukur sejauh mana tingkat keefektifan pelaksanaan Pengembangan Kompetensi secara daring terhadap peningkatan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor pendukung serta kendala dalam mengukur sejauh mana efektifitas pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara.
3. Menganalisis dampak dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi dalam masa pandemi covid-19 terhadap peningkatan kompetensi Aparatur Sipil Negara.

D. KERANGKA TEORI

Pengembangan Kompetensi

Dalam suatu organisasi baik kecil maupun besar diperlukan langkah utama untuk mengembangkan sumber daya manusia serta aparatur yang kompeten dalam pembangunan di semua aspek, melalui pendidikan dan pelatihan merupakan dasar utama untuk

pengembangan tersebut. Secara singkat, pelatihan didefinisikan sebagai sebuah kegiatan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Berikut konsep pelatihan lain yang perlu dimengerti (Saputro, 2016);

1. Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Program pelatihan formal adalah usaha pemberian kerja untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pekerjaan atau bidang tugas yang sesuai dengan kemampuan, sikap, dan pengetahuannya.
3. Pelatihan adalah salah satu bentuk edukasi dengan prinsip-prinsip pembelajaran. Langkah-langkah berikut dapat diterapkan dalam pelatihan

Kompetensi menurut para ahli dapat diterjemahkan sebagai Kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. (Stephen Robbin, 2007:38). Sedangkan menurut Sedarmayanti, (2008:126) kompetensi merupakan Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan

demikian, kompetensi mencakup melakukan sesuatu, bukan hanya pengetahuan yang Pasif. Kompetensi tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan tetapi melakukan apa yang harus diketahui.

Spencer dan spencer (dalam Pasolong, 2007:93), membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*". *Threshold competencies* adalah karakteristik yang harus dimiliki oleh seseorang agar agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang punya kinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang memiliki kinerja tinggi dan juga rendah. Misalnya seorang pegawai harus mempunyai kemampuan bekerja yang baik itu berarti pada tataran *threshold competencies*. Selanjutnya apabila pegawai dapat bekerja dengan baik dan kualitas kerjanya bagus dan analisisnya dalam melakukan pekerjaan tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kerjanya maka hal itu sudah termasuk *differentiating competencies*. Menurut McClelland, 1997:217 bahwa kompetensi sebagai

"an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation, yaitu karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaan.

Berangkat dari pengertian tersebut, kompetensi seorang individu merupakan suatu yang melekat dalam dirinya dan dapat digunakan untuk dapat memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun

kemampuan/keahlian dan kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan yang bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompetensi pegawai merupakan serangkaian kompetensi yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang unggul dalam melakukan koordinasi baik. Aspek pengetahuan (*knowledge*) tersebut meliputi: a.) *analytical thinking*, yaitu kemampuan memahami situasi dengan cara memandang sebagai suatu kesatuan yang mendasar, b.) *conceptual thinking*, yaitu kemampuan mengidentifikasi permasalahan utama yang mendasar dalam situasi yang kompleks, c.) *expertise*, penguasaan pengetahuan untuk menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan tersebut, serta aspek keterampilan (*skill*) yang meliputi : a. *achievement orientation*, yaitu penilaian yang menekankan kepada hasil pekerjaan yang lebih baik, b. *concern for order*, yaitu dimensi ini merupakan pemicu utama yang dapat mereduksi ketidakpastian lingkungan dengan memonitor dan memeriksa pekerjaan, c. *initiative*, yaitu preferensi untuk mengambil suatu tindakan yang dicerminkan dengan melakukan lebih yang diperlukan dalam pekerjaan, d. *information seeking*, keingintahuan yang mendasar untuk lebih mengetahui tentang sesuatu. (Sange, Ross, Smith, Kleiner 2001:28).

Capacity Building

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu

pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Cahya et al., 2021). Pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh organisasi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan para pegawainya. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki kinerja pegawai sehingga kinerjanya lebih efektif dan efisien. Perubahan zaman yang semakin cepat maka diperlukan juga kemampuan yang seimbang untuk menangkap fenomena tersebut, guna menghadapi kondisi tersebut maka organisasi dirasa perlu memberikan pelatihan dan pengembangan bagi semua pegawai.

Pengertian Pelatihan Rivai 2008 menerangkan pelatihan merupakan sesuatu yang bersifat pribadi (umumnya *one-to-one*), *on-the-job* pendekatan yang digunakan oleh para manajer dan pelatih untuk membantu mengembangkan keterampilan kemampuan. R.Wayne Mondy dalam Mathis et al., 2010 menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas- aktivitas yang dirancang untuk memodali para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Jeffrey A.Mello dalam Mathis et al., 2010 menyatakan "*Training involves employees acquiring knowledge and learning skills that they will be able to use immediately*". Yang artinya, pelatihan melibatkan pegawai untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan belajar bahwa mereka akan dapat menggunakan segera. Kasmir (2016:125) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan

membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas mengenai pelatihan, maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan merupakan sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja.

Hasibuan (2009:69) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Suparyadi (2015:233) menerangkan bahwa pengembangan merupakan suatu upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang sifatnya antisipatif dan bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pimpinan, serta guna memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia. Kasmir (2016:140) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan adalah suatu proses untuk menyegarkan, mengembangkan, dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas tentang pengembangan, maka penulis menyimpulkan bahwa pengembangan adalah sebuah pembelajaran yang diberikan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kemampuan bekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan Capacity Building Menurut (Daniel Rickett dalam

- EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA SECARA DARING (STUDI KASUS DI PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN KAJIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA)•

Hardjanto,2006,h.67) menyebutkan “*the ultimate goal of capacity building is to enable the organization to grow stronger in achieving its purpose and mission*”. Lebih jauh dirumuskan bahwa tujuan dari pengembangan kapasitas (Ratnasari et al., 2013):

1. Mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab

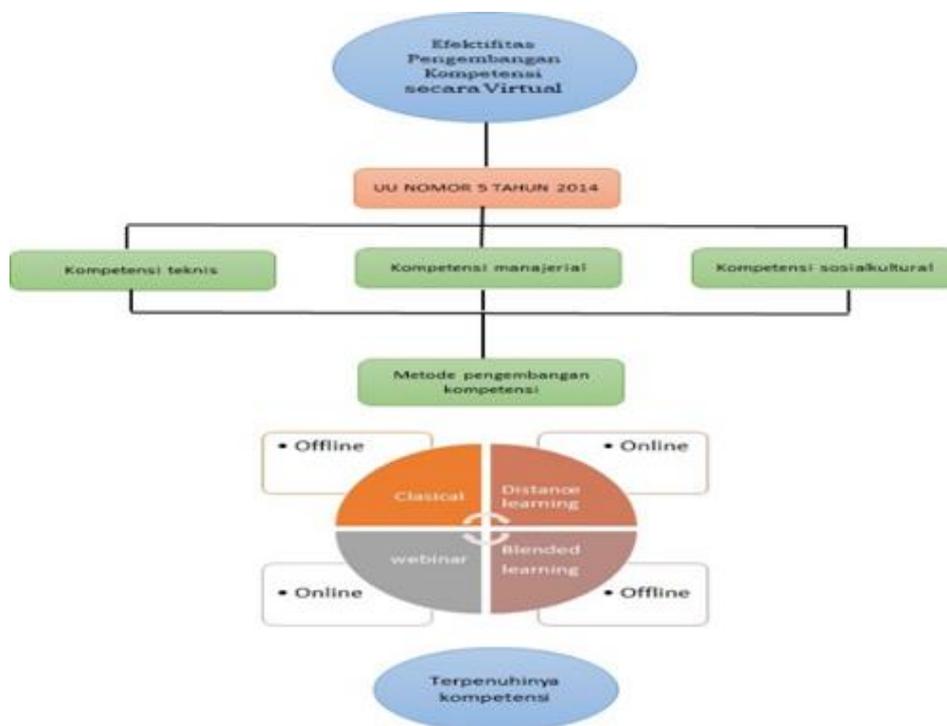
dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah.

3. Mobilisasi sumber-sumber dana pemerintah, daerah dan lainnya.
4. Penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien.

KERANGKA ANALISIS

Analisis hasil penelitian ini akan dilakukan berdasarkan kerangka pemikiran yang digambarkan secara ringkas melalui skema dibawah ini.

Gambar 1.
Gambar Kerangka Analisis Penelitian



Sumber : Penelitian internal

Dari skema diatas dapat dipahami bahwa penjelasan dan analisis efektivitas pengembangan kompetensi Aparatur Sipil Negara secara daring akan dilakukan dengan memperhatikan tiga

kompetensi yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pertama, kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis, fungsional dan

pengalaman bekerja secara teknis. Kedua, kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen dan pengalaman kepemimpinan. Ketiga, kompetensi sosio kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Pemenuhan ketiga kompetensi tersebut dapat dilakukan dengan metode pengembangan secara *online* maupun *offline* (klasikal/non klasikal) sehingga terpenuhinya pemenuhan pengembangan kompetensi pegawai yang sebelumnya telah diamanatkan dalam perundang-undangan.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan paradigma *post-positivism* merupakan arahan yang memudahkan peneliti untuk menganalisis fenomena yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan analisis deskriptif kuantitatif, Menurut I Made Wiratha (2006:155), metode analisis kuantitatif deskriptif adalah menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman mengenai dapat memberikan gambaran efektifitas pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai terkait pemenuhan kompetensi serta menghasilkan saran dan masukan yang dapat menjadi rumusan dalam pembuatan rekomendasi kebijakan terhadap

pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dan studi literatur ilmiah lainnya yang mendukung penelitian. Adapun penyebaran kuesioner dilakukan kepada seluruh pegawai Puslatbang KHAN. Kuesioner dibagikan melalui aplikasi *google form* kepada responden sehingga dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden dengan cara meminta untuk memilih salah satu alternatif pilihan jawaban.

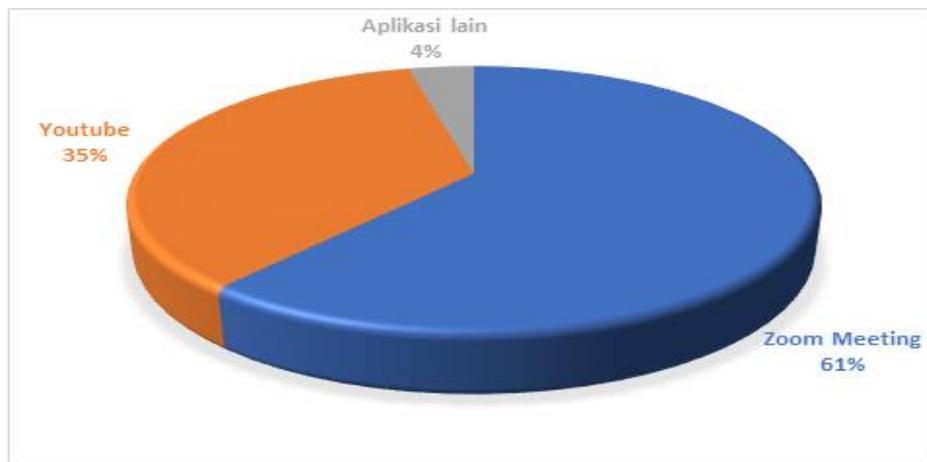
Lokasi penelitian adalah Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara dan objek Penelitiannya adalah individu/ kelompok Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Kajian Hukum Administrasi Negara. Tempat penelitian sengaja dipilih berdasarkan pertimbangan pemenuhan kompetensi pegawai pada Tahun 2021 yang sebanyak 75% dilakukan dengan metode secara daring.

F. HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai dari total populasi 61 orang. Responden menyatakan mereka pernah mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi selama pandemi. Dengan jenis kegiatan yang diikuti yaitu 31% dalam bentuk seminar dan workshop, 26% bimbingan teknis, 5% *coaching*, 4% mentoring, dan 3% webinar.

- EFEKTIVITAS PELAKSANAAN PENGEMBANGAN KOMPETENSI APARATUR SIPIL NEGARA SECARA DARING (STUDI KASUS DI PUSAT PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN DAN KAJIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA)•

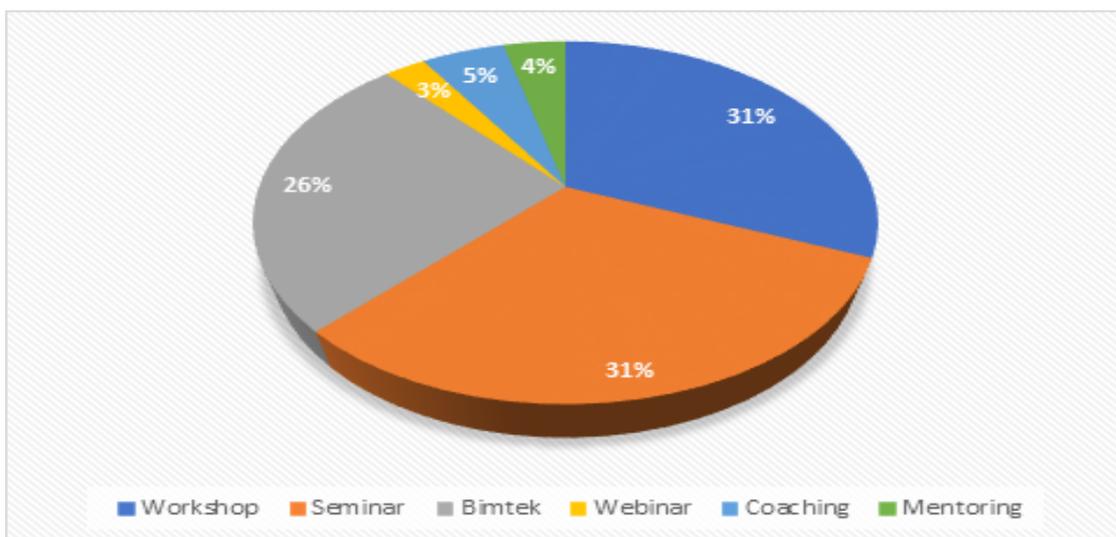
Gambar 2.
Grafik Bentuk Pengembangan Kompetensi Selama Pandemi



Sumber: Pengolahan Data

Aplikasi *Zoom Meeting* merupakan yang paling banyak digunakan untuk kegiatan pengembangan kompetensi secara daring yaitu sebesar 61%, kemudian *youtube* sebesar 35%, serta aplikasi lainnya sebesar 4%.

Gambar 3.
Grafik Aplikasi yang digunakan dalam Pengembangan Kompetensi Selama Pandemi



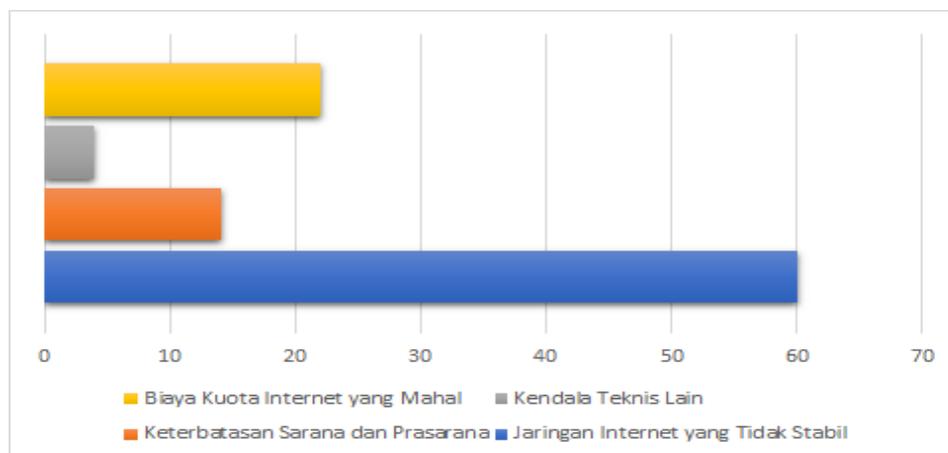
Sumber: Pengolahan Data

Responden juga mengatakan yang menjadi kendala dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi secara daring yaitu 60% faktor jaringan internet yang tidak stabil, 22% biaya

kuota internet yang mahal, 14% keterbatasan sarana dan prasarana, sisanya sebanyak 4% terkait penguasaan teknologi, fokus yang kurang karena diselingi dengan kegiatan lain, serta hal-

hal teknis lainnya yang dapat mengganggu pelaksanaan kegiatan pengembangan kompetensi secara daring.

Gambar 4.
Grafik Kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi



Sumber: Pengolahan Data

Dalam mengikuti kegiatan pelatihan perangkat yang digunakan merupakan milik pribadi maupun kantor, dengan kondisi ketersediaan perangkat pada kategori memadai. Kegiatan yang diikuti juga dirasakan relevan dan efektif untuk meningkatkan kompetensi dalam pelaksanaan kerja.

Instansi terutama pimpinan berperan dalam peningkatan kompetensi pegawainya, seperti dengan memberikan penugasan, arahan langsung maupun melalui penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung. Selain dilaksanakan secara daring, instansi juga dapat melaksanakan kegiatan ini sebagai bagian dari budaya kerja dan implementasi dari penerapan *corporate university*, yaitu pembelajaran di tempat kerja yang dapat dilakukan baik melalui pelaksanaan forum *sharing knowledge* maupun melalui *coaching/mentoring*.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara daring memiliki

dampak terhadap peningkatan kompetensi, baik dampak positif maupun negatif. Dampak positif dapat dilihat pada meningkatnya pengetahuan kerja baik dalam bentuk *tacit knowledge* maupun *explicit knowledge* pegawai, efisien dari sisi anggaran sehingga pegawai dapat memperoleh pengembangan kompetensi tanpa memerlukan biaya yang besar atau bahkan tanpa biaya sama sekali, peserta dapat melihat kembali rekaman kegiatan pembelajaran. Namun terdapat juga sisi negatif dari pelaksanaan pengembangan kompetensi yang dilaksanakan secara daring yaitu kurang efektifnya pelaksanaan pelatihan-pelatihan yang bersifat teknis yang membutuhkan praktek langsung, adanya *learning loss*, persentase daya serap peserta pembelajaran dalam materi yang disampaikan rendah, kurangnya interaksi sosial, jejaring (*networking*), serta

pengembangan *soft skill* yang tidak optimal.

G. PENUTUP

Berdasarkan hasil temuan penelitian dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Perlunya Analisis Kebutuhan untuk Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Menurut Mathias dan Jackson (2010: 261) ada tiga sumber penting yang menjadi pertimbangan dalam menganalisis *Training Need Analysis (TNA)* pengembangan organisasi yaitu pekerjaan, individu dan organisasi itu sendiri. Dalam menganalisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai dilakukan dengan melihat pekerjaan dan tugas setiap pegawai. Analisis ini bertujuan untuk meninjau ulang pekerjaan dan tugas yang sudah dilakukan serta mendiagnosis kebutuhan guna meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan individu dalam bekerja. Pegawai yang didaftarkan mengikuti pelatihan dan pengembangan adalah pegawai yang dianggap membutuhkan pelatihan guna menunjang tugas dan pekerjaan sehari-hari. Dan peserta yang bisa mengikuti pelatihan dan pengembangan ialah pegawai lama dan baru, semua usia serta jabatan.
2. Terdapat faktor pendukung dan kendala yang dihadapi dalam pengembangan kompetensi. Dalam kegiatan pengembangan kompetensi yang dilakukan selama pandemi, yang menjadi faktor pendukung, antara lain:

1) Peran pimpinan

Pemimpin memiliki peran antara lain memberikan dukungan timbal balik, mengakui prestasi

anggota tim, mendorong serta mempermudah anggota tim bekerja, dan mempertahankan komitmennya. (Ratnasari et al., 2013)

2) Komitmen bersama

Menurut teori pengembangan kapasitas, dalam pengembangan kompetensi dibutuhkan komitmen jangka Panjang dari semua pihak agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kondusif dengan cara saling menghargai, saling menghormati, dan saling percaya antar pegawai. Dan komitmen seperti ini bukan hanya untuk staff saja tapi juga berlaku untuk atasan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai.

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa kendala yang masih dihadapi yaitu:

1. Peraturan yang seringkali berubah dan belum konsisten merupakan salah satu penghambat seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Memerlukan tahapan dan waktu dalam penyesuaian tugas dengan peraturan baru yang diberlakukan.
2. Beban kerja yang tumpang tindih tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi jabatan sehingga menghambat seorang pegawai untuk mengembangkan kemampuannya. Seorang pegawai bukannya tidak mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya, namun apabila beban kerja yang terlalu banyak atau tidak sesuai sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan tidak maksimal dan tidak akan selesai tepat waktu.

Dengan melihat masih adanya faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai maka dapat diambil saran terkait konsistensi pimpinan, komitmen pegawai serta beban kerja yang jelas sehingga ke depan pegawai bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan beban kerjanya sehingga mudah untuk dipetakan bagi pegawai dalam keikutsertaannya dalam pelatihan yang sesuai dengan kemampuan serta kapasitas dalam bekerja.

REFERENSI

- Adi, Rianto. 2010. Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum. Jakarta: Granit.
- Achmad Resa Fachrizi, PENINGKATAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH PADA DINAS SOSIAL PROVINSI JAWA TIMUR. Open access journal reformasi, Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tribhuwana Tungadewi , ISSN 2088-7469 (Paper) ISSN 2407-6864 (Online). Volume 9 Nomor 1 (2019)
- Cahya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, and Fierna Fajar Swasti, 'YUME : Journal of Management Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia', *Journal of Management*, 4.2 (2021), 230-42 <<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>>
- Dessler, Gary, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh Jilid I. Jakarta: Indeks.
- Erlyana, Yana, and Hendia Hansen, 'Pelatihan Fotografi Dan Videografi Secara Virtual Dalam Peningkatan Kemampuan Diri Pada Pandemic Covid-19', *Jurnal Pengabdian Dan Kewirausahaan*, 5.1 (2021) <<https://doi.org/10.30813/jpk.v5i1.2725>>
- Moeheriono, 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Rosda.
- McClelland, David C. 1997. Memacu Masyarakat Berprestasi, Mempercepat Laju Pertumbuhan Ekonomi Melalui Peningkatan Berprestasi. Jakarta: Intermedia.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada. Marwansyah.
- Notoatmodjo, S. 2009. Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pasaribu, Veta Lidya Delimah, Agrasadya, Nina Shabrina, and Krisnaldy, 'Abdi Abdi Laksana', *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1.1 (2020), 177-80.
- Rivai, Veitzal dan Mulyadi, (2009) Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soeprapto, H. R. Riyadi, (2003) "Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance". Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Ilmu Administrasi Pembangunan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh.

Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Ratnasari, Jenivia Dei, Makmur Mochamad, and Ribawanto Heru, 'Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang', *Jurnal Administrasi Publik*, 1.3 (2013), 103-10

<<http://administrasipublik.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jap/article/view/106>>

Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM teori. dimensi pengukuran dan implementasi dalam organisasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wirartha, I Made . 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Yohanitas, Witra Apdhi. 2020. Eksistensi Unit Kerja dalam Pengembangan Kompetensi Pejabat Analis Kebijakan di Lembaga Administrasi Negara, *Jurnal Ilmu Administrasi*. Volume 17. Nomor 1.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara.

PENGARUH DANA ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP BELANJA MODAL DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KOTA LANGSA¹

*THE EFFECT OF GENERAL ALLOCATION FUNDS AND SPESICAL
ALLOCATION FUNDS ON CAPITAL EXPENDITURE WITH ECONOMIC
GROWTH AS MODERATING VARIABLE IN LANGSA CITY.*

Tuti Meutia², Afrah Junita³, Imelda Husna⁴

Email: tuti_meutia@unsam.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted to know the effect of the General Allocation Fund and the Special Allocation Fund on Capital Expenditures with Economic Growth as a Moderating variable. The results of this study indicate that: (1) General Allocation Funds have a positive and significant effect on Capital Expenditures (2) Special Allocation Funds have a positive and significant effect on Capital Expenditures (3) General Allocation Funds have no significant effect on Capital Expenditures with Economic Growth as a Moderating variable (4) Special Allocation Funds have a positive and significant effect on Capital Expenditures with Economic Growth as a Moderating variable (5) General Allocation Funds and Special Allocation Funds have a positive and significant effect on Capital Expenditures (6) General Allocation Funds and the Special Allocation Fund has a positive and significant effect on Capital Expenditure with Economic Growth as a Moderating variable.

Keywords: *Capital Expenditure, General Allocation Fund, Special Allocation Fund, Economic Growth*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai variabel Moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Dana Alokasi Umum berpengaruh positif signifikan terhadap Belanja Modal (2) Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif signifikan terhadap Belanja Modal (3) Dana Alokasi Umum berpengaruh tidak signifikan terhadap Belanja Modal dengan variabel Moderasi Pertumbuhan Ekonomi (4) Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif signifikan terhadap Belanja Modal dengan variabel Moderasi Pertumbuhan Ekonomi (5) Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif signifikan terhadap Belanja Modal (6) Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus berpengaruh positif dan signifikan terhadap Belanja Moda dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai variabel Moderasi.

¹ Diterima 07 September, Direvisi 22 September 2022

² Universitas Samudra, Langsa, Indonesia, 24416

³ Universitas Samudra, Langsa, Indonesia, 24416

⁴ Universitas Samudra, Langsa, Indonesia, 24416

Kata Kunci: Belanja Modal, Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus, Pertumbuhan Ekonomi

A. PENDAHULUAN

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menyatakan bahwa “pemerintah pusat memberi kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri dengan sedikit mungkin campur tangan dari pemerintah pusat, karena pemerintah daerah mempunyai hak dan kewenangan yang luas untuk menggunakan sumber-sumber keuangan yang dimilikinya sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang berkembang di daerah”. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa “daerah memiliki kewenangan untuk menentukan alokasi sumberdaya kedalam belanja modal”. Menurut Darwanto dan Yustikasri (2007) “belanja modal ditujukan untuk peningkatan investasi modal dalam bentuk aset tetap yakni peralatan, bangunan, infrastruktur dan harta tetap lainnya. Diharapkan investasi modal mampu meningkatkan kualitas layanan publik, dikarenakan aset tetap yang dimiliki merupakan akibat adanya belanja modal.”

Setiap dana alokasi umum yang diterima oleh daerah akan ditujukan untuk belanja pemerintah daerah, maka dari itu tidak jarang jika pemerintah daerah menetapkan rencana daerah secara pesimis dan rencana belanja yang cenderung optimis agar transfer dana alokasi umum yang diterima daerah bisa lebih besar. Abdullah dan Halim (2006) menemukan bahwa “pendapatan daerah yang berasal dari dana perimbangan dan salah satu komponen dana ini yang memberikan kontribusi yang terbesar adalah dana alokasi umum”. “Dalam beberapa tahun berjalan, proporsi dana

alokasi umum terhadap penerimaan daerah masih yang tertinggi dibanding dengan penerimaan daerah yang lain, termasuk pendapatan asli daerah” (Adi, 2006).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, “Dana Alokasi Khusus (DAK) merupakan dana yang bersumber dari APBN yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan untuk membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional. Dalam pemanfaatan dana alokasi khusus pemerintah mengarahkan pada kegiatan pembangunan, pengadaan, peningkatan dan perbaikan sarana dan prasarana fisik yang tentunya demi meningkatkan dan menunjang pelayanan publik yang lebih baik lagi. Adanya penyerahan sejumlah kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang bersangkutan merupakan tanda adanya pelaksanaan otonomi daerah yang menitikberatkan pada daerah kabupaten dan kota”.

Otonomi daerah selain terjadi karena adanya penyerahan tugas dari pemerintahan pusat kepada pemerintahan daerah juga disertai dengan pelimpahan wewenang agar dapat mengelola pemerintahannya sendiri. Dengan berlakunya otonomi daerah, diharapkan memberi kesempatan kepada pemerintah daerah untuk lebih mengembangkan potensi daerah tersebut, sehingga pemerintah daerah dapat meningkatkan anggaran belanja modal.

“Belanja modal memiliki peran sangat penting di dalam pemerintah daerah karena dapat meningkatkan pelayanan masyarakat dan untuk

kesejahteraan masyarakat di daerahnya. Salah satu upaya pemerintah daerah meningkatkan kesejahteraan masyarakat daerah melalui pengoptimalan potensi pendapatan daerah dengan memberi proporsi alokasi belanja modal yang lebih tinggi kepada sektor-sektor yang dianggap produktif (Mulyani, 2017).”

Kota Langsa merupakan salah satu kota otonomi dalam wilayah Provinsi Aceh dibentuk berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2001 tanggal 21 juni 2001 dan peresmiannya dilaksanakan di Jakarta pada tanggal 17 Oktober 2001 oleh Menteri Dalam Negeri atas nama Presiden Republik Indonesia. Kota Langsa merupakan wilayah pemekaran dari Kabupaten Aceh Timur yang terletak paling ujung dari Provinsi Aceh dan merupakan kota sebagai pintu gerbang keluar masuknya barang dari Provinsi Aceh ke Provinsi Sumatera Utara.

Tabel 1.
Data Realisasi Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus dan Belanja Modal Kota Langsa (Dalam Rupiah)

Tahun	Dana Alokasi Umum	Dana Alokasi Khusus	Belanja Modal
2013	381.240.982.000	29.920.830.000	63.891.887.609
2014	419.767.005.000	32.355.330.000	149.334.377.367
2015	425.446.753.000	60.351.491.000	174.548.981.891
2016	451.951.928.000	145.033.111.052	294.379.982.765
2017	444.012.586.000	162.357.964.616	333.296.714.479

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa Dana Alokasi Umum (DAU) setiap tahunnya mengalami peningkatan. Dana Alokasi Umum diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada Pemerintah

Pusat agar mampu mengatasi ketimpangan antar daerah dan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, Dana Alokasi Umum, Dana Alokasi Khusus (DAK) Kota Langsa juga terus meningkat setiap tahunnya. Dana Alokasi Khusus diberikan kepada daerah untuk mendanai kegiatan khusus suatu daerah yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional. Peningkatan Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus tidak secara langsung meningkatkan Belanja Modal secara signifikan, tetapi Belanja Modal di Kota Langsa terus meningkat setiap tahunnya.

Produk Domestik Regional Bruto merupakan salah satu indikator penting untuk mengetahui kondisi ekonomi di suatu daerah dalam suatu priode tertentu, baik atas dasar harga berlaku maupun atas dasar harga konstan. Produk Domestik Regional Bruto di Kota Langsa memiliki jumlah berbeda-beda, hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pengelolaan potensi daerah yang belum maksimal, selain itu jumlah penduduk yang bervariasi serta luas wilayah masing-masing yang berbeda-beda pula. Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) ini digunakan untuk mengetahui kemampuan sumberdaya ekonomi, pergeseran dan ekonomi suatu daerah.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Variabel Moderasi”.

STUDI PUSTAKA

Belanja Modal

“Belanja Modal merupakan pengeluaran anggaran yang dilakukan untuk menambah aset tetap serta aset

lainnya yang memberikan manfaat lebih dari satu periode akuntansi” (Halim, 2007:101). “Kategori belanja modal menurut Halim (2007:105) sebagai berikut: (1) Pengeluaran mengakibatkan adanya perolehan aset tetap atau aset lainnya yang dengan demikian menambah aset pemerintah daerah; (2) Pengeluaran tersebut melebihi batasan minimal kapitalisasi aset tetap atau aset lainnya yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah; (3) Perolehan aset tetap tersebut diniatkan bukan untuk dijual.”

Dana Alokasi Umum

Menurut Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004, “Dana alokasi umum adalah dana yang bersumber dari pendapatan Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan dengan tujuan pemerataan kemampuan keuangan antar daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi”. Jumlah keseluruhan dana alokasi umum ditetapkan sekurang-kurangnya 26% dari pendapatan dalam negeri neto yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) (penerimaan dari minyak dan gas, penerimaan pajak serta penerimaan dari non migas dan non pajak) di alokasikan ke Dana Alokasi Umum (DAU).

Undang-Undang Nomor 25 Thn 1999 menyebutkan bahwa “Dana Alokasi Umum (DAU) dialokasikan kepada daerah berdasarkan potensi ekonomi dan kebutuhan belanja daerah masing-masing. Jadi, daerah yang potensinya besar namun kebutuhannya relatif kecil akan memperoleh alokasi yang sedikit”. Sebaiknya, daerah yang memiliki potensi kecil, tapi kebutuhannya besar akan mendapatkan alokasi Dana Alokasi Umum besar dan seterusnya.

Menurut Mardiasmo (2002:142) “beberapa tujuan pemerintah pusat memberikan dana bantuan dalam bentuk DAU kepada pemerintah daerah yaitu: (1) untuk mendorong terciptanya keadilan antar wilayah, (2) untuk meningkatkan akuntabilitas, (3) untuk meningkatkan sistem pajak yang progresif, dan (4) untuk meningkatkan pajak daerah”.

Dana Alokasi Khusus

Darise (2007:102) menyatakan bahwa “Dana Alokasi Khusus (DAK) adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN)”.

Menurut Deddi, et.al (2007:58) “daerah tertentu adalah daerah yang dapat memperoleh alokasi Dana Alokasi Khusus (DAK) berdasarkan kriteria umum yang dirumuskan berdasarkan kemampuan keuangan daerah yang dicerminkan dari penerimaan umum APBD setelah dikurangi belanja Pegawai Negeri Sipil Daerah, kriteria khusus yang dirumuskan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelenggaraan otonomi khusus dan karakteristik daerah, dan kriteria teknis yang disusun berdasarkan indikator-indikator kegiatan khusus yang akan didanai dari DAK yang dirumuskan melalui indeks teknis”.

Dana Alokasi Khusus yang diberikan kepada pemerintah daerah dari pemerintah pusat sebagai pendanaan pemerintah pusat untuk mendanai kegiatan khusus yang

dialokasikan kepada daerah-daerah tertentu yang mendapatkan pendanaan dari pemerintah daerah untuk mengalokasikannya dalam bentuk program-program pemerintah atas kegiatan khusus yang menjadi wewenang dari pemerintah sebagai prioritas nasional. "Penggunaan Dana Alokasi Khusus lebih diarahkan pada kegiatan dalam bidang pendidikan, kesehatan, perawatan infrastruktur jalan, serta meningkatkan sarana dan prasarana untuk meningkatkan pelayanan publik disuatu daerah yang menjadi prioritas nasional" (Rasyid, 2006).

Halim (2001:58) menyatakan "bahwa tujuan dari penggunaan Dana Alokasi Khusus (DAK) dapat diarahkan pada upaya untuk meningkatkan IPM yang merupakan salah satu isu nasional yang perlu dituntaskan. Hal ini dikarenakan besarnya tingkat kemiskinan yang ada di daerah".

Pertumbuhan Ekonomi

Menurut Sukirno (2010), "pertumbuhan ekonomi adalah perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat. Masalah pertumbuhan ekonomi dapat dipandang sebagai masalah makro ekonomi dalam jangka panjang". Perkembangan akan kemampuan memproduksi barang dan jasa sebagai akibat pertambahan faktor-faktor produksi pada umumnya tidak selalu diikuti oleh pertambahan produksi barang dan jasa yang sama besarnya.

Pertumbuhan ekonomi ditunjukkan melalui peningkatan secara fisik

terhadap produksi barang/jasa yang berlaku di suatu negara. Peningkatan tersebut terlihat dari penambahan produksi barang industri, perkembangan infrastruktur, penambahan jumlah sekolah, produksi barang modal dan sektor jasa.

Setiap negara berusaha untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang optimal demi membawa bangsanya kepada kehidupan yang lebih baik. Setiap pemerintah mengukur keberhasilan perekonomian negaranya dengan berbagai metode atau indikator yang paling representatif terhadap perubahan perekonomiannya. Hal tersebut tentu untuk mengetahui unjuk kerja elemen pemerintah dan semua pihak yang berkepentingan.

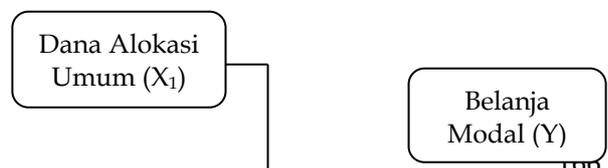
"Pertumbuhan ekonomi sering diukur melalui pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB/PDRB), akan tetapi indikator ini dianggap tidak selalu tepat di karenakan tidak mencerminkan makna pertumbuhan yang sebenarnya. Indikator lain yaitu pendapatan per kapita sering digunakan mengukur pertumbuhan ekonomi ini" (Gasperz dan Feonay, 2003).

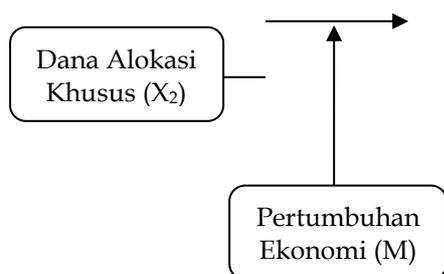
KERANGKA KONSEPTUAL

Dari tinjauan penelitian sebelumnya dapat digambarkan kerangka konseptual dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1 seperti berikut.

Gambar 1.

Kerangka Konseptual





HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁ : Dana Alokasi Umum berpengaruh dan signifikan terhadap Belanja Modal
- H₂ : Dana Alokasi Khusus berpengaruh dan signifikan terhadap Belanja Modal
- H₃ : Pertumbuhan Ekonomi dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal
- H₄ : Pertumbuhan Ekonomi dapat memoderasi Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal
- H₅ : Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus berpengaruh terhadap Belanja Modal
- H₆ : Pertumbuhan Ekonomi dapat memoderasi Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kuantitatif berupa Laporan Realisasi APBD di Kota Langsa Tahun 2003-2017 dan Pertumbuhan Ekonomi (PDRB atas dasar harga konstan).

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) dan situs resmi Dirjen Perimbangan Keuangan periode tahun 2003-2017.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berupa angka atau bilangan yang diolah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 23.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh hubungan antar variabel tersebut dapat digambarkan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3.M + \beta_4 X_4.M + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)
Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
2. Uji F (Simultan)
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
3. Uji Koefisien Determinasi (R²)
Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 2.
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Dana Alokasi Umum (X ₁)	Darwanto, et.al (2007) menyatakan bahwa "Dana Alokasi Umum (DAU) merupakan dana yang berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan dengan tujuan pemerataan keuangan antar daerah untuk membiayai kebutuhan pengeluaran didalam rangka pelaksanaan desentralisasi".	DAU = Alokasi Dasar (AD) + Celah Fiskal (CF) Keterangan: AD: Gaji PNS Daerah CF: Kebutuhan Fiskal- Kapasitas Fiskal	Rasio
Dana Alokasi Khusus (X ₂)	Darise (2007:102) menyatakan bahwa "Dana Alokasi Khusus (DAK) adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan kepada daerah tertentu dengan tujuan membantu mendanai kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional dan fungsi yang telah ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN)".	Kemampuan Keuangan Daerah =Penerimaan Umum APBD - Belanja Pegawai Daerah Dimana: Penerimaan Umum- PAD + DAU + (DBH - DBHDR) Belanja Pegawai Daerah -Belanja Pegawai Negeri Sipil Daerah.	Rasio
Belanja Modal (Y)	Syaiful (2008) menyatakan bahwa "belanja modal adalah pengeluaran yang dilakukan dalam rangka pembentukan modal yang sifatnya menambah aset tetap atau inventaris yang memberikan manfaat lebih dari satu periode akuntansi termasuk didalamnya adalah pengeluaran untuk biaya yang sifatnya mempertahankan atau menambah masa manfaat, meningkatkan kapasitas dan kualitas asset".	Belanja modal = Belanja Tanah + Belanja Peralatan dan Mesin + Belanja Gedung dan Bangunan + Belanja Jalan, Irigasi dan Jaringan + Belanja Aset Tetap Lainnya	Rasio
Pertumbuhan Ekonomi (M)	Menurut Sukirno (2010), "pertumbuhan ekonomi adalah perkembangan kegiatan dalam perekonomian yang menyebabkan barang dan jasa yang diproduksi dalam masyarakat bertambah dan kemakmuran masyarakat meningkat".	$G_t = \frac{(PDB_t - PDB_{t-1})}{PDB_{t-1}} \times 100\%$ Keterangan: G _t = Pertumbuhan ekonomi periode t (triwulan atau tahunan) PDB (t) = Produk Domestik Bruto periode t (berdasarkan harga konstan) PDB (t-1) = Produk Domestik Bruto periode sebelumnya.	Rasio

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-8.069	3.337		-2.418	.032
DAU	.604	.220	.372	2.742	.018
DAK	.712	.153	.633	4.668	.001

Tabel 4.
Hasil Regresi Moderasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.557	2.151		6.303	.000
DAU_PE	-.009	.020	-.211	-.455	.657
DAK_PE	.043	.018	1.107	2.393	.034

Sumber: Data diolah, 2020.

Persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = -8,069 + 0,604DAU + 0,712DAK - 0,009DAU_PE + 0,043DAK_PE + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta -8,069 memiliki arti apabila DAU dan DAK tetap, maka Belanja Modal akan menurun sebesar -8,069.
2. Nilai koefisien regresi DAU sebesar 0,604 memiliki arti apabila DAU naik sebesar satu satuan, maka Belanja Modal naik sebesar 0,604 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
3. Nilai koefisien regresi DAK sebesar 0,712 memiliki arti apabila DAK naik sebesar satu satuan, maka Belanja Modal naik sebesar 0,712 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien regresi DAU_PE sebesar -0,009 mengindikasikan

bahwa efek moderasi yang diberikan adalah negatif, artinya semakin tinggi moderasi Pertumbuhan Ekonomi, maka pengaruh DAU terhadap Belanja Modal menurun.

5. Nilai koefisien regresi DAK_PE sebesar 0,043 mengindikasikan bahwa efek moderasi yang diberikan adalah positif, artinya semakin tinggi moderasi Pertumbuhan Ekonomi, maka pengaruh DAK terhadap Belanja Modal meningkat.

Hasil Uji t (Parsial)

1. Dana Alokasi Umum memiliki nilai t hitung sebesar 2,742 > t tabel sebesar 2,179 dengan tingkat signifikan sebesar 0,018 yang berada lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Dana Alokasi Umum memiliki pengaruh yang signifikan terhadap alokasi Belanja Modal dan hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.
2. Dana Alokasi Khusus memiliki nilai t hitung sebesar 4,668 > t tabel sebesar 2,179 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 yang berada lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Dana Alokasi Khusus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap alokasi Belanja Modal dan hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.
3. Variabel moderasi pertama antara Pertumbuhan Ekonomi dengan Dana Alokasi Umum memiliki nilai t hitung sebesar -0,455 < t tabel sebesar 2,179 dengan tingkat signifikan sebesar 0,657 yang berada lebih besar dari $\alpha=0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Pertumbuhan Ekonomi tidak berpengaruh dan tidak dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Umum terhadap

alokasi Belanja Modal dan hipotesis pada penelitian ini di tolak.

- Variabel moderasi pertama antara Pertumbuhan Ekonomi dengan Dana Alokasi Khusus memiliki nilai t hitung sebesar $2,393 > t$ tabel sebesar $2,179$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,034$ yang berada lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Pertumbuhan Ekonomi berpengaruh dan dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Khusus terhadap alokasi Belanja Modal dan hipotesis pada penelitian ini di terima.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	12.823	2	6.412	86.549	.000 ^b
Residual	.889	12	.074		
Total	13.712	14			

a. Dependent Variable: BM
 b. Predictors: (Constant), DAK, DAU

Tabel 6. Hasil Uji Simultan Moderasi (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11.255	2	5.627	27.474	.000 ^b
Residual	2.458	12	.205		
Total	13.712	14			

a. Dependent Variable: BM
 b. Predictors: (Constant), DAK_PE, DAU_PE

Sumber: Data diolah, 2020.

- Analisis uji simultan memiliki nilai F hitung sebesar 86.549 dengan nilai signifikan $0,000$. Karena nilai signifikan $< \alpha (0,05)$ sehingga variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh simultan terhadap Belanja Modal.
- Analisis uji simultan dalam penelitian ini memiliki nilai F hitung sebesar 27.474 dengan nilai signifikan $0,000$. Karena nilai signifikan $< \alpha$

$(0,05)$ sehingga variabel dalam penelitian ini mempunyai pengaruh simultan terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Variabel Moderasi.

Hasil Uji Koefisien Determinansi (R²)

Uji koefisien determinansi (R^2) yang bertujuan untuk menguji sejauh mana tingkat keterkaitan variabel Dana Alokasi Umum (X_1) dan Dana Alokasi Khusus (X_2) terhadap Belanja Modal (Y) dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Pemoderasi di Kota Langsa yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinansi (*adjusted R-square*) berikut:

Tabel 7. Uji Koefisien Determinansi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.967 ^a	.935	.924	.27218

a. Predictors: (Constant), DAK, DAU

Tabel 8. Uji Koefisien Determinansi Moderasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.821	.791	.45257

b. Predictors: (Constant), DAK_PE, DAU_PE

Sumber: Data diolah, 2020.

Nilai R Square pada persamaan regresi pertama sebesar $0,935$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Belanja Modal sebesar $93,5\%$. Sedangkan pada regresi kedua dengan variabel moderasi sebesar $0,821$ atau $82,15\%$ sedangkan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Dana Alokasi Umum (DAU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap belanja modal, yang berarti H_1 diterima. Hasil ini menjelaskan bahwa kabupaten/kota yang mendapatkan DAU yang besar akan cenderung memiliki belanja modal yang rendah. Hal ini terjadi karena DAU digunakan untuk membiayai belanja yang lain seperti belanja pegawai, belanja barang dan jasa dan belanja lainnya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyani (2017) yang mengatakan "bahwa Dana Alokasi Umum berpengaruh terhadap belanja modal karena diharapkan dengan adanya dana bantuan tersebut pemerintah daerah semakin banyak mengalokasikannya belanja modal demi menyediakan pelayanan publik yang memadai". Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiardi dan Supadmi (2014) yaitu "Dana Alokasi Umum berpengaruh signifikan terhadap belanja modal, yang mengatakan bahwa semakin tinggi Dana Alokasi Umum maka alokasi belanja modal juga semakin meningkat".

Pengaruh Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Dana Alokasi Khusus (DAK) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap belanja modal, yang berarti H_2 diterima. Mulyani (2017) menjelaskan bahwa "kabupaten/kota yang mendapatkan DAK yang besar akan cenderung memiliki belanja modal yang besar pula. Selain itu juga berindikasi bahwa belanja modal akan sangat dipengaruhi oleh sumber penerimaan DAK. Pemanfaatan DAK dapat dilakukan melalui kegiatan investasi pembangunan, pengadaan, peningkatan, dan perbaikan sarana dan

prasarana fisik dengan umur ekonomis yang panjang, termasuk pengadaannya fisik penunjang. Pengalokasian DAK diharapkan dapat mempengaruhi pengalokasian anggaran belanja modal, karena DAK cenderung menambah aset tetap yang dimiliki pemerintah guna meningkatkan pelayanan publik". Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sianipar (2011) menunjukkan hasil bahwa "DAK berpengaruh signifikan terhadap belanja modal". Namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Merina dan Sari (2015), yaitu "DAK tidak berpengaruh signifikan terhadap belanja modal. Hal ini dapat dikarenakan penggunaan sampel dan periode waktu yang berbeda".

Hubungan antara Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak berpengaruh dan tidak dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Umum pada alokasi belanja modal, yang berarti H_3 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunantara (2014) yang mengatakan "bahwa Pertumbuhan Ekonomi tidak dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Umum pada Belanja modal karena pemerintah daerah kurang maksimal pada saat melakukan studi kelayakan atas proyek fasilitas publik dan melakukan analisis investasi publik, hal tersebut dilakukan agar pengerjaan proyek tersebut memang benar-benar tepat guna sehingga tidak mubasir dan mangkrak dikemudian hari selain itu juga pengelolaan fasilitas publik yang dibangun tidak dimanfaatkan secara

maksimal. Pemerintah daerah harus memperhatikan permasalahan sumber daya manusia yang ditugaskan untuk mengelola operasional dari fasilitas yang dibangun, hal ini perlu dilakukan agar tujuan dibangunnya fasilitas publik tersebut dapat tercapai.”

Hubungan antara Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi berpengaruh dan dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Khusus pada belanja modal, yang berarti H_4 diterima. Mulyani (2017) menyatakan bahwa “belanja modal yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk pengadaan sarana prasarana, fasilitas serta infrastruktur bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah karena pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan ukuran untuk menilai keberhasilan pembangunan suatu daerah. Jika suatu daerah telah mengalami peningkatan pertumbuhan ekonomi, maka pemerintah daerah akan mengurangi pengalokasian belanja modalnya dan menggunakan DAK tersebut untuk kegiatan khusus yang merupakan urusan daerah dan sesuai dengan prioritas nasional lainnya selain belanja modal. Hal ini karena tujuan pemerintah daerah melakukan belanja modal yaitu untuk peningkatan pertumbuhan ekonomi sudah tercapai”. Hal ini berarti bahwa pertumbuhan ekonomi memiliki pengaruh yang signifikan tetapi memperlemah pengaruh antara DAK pada belanja modal. Artinya, semakin tinggi pertumbuhan ekonomi maka pengaruh DAK pada belanja modal semakin meningkat.

Pengaruh Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus Terhadap Belanja Modal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dana alokasi umum dan dana alokasi khusus berpengaruh terhadap belanja modal yang berarti H_5 diterima. Sugiarti dan Supadmi (2014) menjelaskan bahwa “pemanfaatan belanja modal hendaknya dialokasikan untuk hal-hal produktif, misalnya untuk melakukan aktivitas pembangunan seperti pembuatan jalan, gedung dan jembatan. Dengan demikian, pemerintah daerah harus mampu mengalokasikan anggaran belanja modal dengan baik, karena belanja modal merupakan salah satu langkah bagi pemerintah daerah untuk dapat meningkatkan pelayanan publik dalam rangka menghadapi desentralisasi fiskal”. Penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2013) menunjukkan bahwa “Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Alokasi Umum (DAU) berpengaruh positif dan signifikan terhadap belanja modal”. Berdasarkan beberapa penelitian ini maka mengindikasikan bahwa terdapat hubungan antara pemberian dana transfer dari pemerintah pusat dengan alokasi anggaran pengeluaran daerah melalui belanja modal.

Hubungan Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi sebagai Pemoderasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan Pertumbuhan Ekonomi dapat memperkuat hubungan dana alokasi umum dan dana alokasi khusus dan berpengaruh terhadap belanja modal yang berarti H_6 diterima. Menurut Mulyani (2017) “semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi suatu daerah, pemerintah daerah akan memperbaiki dan melengkapi infrastruktur dan sarana prasarana untuk

mencapai pertumbuhan ekonomi yang lebih baik dengan cara meningkatkan belanja modal. Sehingga pemerintah daerah membutuhkan sumber dana yang lebih baik untuk meningkatkan alokasi belanja modal tersebut". "Salah satu sumber dana tersebut adalah Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Umum (DAU) adalah dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dialokasikan dengan tujuan pemerataan kemampuan keuangan antar daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi" (Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004). Penelitian yang dilakukan Sugiardi dan Supadmi (2014) menunjukkan bahwa "pertumbuhan ekonomi berpengaruh signifikan dan mampu memoderasi pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) pada belanja modal. Dengan demikian, pemerintah daerah dapat menggunakan Dana Alokasi Umum (DAU) untuk memberikan pelayanan kepada publik yang direalisasikan melalui belanja modal. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan ekonomi suatu daerah seharusnya dapat meningkatkan sumber dana dan belanja modal. Karena pemerintah akan memperbaiki dan melengkapi infrastruktur dan sarana prasarana untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang lebih baik".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Dana Alokasi Umum berpengaruh secara signifikan terhadap Belanja Modal di Kota Langsa. Hal ini berarti Dana Alokasi Umum mempengaruhi alokasi Belanja Modal di Kota Langsa.

2. Dana Alokasi Khusus berpengaruh secara signifikan terhadap Belanja Modal di Kota Langsa. Hal ini berarti Dana Alokasi Khusus mempengaruhi alokasi Belanja Modal di Kota Langsa.
3. Pertumbuhan Ekonomi tidak dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal di Kota Langsa. Hal ini berarti Pertumbuhan Ekonomi tidak mempengaruhi Dana Alokasi Umum terhadap Belanja Modal di Kota Langsa.
4. Pertumbuhan Ekonomi dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal di Kota Langsa. Hal ini berarti Pertumbuhan di Kota Langsa mempengaruhi Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal di Kota Langsa.
5. Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus secara simultan berpengaruh positif terhadap Belanja Modal di Kota Langsa. Hal ini berarti Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus mempengaruhi Belanja Modal di Kota Langsa.
6. Pertumbuhan Ekonomi secara simultan dapat memoderasi hubungan Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal di Kota Langsa. Hal ini berarti Pertumbuhan Ekonomi dapat mempengaruhi Dana Alokasi Umum dan Dana Alokasi Khusus terhadap Belanja Modal di Kota Langsa.

Saran

Saran dari penelitian ini yaitu:

1. Pemerintah daerah diharapkan untuk terus dapat meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang ada di daerahnya.

2. Pemerintah daerah diharapkan untuk terus dapat meningkatkan pelayanan publik yang direalisasikan dalam belanja modal.
3. Pemerintah daerah diharapkan dapat memanfaatkan dana yang diperoleh guna membangun infrastruktur publik seperti jembatan dan jalan yang memang dibutuhkan oleh masyarakat.
4. Pemerintah daerah diharapkan untuk terus dapat memanfaatkan Dana Alokasi Khusus yang diarahkan kepada kegiatan investasi pembangunan, pengadaan, peningkatan, perbaikan sarana dan prasarana.
5. Adanya pengaruh dana alokasi umum dan dana alokasi khusus pada belanja modal di Kota Langsa disebabkan jumlah belanja modal dipengaruhi oleh dana alokasi umum yang diterima dari pemerintah pusat.
6. Adanya pengaruh dana alokasi umum dan dana alokasi khusus pada belanja modal melalui pertumbuhan ekonomi di Kota Langsa karena ketergantungan pemerintah daerah terhadap transfer pemerintah pusat menjadi semakin tinggi. Hal ini memberikan adanya indikasi kuat bahwa perilaku belanja daerah khususnya belanja modal akan sangat dipengaruhi sumber penerimaan dana alokasi umum dan dana alokasi khusus.

REFERENSI

Abdullah, Syukriy dan Halim, Abdul, 2006, Studi atas Belanja Modal pada Anggaran Pemerintah Daerah dalam Hubungannya dengan Belanja Pemerintahan dan Sumber Pendapatan, **Jurnal Akuntansi Pemerintah**, Vol. 2 No. 2.

- Adi, Priyo Hari. 2006. **Hubungan Antara Pertumbuhan Ekonomi Daerah, Belanja Pembangunan Dan Pendapatan Asli Daerah**. Simposium Nasional Akuntansi, Agustus 2006.
- Darwanto dan Yustikasari, Yulia. 2007. Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pendapatan Asli Daerah dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Modal, **Jurnal SNA X, Makassar**.
- Darise, Nurlan. 2007, **Pengelolaan Keuangan Daerah**, PT INDEKS.
- Gaspersz, Vincent dan Esthon Feonay, 2003, Kinerja Pendapatan Ekonomi Rakyat dan Produktivitas Tenaga Kerja Di Provinsi Nusa Tenggara Timur, **Jurnal Ekonomi Rakyat**, Th. II - No. 8 - Nopember 2003.
- Halim, Abdul. 2001. **Akuntansi Keuangan Daerah**. Jakarta: Salemba Empat.
- Halim, Abdul. 2007. **Akuntansi Sektor Publik: Akuntansi Keuangan Daerah**. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiasmo. 2002. **Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah**. Andi. Yogyakarta.
- Mulyani, Sri, 2017, **Pengaruh Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Pengalokasian Belanja Modal dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Moderasi**, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sukirno, Sadono, 2010. **Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan**. Jakarta: Kencana.
- Sugiarti dan Supadmi, 2014. Pengaruh PAD, DAU dan SILPA Pada Belanja Modal Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Pemoderasi. **E-Jurnal Akuntansi Universitas**

- PENGARUH ALOKASI UMUM DAN DANA ALOKASI KHUSUS TERHADAP BELANJA MODAL DENGAN PERTUMBUHAN EKONOMI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI KOTA LANGSA •

Udayana 7(2): 477-495, ISSN: 2302-8556.

Syaiful, 2006. **Pengertian dan Perlakuan Akuntansi Belanja Barang dan Belanja Modal dalam Kaidah Akuntansi Pemerintahan.**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1999. **Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2004 **tentang Dana Alokasi Umum.**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 **tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 **tentang Pemerintahan Daerah.**

TATA KELOLA DAN TANTANGAN PENYELENGGARAAN INOVASI DAERAH DI INDONESIA¹

GOVERNANCE AND CHALLENGES OF REGIONAL INNOVATION IMPLEMENTATION IN INDONESIA

Alfi Risky Rahmanda²

Email: alfirisky@mhs.unyah.ac.id

ABSTRACT

This paper aims to see and find out how governance and challenges in implementation of regional innovation in Indonesia. Article 34 of Law Number (UU) 11 of 2019 concerning the National System of Science and Technology, states that the Central Government and Regional Governments are required to develop Inventions and Innovations. In addition, Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government has also mandated Regional Governments to be able to carry out regional innovations. Both regulations have mandated obligations and opportunities for the Central and Regional Governments to be able to innovate in order to encourage national development. This study uses a qualitative method with information in the form of notes and descriptive data contained in the text under study. In collecting data, using library research, namely by using primary sources in the form of reading materials such as books, journals, documents, and other literature. The results in this study are that there are still a number of challenges in implementing regional innovation in Indonesia, such as the lack of reporting and publication of regional innovation data, the ineffectiveness of data integration carried out, and challenges to the competence of apparatus resources in the management and implementation of regional innovations.

Keywords: Governance, Implementation Challenges, Regional Innovation

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui bagaimana tata kelola serta tantangan dalam penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia. Undang-Undang Nomor (UU) 11 Tahun 2019 Tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pasal 34, menyebutkan bahwa Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib mengembangkan Inovasi dan Inovasi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah juga telah mengamanatkan kepada Pemerintah Daerah untuk dapat melakukan inovasi daerah. Dalam kedua aturan tersebut, telah diamanatkan kewajiban serta kesempatan bagi Pemerintah Pusat dan Daerah untuk dapat melakukan inovasi dalam rangka mendorong pembangunan nasional. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan informasi berupa catatan dan data deskriptif yang terdapat di dalam teks yang diteliti. Dalam pengumpulan datanya, menggunakan studi kepustakaan atau *library research*, yakni

¹ Diterima 07 Oktober 2022, Direvisi 28 Oktober 2022

² Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Syiah Kuala

dengan menggunakan sumber-sumber primer berupa bahan bacaan seperti buku, jurnal, dokumen, dan literatur-literatur lainnya. Temuan dalam penelitian ini yaitu masih adanya sejumlah tantangan dalam penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia, seperti minimnya pelaporan dan publikasi data inovasi daerah, belum efektifnya integrasi data yang dilakukan, serta tantangan kompetensi sumber daya aparatur dalam pengelolaan dan penyelenggaraan inovasi daerah.

Kata Kunci: Tata Kelola, Tantangan Penyelenggaraan, Inovasi Daerah.

A. PENDAHULUAN

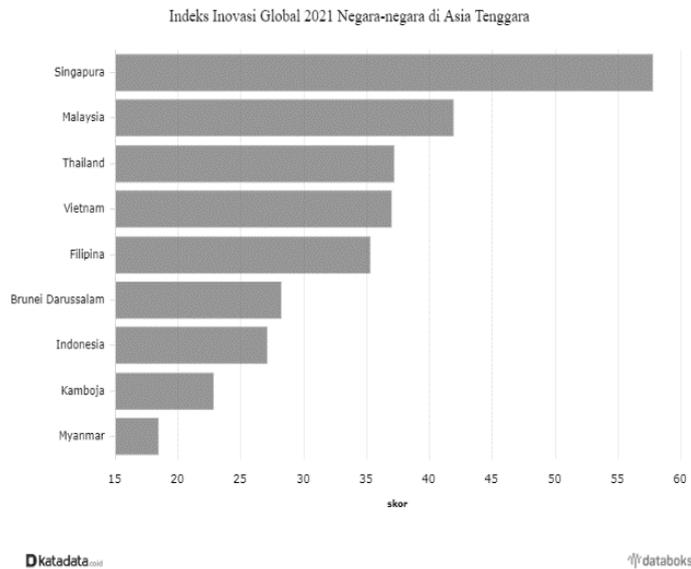
Dewasa ini, perkembangan zaman yang begitu cepat membuat manusia harus terus beradaptasi mengikutinya. Perkembangan zaman yang begitu pesat membuat banyak sekali perubahan terjadi dalam keseharian hidup manusia. Terlebih adanya pandemi Covid-19 yang merebak ke seluruh dunia pada awal tahun 2020, membuat terjadinya perubahan kehidupan yang sangat drastis. Penggunaan masker, cara berinteraksi antar sesama, hingga perubahan dalam cara kerja juga terjadi karena adanya pandemi Covid-19.

Perubahan cara berinteraksi dan pelaksanaan tatanan hidup baru pasca adanya Covid-19, mengharuskan terjadinya perubahan-perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Perubahan-perubahan yang selama ini terjadi karena adanya pandemic Covid-19 tidak terlepas dari yang namanya sebuah inovasi. Berbagai inovasi berusaha dilakukan dalam rangka mengantisipasi penyebaran Covid-19 yang merebak ini. Menurut Muttaqin

(2021), inovasi diperlukan dalam rangka mempercepat penanganan pandemi, termasuk juga dalam rangka pemulihan perekonomian pasca pandemi. Seperti misalnya, inovasi diperlukan untuk dilakukan ketika kita memikirkan bagaimana dapat mendeteksi sebanyak-banyaknya penduduk yang terkena Covid-19 dalam waktu yang singkat.

Tidak hanya dalam bidang kesehatan, sebuah inovasi juga diperlukan pada seluruh bidang yang ada di dunia ini. Keberadaan inovasi menjadi begitu penting dalam rangka pembaharuan dan penciptaan ide-ide baru sebagai langkah penyelesaian sebuah masalah yang ada. Pelaksanaan inovasi juga dilakukan oleh tiap pemerintahan di dunia ini dalam rangka peningkatan daya saing antar negara-negara di dunia. Inovasi dilakukan oleh berbagai negara dengan tujuan meningkatkan kualitas negara serta berusaha menyelesaikan ragam permasalahan yang terjadi di negaranya.

Gambar 1. Indeks Inovasi Global di Asia Tenggara



Sumber: databoks.katadata.co.id (2022)

Dikutip dari CNN (2022), International Institute for Management Development (IMD), melansir sebuah survei *World Competitiveness Rankings* terkait daya saing negara-negara di dunia. Dalam survei tersebut, menempatkan negara Indonesia pada peringkat 37 dari total 64 negara. Meskipun naik tiga peringkat dari tahun sebelumnya, Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara tetangganya, yakni Malaysia, Singapura, dan Thailand. Sedangkan, peringkat teratas diduduki oleh negara-negara Eropa, seperti Swiss, Swedia, Denmark, dan Belanda. Rendahnya peringkat Indonesia pada survei tersebut, menunjukkan daya saing Indonesia tergolong rendah dibandingkan negara-negara lainnya.

Pelaksanaan dan kualitas inovasi Indonesia memang masih belum tergolong baik. Selain daya saing negara, dalam perhitungan Indeks Inovasi Global Tahun 2021, juga menempatkan Indonesia ke peringkat yang belum tergolong baik. Indonesia

menempati peringkat 87 dari 132 negara yang ada dalam perhitungan Indeks Inovasi Global (*Global Innovation Index*) tahun 2021. Jika dibandingkan dengan negara-negara di Asia Tenggara, Indonesia menempati urutan ke 7 dari 9 negara di Asia Tenggara. Peringkat ini mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2019 dan 2020 Indonesia menempati peringkat 85 (*Global Innovation Index, 2021*).

Rendahnya kemampuan berinovasi Indonesia perlu ditingkatkan dalam tata kelola penyelenggarannya, baik oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Dalam Undang-Undang Nomor (UU) 11 Tahun 2019 Tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pasal 34, disebutkan bahwa Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib mengembangkan Inovasi dan Inovasi. Pemerintah Pusat dan daerah memiliki peran dalam pengembangan inovasi melalui penelitian dasar, penelitian terapan,

pengembangan, alih teknologi, serta cara-cara lainnya. Selain itu, pengembangan Inovasi yang dimaksud dalam peraturan ini ditujukan untuk:

- a. Menjadi solusi permasalahan nasional;
- b. Memadukan sudut pandang dan/atau konteks teknis, fungsional bisnis, sosial budaya, dan estetika; dan
- c. Menghasilkan nilai tambah dari produk dan/atau proses produksi bagi kesejahteraan masyarakat.

UU Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi tersebut juga mengemukakan terkait penggunaan dan penjaminan sebuah inovasi yang dilakukan baik oleh pemerintah pusat maupun daerah. Dalam rangka pelaksanaan dan pengembangan inovasi ini, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah wajib menggunakan dan menjamin hasil inovasi untuk pembangunan nasional. Hal ini dilakukan agar dengan adanya kegiatan inovasi diharapkan dapat mendukung pembangunan secara nasional di Indonesia.

Pelaksanaan penyelenggaraan inovasi dalam sistem pemerintahan di Indonesia kemudian tidak hanya menjadi kewajiban dari Pemerintah Pusat saja. Pemerintah daerah juga berkewajiban dan berkesempatan untuk dapat mengembangkan inovasinya. Melalui UU Nomor 11 Tahun 2019 turut disebutkan kewajiban serta keterlibatan Pemerintah Daerah dalam berinovasi. Selain itu, keterlibatan Pemerintah Daerah dalam berinovasi juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Pada

Pasal 386 UU tersebut disebutkan bahwa: "Dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi." Inovasi sebagaimana dimaksud dalam pasal tersebut ialah semua bentuk pembaharuan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

Kewenangan inovasi yang diberikan kepada Pemerintah Daerah ini sebagai tindak lanjut dari adanya penerapan Otonomi daerah pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Dasar pemikiran diaturnya inovasi dalam undang-undang ini adalah bahwa dengan adanya otonomi daerah, pemerintah daerah dapat melakukan inovasi dengan tujuan memberikan pelayanan dan kesejahteraan kepada masyarakat sebagai wujud dari adanya otonomi daerah. Adanya otonomi luas yang diberikan kepada pemerintah daerah melalui UU Nomor 23 Tahun 2014 ini, memberikan kesempatan besar bagi daerah untuk menciptakan dan mengembangkan inovasi bagi daerahnya sendiri.

Selain itu, pelaksanaan inovasi daerah juga telah diatur dalam beberapa aturan lainnya, seperti Peraturan Bersama Menteri Riset dan Teknologi Republik Indonesia dan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 03 dan 36 Tahun 2012 Tentang Penguatan Sistem Inovasi Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 104 Tahun 2018 Tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan/atau Insentif Inovasi Daerah sebagai aturan turunan dari beberapa aturan di atas.

Dalam pelaksanaannya, pelaksanaan inovasi, terutama inovasi daerah di Indonesia, dinilai belum tergolong baik. Dalam perhitungan Indeks Inovasi Daerah Tahun 2021, masih terdapat sejumlah daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota yang dinilai masih kurang inovatif. Pada perhitungan Indeks Inovasi Daerah Tahun 2021, masih terdapat daerah yang mendapat predikat kurang inovatif di Indonesia yakni terdapat 4 Provinsi kurang inovatif, 17 Kabupaten kurang inovatif, serta 21 Kota dengan predikat kurang inovatif (Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 002.6-5848 Tahun 2021).

Masih adanya beberapa daerah di Indonesia yang belum mencapai predikat inovatif dalam perhitungan Indeks Inovasi Daerah ini, memperlihatkan bahwa masih ada daerah-daerah yang dinilai belum inovatif dan belum mencapai tata kelola penyelenggaraan pemerintahan yang efektif. Dalam penyelenggaraan pelaksanaan inovasi daerah, masih terdapat sejumlah hambatan dan permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah. Misalnya menurut Sari dan Pratiwi (2021), pelaksanaan inovasi daerah di Kota Batam masih mengalami sejumlah kelemahan di proses pendataannya. Dalam pelaksanaannya, masih belum ada sistem informasi yang terpadu dan terkoordinasi dengan baik antar sesama perangkat daerah. Kelemahan dalam kepemilikan basis data inovasi mengakibatkan percepatan inovasi menjadi tidak optimal.

Selain itu, permasalahan lain yang terjadi daerah terkait pelaksanaan inovasi daerah ini ialah belum semua daerah mengoptimalkan

pengembangan Sistem Inovasi Daerah (SIDa). Misalnya, dalam Nisa (2022) menjelaskan Kota Samarinda masih memiliki kendala dalam pengembangan SIDa, dimana belum terbentuknya roadmap pembentukan dan pengembangan SIDa. Selin itu, kendala lain ialah terkait Sumber daya manusia (SDM) litbang yang masih sangat terbatas di perangkat daerah Kota Samarinda. Hal ini yang kemudian menjadi kendala dan tantangan yang dirasakan Pemerintah Kota Samarinda dalam pelaksanaan dan pengelolaan inovasi daerah.

Walaupun sudah banyak daerah yang dinilai inovatif dalam penilaian indeks inovasi daerah, namun dalam pelaksanaan dan penyelenggaraannya masih ditemukan sejumlah hambatan dan tantangan ketika daerah melakukan inovasi. Beberapa kendala dan hambatan daerah di atas menjadi contoh bahwa daerah belum menemukan tata kelola pelaksanaannya inovasi daerah yang baik dalam pelaksanaannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melihat bagaimana tata kelola penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia serta apa saja hambatan dan kendala yang dihadapi oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah daerah dalam menyelenggarakan dan mengelola inovasi, terkhusus terkait dengan pelaksanaan inovasi daerah di Indonesia.

B. METODE PENELITIAN

Artikel ini disusun menggunakan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif merupakan metode yang berupaya menghasilkan informasi berupa catatan dan data yang

berisifat deskriptif dalam penelitian yang dilakukan (Mantra, 2008: 30). Pendekatan kualitatif yang didasarkan pada langkah awal yang ditempuh dengan mengumpulkan data-data yang dibutuhkan, kemudian dilakukan klasifikasi dan deskripsi.

Dalam teknik pengumpulan datanya, penelitian ini menggunakan studi kepustakaan atau *library research*, yakni dengan menggunakan sumber-sumber primer berupa bahan bacaan seperti buku, jurnal, dokumen, website resmi dan literature lainnya. Menurut Zed (dalam Melfianora, 2019), studi kepustakaan atau *library research* digunakan dengan menyiapkan kerangka penelitian dengan memanfaatkan sumber-sumber pustaka untuk memperoleh data penelitian.

Adapun sekup pembahasan dalam penelitian ialah pelaksanaan inovasi daerah pada Pemerintah daerah di Indonesia mulai dari Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten, serta Pemerintah Kota.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penyelenggaraan Inovasi Daerah di Indonesia

Penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia seperti yang sudah disebutkan di atas, sudah tertuang dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Bab 21 UU Nomor 23 Tahun 2014 tersebut, telah dijelaskan terkait penyelenggaraan inovasi dalam rangka meningkatkan kinerja pemerintah daerah. Pada Pasal 386 UU tersebut disebutkan "Dalam rangka peningkatan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah dapat melakukan inovasi."

Penyelenggaraan inovasi dimaksudkan untuk peningkatan tata kelola pemerintahan daerah agar efektif dan efisien.

Pelaksanaan inovasi daerah secara lebih rinci kemudian diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah. Dalam Pasal 2 Peraturan tersebut dijelaskan bahwa penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia dilakukan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Selain itu, Inovasi Daerah juga dilakukan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui:

- a. Peningkatan pelayanan publik
- b. Pemberdayaan dan peran serta masyarakat
- c. Peningkatan daya saing daerah.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 38 Tahun 2017 tersebut juga mengamanatkan pelaksanaan daerah harus diselenggarakan berdasarkan prinsip:

- a. Peningkatan efisiensi
- b. Perbaikan efektivitas
- c. Perbaikan kualitas pelayanan
- d. Tidak menimbulkan konflik kepentingan
- e. Berorientas kepada kepentingan umum
- f. Dilakukan secara terbuka
- g. Memenuhi nilai kepatutan
- h. Dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan sendiri.

Sejatinya, pelaksanaan inovasi yang dilakukan Pemerintah Daerah harus berpedoman pada prinsip di atas serta memiliki tujuan utama dalam rangka percepatan perwujudan kesejahteraan masyarakat. Inovasi-inovasi yang dilakukan Pemerintah

Daerah harus dilakukan dengan prinsip-prinsip yang efektif dan efisien serta berusaha menjadi solusi atas permasalahan yang ada di masyarakat.

Menurut PP Nomor 38 Tahun 2017, Inovasi Daerah yang dilakukan Pemerintah Daerah berbentuk:

- a. Inovasi tata kelola Pemerintahan Daerah
- b. Inovasi Pelayanan Publik
- c. Inovasi Daerah lainnya sesuai dengan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah

Penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia telah diatur sedemikian dalam aturan hukum, baik melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maupun Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah. Selain itu, dalam rangka mendorong pelaksanaan Inovasi Daerah di Indonesia, Pemerintah juga melakukan penilaian Inovasi Daerah. Penilaian Inovasi Daerah merupakan proses penilaian terhadap semua bentuk inovasi Daerah menggunakan indikator Indeks Inovasi Daerah. Penyelenggaraan penilaian inovasi daerah ini diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 104 Tahun 2018 Tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan/atau Insentif Inovasi Daerah.

Adanya penyelenggaraan penilaian inovasi daerah dilakukan dengan tujuan mendorong setiap Pemerintah Daerah baik Pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten, atau Kota untuk terus berinovasi. Pemberian insentif juga diberikan kepada daerah-daerah yang memenuhi kriteria utama dan kategori kinerja baik dalam bentuk fiskal maupun nonfiskal. Adanya

sejumlah insentif yang diberikan kepada daerah yang dinilai “inovatif” untuk memacu daerah untuk meningkatkan inovasi dan kreativitas sesuai dengan bentuk inovasi. Selain itu, menurut Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 ini, penilaian inovasi daerah dilakukan untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap proses inovasi daerah yang sedang dilakukan serta meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengawasan kebijakan yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, baik pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah kabupaten/kota. Pengawasan kebijakan ini menuntut adanya partisipasi masyarakat dalam penyusunan dan pembentukan peraturan daerah mulai dari perencanaan, hingga pembahasan Peraturan daerah harus melalui konsultasi *stakeholders* (Puslatbang KHAN, 2022)

2. Tantangan Penyelenggaraan Inovasi Daerah di Indonesia

Penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia telah berlangsung lama, dimulai dari adanya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sampai dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagai aturan hukum terkait pemerintahan daerah terbaru. Dalam UU tersebut, pemerintah daerah telah diamanatkan melakukan inovasi daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pelaksanaan Inovasi daerah kemudian mengalami perkembangan melalui adanya PP Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah serta Permendagri Nomor 104 Tahun 2018 Tentang Penilaian dan

Pemberian Penghargaan dan/atau Insentif Inovasi Daerah.

Penilaian Indeks Inovasi Daerah bagi daerah-daerah di Indonesia pertama kali dilakukan pada tahun 2007. Barulah pada tahun 2017 penilaian indeks inovasi daerah dilaksanakan dengan skema yang baru oleh Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia melalui *Innovation Government Award (IGA)*, sebagai bentuk implementasi dari PP Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah.

Adanya penilaian dengan skema baru ini memberikan perubahan bagi pemerintah daerah dengan mendorong pelaksanaan inovasi daerah yang berdampak signifikan bagi kemajuan daerah melalui sejumlah prinsip yang digunakan dalam pelaksanaan inovasi daerah, bentuk dan kriteria inovasi daerah, hingga adanya insentif bagi daerah yang dinilai "inovatif".

Sebagai gambaran umum, sepanjang pelaksanaan inovasi daerah mulai pasca adanya PP Nomor 38 Tahun 2017, jumlah inovasi daerah yang dilaporkan Pemerintah Daerah ke Kementerian Dalam Negeri mengalami eskalasi dari tahun 2017 s.d. 2020. Peningkatan tersebut secara berurutan dari tahun 2017 s.d 2020 sebesar 576

inovasi, 3.718 inovasi, 8.016 inovasi, dan 17.779 inovasi. Pada tahun 2021, jumlah laporan inovasi daerah tercatat sebanyak 25.124 inovasi, termasuk di dalamnya inovasi dalam hal penanggulangan pandemi Covid-19 (Pedoman Umum Penilaian Inovasi Daerah Dan Pemberian Penghargaan Innovative Government Award Tahun 2022).

Dari sisi jumlah daerah berpredikat "inovatif" dan "sangat inovatif" dalam penilaian ini juga mengalami peningkatan yang baik. Berdasarkan hasil indeks inovasi daerah tahun 2021, dari 34 Provinsi di Indonesia, hanya terdapat 4 Provinsi yang masuk kategori "kurang inovatif" dan sebanyak 22 Provinsi berpredikat "inovatif" dan 8 Provinsi berpredikat "sangat inovatif".

Dalam kategori Pemerintah Kabupaten, pada tahun 2021 terdapat 17 Kabupaten dengan predikat "sangat inovatif", 234 kabupaten berpredikat "inovatif" dan 17 kabupaten berpredikat "kurang inovatif". Sementara untuk kategori Pemerintah Kota, terdapat 12 Kota berpredikat "sangat inovatif", 60 Kota berpredikat "Inovatif", dan 21 Kota berpredikat "kurang inovatif".

Tabel 1.
Sebaran Predikat Kategori Inovasi Daerah Tahun 2021

Kategori	Sangat Inovatif	Inovatif	Kurang Inovatif
Pemerintah Provinsi	8	22	4
Pemerintah Kabupaten	17	234	17
Pemerintah Kota	12	60	21

Sumber: Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 002.6-5848 Tahun 2021, diolah 2022.

Perkembangan pelaksanaan inovasi daerah di Indonesia mengalami perkembangan yang baik sejak tahun 2017 hingga sekarang. Lahirnya PP Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah menjadi pedoman bagi daerah-daerah dalam berinovasi. Banyaknya daerah-daerah yang telah mencapai predikat “sangat inovatif” dan “inovatif” di penilaian indeks inovasi daerah, dinilai menjadi salah satu contoh baik implementasi inovasi daerah melalui peraturan tersebut.

Secara umum, dalam PP Nomor 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah, tidak ada perbedaan dalam pelaksanaan inovasi daerah antar Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota. Tiap Pemerintah daerah sesuai dengan amanat UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta PP Nomor 38 Tahun 2017, memiliki kesempatan yang sama dalam melakukan inovasi daerahnya.

Walaupun demikian, beberapa daerah baik provinsi, kabupaten atau kota, masih memiliki sejumlah hambatan dan kendala dalam pelaksanaan inovasi daerah ini. Banyak dari pemerintah provinsi, kabupaten maupun kota masih belum memahami bagaimana pelaksanaan inovasi daerah yang baik dan efektif. Banyak daerah yang mendapat predikat kurang inovatif atau bahkan tidak dapat dinilai pada pengukuran Indeks Inovasi Daerah 2021 lalu disebabkan karena minimnya laporan dan publikasi program inovasi pemerintah daerah.

Menurut Kemendagri, banyak program inovasi yang dilakukan oleh daerah, namun tidak dilakukan

pelaporan dan publikasi kepada pemerintah pusat. Padahal menurut Kemendagri, pelaporan dan publikasi dinilai penting dan berdampak positif dalam rangka peningkatan kinerja pemerintah daerah serta sebagai pemetaan potensi dan kekuatan inovasi daerah di Indonesia (Zulfikar, 2022). Pemetaan potensi dan kekuatan inovasi daerah ini juga kemudian berdampak terhadap indeks inovasi secara global dalam rangka daya saing antar negara.

Sebagai contoh, salah satu Provinsi yang masih memperoleh predikat “Kurang Inovatif” dalam inovasi daerah ialah Provinsi Sulawesi Tenggara. Provinsi Sulawesi Tenggara pada masih mendapatkan predikat kurang inovatif pada penilaian indeks inovasi daerah tahun 2020 dan 2021. Menurut Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Sulawesi Utara, Sukanto Toding, secara kualitatif OPD di lingkup Pemprov Sulawesi Utara memiliki cukup banyak inovasi. Hanya saja, sejumlah karya inovasi seperti karya inovasi ASN tidak terimplementasi secara maksimal dan tidak tercatat dengan baik sebagai karya inovasi daerah. Hal ini yang menjadi salah kendala dan tantangan bagi Pemprov Sulawesi Utara dalam melaporkan inovasi daerahnya (Balitbangda Sultra, 2020).

Hal serupa juga terjadi pada Kabupaten Buton Tengah sebagai salah satu kabupaten di Provinsi Sulawesi Tenggara. Kabupaten Buton Tengah (Buteng) juga masih mendapatkan predikat “tidak dapat dinilai” pada tahun 2020 dan “kurang inovatif” pada tahun 2021. Kepala bidang

Perencanaan Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah (P2EPD) Bappeda Buteng, I Ketut Siwayasa, mengatakan bahwa rendahnya skor indeks yang didapat oleh Kabupaten Buteng diakibatkan karena kurang maksimalnya pelaporan terhadap inovasi daerah. Pemda Buteng dinilai memiliki banyak inovasi daerah, namun tidak terdokumentasi dengan baik seperti belum lengkapnya faktor pendukungnya (Prosesnews, 2022).

Contoh lainnya, kendala dan hambatan pelaporan serta publikasi inovasi daerah ini juga dialami oleh Pemerintah Provinsi Gorontalo. Hasil penilaian Indeks Inovasi Daerah Provinsi Gorontalo pada tahun 2020 mendapatkan predikat kurang inovatif. Menurut Pemprov Gorontalo, hal ini terjadi karena persoalan teknis, bukan karena kinerja pemerintah daerah rendah. Pemprov Gorontalo memaparkan bahwa rendahnya skor indeks inovasi daerah yang didapat terjadi karena kurang maksimalnya daerah dalam melakukan publikasi dan pelaporan inovasi. Bappeda Provinsi Gorontalo mencatat, setidaknya ada 11 inovasi dari Perangkat daerah yang tidak dilaporkan dengan baik karena adanya kendala dalam proses penginputan inovasi. Tidak lengkapnya indikator yang dilaporkan dalam penginputan data tersebut mengakibatkan tidak maksimalnya pelaporan yang dilakukan (Gorontalo Post, 2021).

Selain terkait hambatan dalam pelaporan dan publikasi, hambatan dan kendala lain yang dialami dalam pelaksanaan dan pengelolaan inovasi daerah adalah integrasi data. Beberapa daerah dinilai belum memiliki integrasi

dan sistem data yang kuat dalam pengelolaan inovasi daerah. Menurut Kartika dan Simorangkir (2019), sejauh ini integrasi data inovasi daerah melalui aplikasi dalam organisasi kebanyakan dikembangkan dalam suatu batasan departemen organisasi. Organisasi perangkat daerah sering kali memiliki banyak kesamaan aplikasi dan mengakibatkan adanya kesamaan data dan fungsi layanan yang sama.

Dalam Sari dan Pratiwi (2021), menjelaskan bahwa inovasi daerah di Kota Batam masih saling terpisah dan belum bisa secara optimal diakses untuk dilakukan pengembangan lebih lanjut. Menurut Sari dan Pratiwi, belum ada sistem informasi yang terpusat dan terkoordinasi dengan baik antar perangkat daerah yang ada. Inovasi daerah di Kota Batam juga belum memiliki basis data inovasi yang kuat sehingga dibutuhkan penguatan inovasi daerah agar bisa mencapai visi misi pelaksanaan inovasi daerah.

Menurut Triwibowo (dalam Kartika dan Simorangkir, 2019), pengintegrasian sebuah data menjadi penting karena dimungkinkan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat serta lebih efektif dan efisien. Sistem aplikasi-aplikasi yang terintegrasi ini menurut Kristanti (2009), berupaya menghasilkan adanya kesatuan sistem yang fungsionalitas sehingga dapat saling berbagi layanan dan informasi secara bersamaan.

Tantangan lainnya dalam penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia ialah kesiapan sumber daya aparatur pemerintah yang belum baik. Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah, terutama terkait kelitbangan, di beberapa daerah dinilai

masih sangat minim dan rendah (Nisa, 2022). Padahal, kelitbangan daerah sangat menentukan pelaksanaan inovasi berjalan baik atau tidak. Litbang daerah memainkan peranan penting dalam pengelolaan inovasi di daerah. Misalnya, dalam pengelolaan inovasi daerah di Kota Batam, masih diperlukannya peranan sumber daya

aparatur pemerintah yang berkomitmen untuk mengembangkan inovasi daerah. Hal tersebut diperlukan agar berdampak pada peningkatan pelayanan kepada masyarakat serta membantu penguatan inovasi daerah dari segi sumber daya manusianya (Puspitasari dan Pratiwi, 2021)

Gambar 1.
Tantangan Pengembangan Inovasi Daerah Provinsi



Sumber: Roadmap Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Provinsi Aceh 2020-2024, diolah 2022

Pemerintah Provinsi Aceh juga mengalami tantangan serupa terkait sumber daya aparatur dalam pengelolaan inovasi daerah ini. Dalam Roadmap Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Aceh 2020-2024, salah satu tantangan besar dalam pengembangan inovasi daerah ialah kompetensi inovasi yang rendah. Pemerintah Provinsi Aceh memetakan sumber daya manusia aparatur yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan kompetensi seorang innovator dalam lingkup pemerintahan daerah di Aceh dinilai masih minim.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat dilihat bahwa beberapa

daerah di Indonesia masih mengalami sejumlah tantangan dalam penyelenggaraan inovasi daerah. Melihat kondisi pengelolaan inovasi di daerah, sertidaknya ada tiga hambatan atau tantangan yang dialami daerah secara umum. Pertama, kurangnya pelaporan dan publikasi inovasi yang dilakukan oleh daerah. Beberapa daerah seringkali melewatkan hal penting terkait pelaporan dan publikasi inovasi kepada Pemerintah Pusat. Padahal, kegiatan ini merupakan hal yang penting agar Pemerintah Pusat bisa menilai serta mengintegrasikan seluruh data inovasi daerah di Indonesia. Selain itu, adanya pelaporan

dan publikasi inovasi juga memungkinkan daerah melakukan pemetaan kemampuan serta potensi daerah untuk meningkatkan daya saing daerah.

Kedua, penyelenggaraan inovasi daerah juga memiliki hambatan dan tantangan dalam proses pengintegrasian data. Beberapa daerah belum memiliki jaringan integrasi data yang baik, seperti belum adanya Roadmap Sistem Inovasi Daerah (SIDa). Beberapa daerah belum memanfaatkan sistem informasi yang terintegrasi seperti SIDa dalam proses pengelolaan data dan informasi inovasi daerahnya. Dalam amanat Pasal 32 dan Pasal 33 PP Nomor 38 Tahun 2017, Pemerintah daerah menyediakan informasi inovasi daerah yang dikelola dalam sistem informasi Pemerintah Daerah. Selain itu, menurut Syekh (2019), tujuan adanya sistem inovasi daerah untuk mensinergikan seluruh pemangku kepentingan dalam pengembangan potensi daerah baik Provinsi, Kabupaten, atau Kota. Pengintegrasian data inovasi daerah harus dilakukan dalam satu sistem informasi yang sama tiap daerahnya, seperti SIDa.

Ketiga, tantangan lain dalam penyelenggaraan inovasi daerah adalah terkait kompetensi sumber daya aparatur. Beberapa daerah belum memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi seorang inovator. Selain itu, menurut Nisa (2022), sumber daya aparatur yang merupakan faktor dalam tumbuh kembangnya budaya inovasi juga belum menjadi suatu kebiasaan bagi birokrasi sebagai dasar kemunculan sebuah inovasi. Pengembangan dan pembangunan Sumber Daya Manusia

(SDM) dalam ekosistem inovasi dinilai menjadi salah satu faktor penting selain adanya perbaikan regulasi inovasi serta adanya kelembagaan yang kuat. Rencana pengembangan SDM berorientasi Iptek di organisasi mutlak dibutuhkan untuk memberikan arah dan tujuan dari pengembangan yang dilakukan (Fatoni, 2021: 53).

Selain terkait hal teknis dan kemampuan SDM aparatur yang belum optimal, budaya inovasi juga masih menjadi hambatan dan tantangan dalam pelaksanaan inovasi di daerah. Penyelenggaraan inovasi tidak berfokus hanya pada memunculkan ide, regulasi, dan tentang kelembagaan saja. Penyelenggaraan inovasi harus memiliki peran budaya inovasi di dalamnya. Pemahaman budaya inovasi yang dimaksudkan disini berkaitan dengan meningkatkan pemahaman individu untuk membiasakan diri dengan berinovasi dan memunculkan ide-ide baru dan kreatif. Budaya inovasi saat ini dinilai belum menjadi suatu *habit* dalam birokrasi, yang dipandang sebagai dasar kemunculan inovasi. Padahal, sebuah budaya inovasi dinilai berhubungan erat dalam proses meningkatkan kinerja (Kaliwarang, dalam Nisa, 2022).

Berbagai tantangan dan hambatan yang dirasakan oleh daerah dalam penyelenggaraan dan pengelolaan inovasi daerah ini memang cukup beragam. Beberapa tantangan yang dihadapi daerah berkaitan dengan masih belum optimalnya kemampuan organisasi perangkat daerah, baik organisasi pelaksana maupun pengelolaan inovasi, dalam penyelenggaraan inovasi daerah ini. Proses integrasi

data yang belum efektif, kemampuan SDM aparatur pengelola inovasi yang belum kompeten serta rendahnya budaya inovasi menjadi tantangan utama bagi daerah untuk mengelola dan menyelenggarakan inovasi.

3. Pengembangan Kapasitas Bagi Pemerintah Daerah Dalam Penyelenggaraan Inovasi Daerah

Untuk menjawab tantangan penyelenggaraan inovasi daerah di atas, dapat dilakukan dengan konsep *Capacity Building* atau Pengembangan Kapasitas. Pengembangan kapasitas atau *capacity building* dapat dimaknai dengan upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan keterampilan, kemampuan, potensi, serta penguasaan kompetensi sehingga baik individu, kelompok ataupun organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan yang terjadi secara cepat dan tak terduga (Ratnasari dkk, 2013).

Strategi pengembangan kapasitas dalam rangka peningkatan penyelenggaraan inovasi bagi daerah ini dapat dilihat dari beberapa faktor seperti yang dikemukakan Riyadi (dalam Ratnasari dkk, 2013). Lima faktor tersebut meliputi: Komitmen bersama, kepemimpinan yang kondusif, reformasi peraturan, reformasi kelembagaan, hingga peningkatan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Dalam rangka menjawab tantangan penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia, daerah termasuk organisasi perangkat daerah di dalamnya, harus memfokuskan pengembangan kapasitasnya agar penyelenggaraan inovasi bisa lebih optimal.

Pertama, diperlukan komitmen bersama dari semua pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan inovasi di daerah. Komitmen ini tidak hanya berada pada pemegang kekuasaan saja, namun meliputi seluruh komponen yang ada dalam sebuah organisasi tersebut. Dalam hal pengelolaan inovasi daerah ini, seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus memiliki komitmen dan terlibat bersama karena faktor ini menjadi dasar dari seluruh rancangan dan tujuan kegiatan inovasi daerah yang ingin dicapai.

Kendala dan hambatan seperti pencatatan dan pelaporan inovasi daerah juga harus menjadi komitmen bersama dari seluruh pihak yang berkewenangan untuk memperbaikinya. Perlu adanya komitmen seluruh pihak, baik dari Organisasi Perangkat Daerah maupun Balitbangda sebagai lembaga yang mengelola inovasi daerah, untuk sama-sama memperbaiki proses dan tahapan pelaporan inovasi daerah agar menjadi lebih efektif.

Kedua, kepemimpinan yang kondusif atau *condusive leadership* diperlukan dalam rangka menjadi pemicu untuk setiap elemen dalam pengembangan kapasitas organisasi. Perananan kepemimpinan dibutuhkan untuk mendorong dan memudahkan anggota untuk bekerja, berusaha mempertahankan komitmen, serta berusaha membangun budaya kerja yang baik. Kepemimpinan juga mendorong bagaimana pembangunan budaya inovasi bagi daerahnya, yang dimana budaya inovasi ini diperlukan sebagai faktor penting dalam penyelenggaraan inovasi daerah. Kepemimpinan ini juga merupakan

faktor penting dalam penilaian indeks inovasi daerah, dimana salah satu indikator penilaian tersebut berkaitan dengan Visi Misi yang dimiliki oleh Kepala Daerah.

Ketiga, Reformasi peraturan. Dalam pengembangan kapasitas kelembagaan diperlukan adanya perubahan dalam hal aturan hukum bagi sebuah kegiatan atau aktivitas dalam sebuah organisasi. Secara umum, peraturan mengenai inovasi daerah ini dinilai sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya sejumlah aturan hukum baik dari Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, hingga Peraturan Menteri sebagai aturan turunan dalam penyelenggaraan inovasi daerah. Hanya saja, bagi beberapa daerah belum memiliki aturannya sendiri (Perda) yang mendukung pelaksanaan inovasi daerahnya. Dalam sebuah organisasi harus disusun peraturan yang mendukung upaya kegiatan yang akan dilakukan. Reformasi peraturan pada penyelenggaraan inovasi di daerah perlu dilakukan secara baik dan konsisten, yakni dengan pembentukan Peraturan Daerah (Perda) terkait penyelenggaraan inovasi daerah. Adanya peraturan terkait penyelenggaraan inovasi di daerah dibutuhkan sebagai pedoman dan petunjuk bagi tiap perangkat daerah untuk berinovasi.

Keempat, perlu dilakukannya reformasi kelembagaan bagi organisasi dalam menjawab tantangan penyelenggaraan inovasi daerah ini. Sebuah lembaga yang melaksanakan dan mengelola inovasi daerah harus benar-benar memahami bagaimana kelembagaan mereka, apakah telah menunjang kebutuhan dan kesiapan

kapasitasnya. Sebuah lembaga kelitbangan, seperti Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah atau Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah perlu melihat apakah secara structural dan kultural sudah menunjang kemampuan dalam rangka pelaksanaan dan pengelolaan inovasi di daerahnya.

Kelima, diperlukan peningkatan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki. Faktor ini melihat bagaimana sebuah daerah maupun organisasinya mampu memetakan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Dalam rangka penyelenggaraan inovasi daerah, beberapa hambatan dan kendala seperti proses integrasi data yang masih belum efektif, pencatatan inovasi daerah yang belum optimal serta kompetensi SDM yang belum mumpuni. Dalam rangka peningkatan kapasitas penyelenggaraan inovasi daerah bagi pemerintah daerah, perlu dilakukan peningkatan kekuatan untuk mendorong penciptaan penyelenggaraan inovasi daerah yang baik dan efektif. Kelemahan yang dimiliki sebuah organisasi harus dapat cepat diperbaiki agar penyelenggaraan tata kelola inovasi dapat berjalan dengan efektif.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Tata kelola penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia masih memiliki sejumlah hambatan dan tantangan dalam pelaksanaannya. Walaupun telah memiliki sejumlah aturan hukum sebagai pedoman dan pendukung pelaksanaan inovasi daerah, Pemerintah Pusat dan daerah masih menjumpai sejumlah tantangan seperti tantangan pelaporan dan

publikasi inovasi daerah, inetgrasi data inovasi daerah yang belum efektif, serta tantangan sumber daya manusia (SDM) aparatur pemerintah yang belum optimal.

Dalam contoh kasus, sejumlah pemerintah daerah seperti Pemerintah Kota Batam, Pemerinta Provinsi Gorontalo, dan Pemerintah Provinsi Aceh masih menemui dan mengidentifikasi hambatan dalam penyelenggaraan inovasi daerah ini. Selain itu, belum adanya budaya inovasi yang baik di lingkup pemerintah daerah juga menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh Pemerintah daerah.

Diperlukan sejumlah strategi untuk menjawab tantangan serta meningkatkan tata kelola penyelenggaraan inovasi daerah di Indonesia. Misalnya, dengan penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) di masing-masing Pemerintah Daerah, penciptaan dan pembentukan budaya inovasi, serta adanya pengembangan kapasitas bagi Pemerintah Daerah termasuk organisasi daerah di dalamnya. Ada lima faktor yang berpengaruh terhadap pengembangan kapasitas bagi Pemerintah Daerah ini.

Pertama, diperlukan komitmen bersama dari semua pihak yang terlibat dalam inovasi daerah ini untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kedua, kepemimpinan yang kondusif diperlukan untuk menciptakan budaya inovasi serta mendorong sumber daya yang ada. Ketiga, adanya reformasi peraturan bagi pemerintah daerah, hal ini dimaksudkan daerah harus memiliki sejumlah aturan hukum terkait inovasi daerah sebagai pedoman dan panduan bagi daerah dalam

berinovasi. Keempat, adanya reformasi kelembagaan juga dinilai penting dalam rangka melihat apakah kelembagaan yang ada cukup baik untuk mengelola dan menyelenggarakan inovasi di daerah. Reformasi lembaga kelitbangan daerah dinilai perlu jika lembaga kelitbangan daerah memiliki hambatan dalam pengelolaan inovasi daerah. Terakhir, diperlukan peningkatan kekuatan dan kelemahan yang dimiliki daerah dalam memetakan kelebihan dan kekurangan daerah dalam hal pelaksanaan inovasi di daerah.

REFERENSI

1. Buku

- Fatoni, A. (2022). *A to Z Inovasi Daerah: Selalu Ada Ruang untuk Berinovasi*. Penerbit Bina Praja Press.
- Mantra, Ida Bagoes. (2008). *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Penerbit Pustaka Pelajar.

2. Jurnal dan Prosiding

- Kartika, R. S., & Simorangkir, G. (2019). Efektivitas Bimtek Fasilitator dalam Pelaksanaan Inovasi Daerah. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 3(2), 119-131.
- Kristanti, T. (2009). Integrasi Enterprise (Studi Kasus: Yayasan Pendidikan "X"). *Jurnal Sistem Informasi*, 4(1), 17-32.
- Melfianora, M. (2019). Penulisan Karya Tulis Ilmiah Dengan Studi Literatur. *Open Science Framework*, 12(1), 14-26.
- Nisa, L. S. (2022). Pelaksanaan Sistem Inovasi di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Pembangunan*, 17(1), 107-120.
- Ratnasari, J. D., Makmur, M., & Ribawanto, H. (2013). Pengembangan kapasitas

- (capacity building) kelembagaan pada badan kepegawaian daerah kabupaten jombang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(3), 103-110.
- Sari, M. E. P., & Pratiwi, D. A. (2021). Inovasi Daerah Dalam Peningkatan Pelayanan Publik Di Kota Batam. *Jurnal Trias Politika*, 5(1), 1-12.
- Syekh, S. (2019). Peran dan Fungsi Litbang dalam Mendukung Sistem Inovasi Daerah Provinsi Jambi (*Role and Function of Research and Development Board to Provide SIDA in Jambi Provincial*). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), 191-194.
- 3. Media Online dan Situs Digital**
- Balitbangda Sultra. (2020, 06 Agustus). Nilai Inovasi Pemda Sultra Masih Rendah. www.pemda-balitbangsultra.info/berita/detail/nilai-inovasi-pemda-sultra-masih-rendahpusat-me
- CNN Indonesia (2022, 3 Januari). Peringkat Daya Saing RI Naik Jadi 37 Dunia pada 2021. CNN Indonesia. www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220103103343-532-741808
- Databoks Katadata. (2021, 10 April). Indeks Inovasi Global Tahun 2021 Negara-negara di Asia Tenggara. databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/10/04
- Muttaqin, Hidayatullah (2021, 16 Februari). Pentingnya Inovasi di Tengah Langkah Berat Perekonomian Indonesia Pada Masa Pandemi Covid-19. Tim Pakar Percepatan Penanganan Covid-19 ULM. covid19.ulm.ac.id/pentingnya-inovasi-di-tengah-langkah-berat-perekonomian-indonesia-pada-masa-pandemi-covid-19/
- Roadmap Penguatan Sistem Inovasi Daerah (SIDa) Provinsi Aceh 2020-2024.
- Prosesnews. (2022, 20 Juni). Soal Indeks Inovasi Daerah, Ketut: Itu Data 2020, Tahun 2021 Buteng Skor Indeksnya Meningkat. prosesnews.id/soal-indeks-inovasi-daerah-ketut-itu-data-2020-tahun-2021-buteng-skor-indeksnya-meningkat/
- Puslatbang KHAN (2022) Pengembangan Model Partisipasi Masyarakat dalam Pembentukan PERDA. *Policy Brief*.
- World Intellectual Property Organization. (td). *Global Innovation Index 2021*.
- Zulfikar, Muhammad (2022, 17 Maret). Kemendagri: Pelaporan Inovasi Daerah Penting untuk Optimalkan Pembinaan. [Tribunnews.com](http://tribunnews.com). www.tribunnews.com/nasional/2022/03/17/kemendagri-pelaporan-inovasi-daerah-penting-untuk-optimalkan-pembinaan.
- 4. Peraturan Perundang-undangan**
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 002.6-5848 Tahun 2021 Tentang Indeks Inovasi Daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota Tahun 2021
- Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Inovasi Daerah.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 104 Tahun 2018 Tentang Penilaian dan Pemberian Penghargaan dan/atau Insentif Inovasi Daerah.
- Pedoman Umum Penilaian Inovasi Daerah Dan Pemberian

Penghargaan Innovative
Government Award Tahun
2022.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019
Tentang Sistem Nasional Ilmu
Pengetahuan dan Teknologi.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
Tentang Pemerintahan Daerah.

PENATAAN RUANG ACEH BERBASIS ISLAM DALAM NEGARA KESATUAN REPUBLIK INDONESIA¹

ISLAMIC-BASED ACEH SPATIAL PLANNING IN THE UNITARY STATE OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

Arnita,² Fikri.³

Email : arnita@unimal.ac.id, fikri@unsyiah.ac.id

ABSTRACT

The Helsinki MoU agreement gave birth to Law Number 11 of 2006 concerning the Government of Aceh. In Article 171 Paragraph (1) of Law Number 11 of 2006 it states, "The Aceh Government and district/city Governments have the authority to determine land allotment/spatial use for development purposes guided by statutory regulations." spatial use of Aceh directs spatial use of Aceh in a harmonious, balanced, integrated, sustainable and environmentally sound manner and is based on the philosophy of life and cultural wisdom of the Acehnese people. The philosophy of life and cultural wisdom of the people of Aceh are inseparable from Islamic values.

Privileges are special powers to carry out religious life, custom, education, and the role of the clergy in establishing regional policies. Therefore, the field of spatial planning in Aceh can be based on Islamic values. According to Islam, spatial planning in the environment is to improve the welfare of the people, maintain environmental sustainability and harmony, which has a strong nuance of Islamic values. Spatial planning seeks to provide efficiency and improve the quality of life, because the human task is to prosper the earth (land) of Allah SWT, not to destroy it.

This research approach is a normative juridical approach or also known as a doctrinal approach or normative legal research. Legal research data sources can be in the form of primary legal materials, secondary legal materials, and non-legal materials. Data collection techniques through a statutory approach. After the existence of the Aceh Qanun concerning the 2013-2033 RTRWA, the Aceh spatial planning no longer revives the mukim mosque and meunasah as the center of community activities. However, the Aceh Province has introduced Islamic values in spatial planning through Asmaul Husna pamphlets along roads in North Aceh and East Aceh, as well as around the fence of the Aceh Governor's Hall. Likewise with the existence of prayer rooms in every hotel and shopping center. Naming the names of Government Agencies and Shops with Jajo Arabic script.

Even though Aceh's spatial planning is not strictly based on Islamic values, for example gyms such as gyms do not yet show Islamic values, that is, men and women are still mixed. As well as in shopping centers there are no special places for women to breastfeed. Through the revision of the Aceh RTRW which can be done once every five years, so that later a truly

¹ Diterima 22 Oktober 2022, Direvisi 02 November 2022

² Dosen Hukum Tata Negara, Fakultas Hukum, Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Provinsi Aceh.

³ Dosen Hukum Internasional, Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, Provinsi Aceh.

Islamic-based spatial planning is realized, this is so that it is in accordance with the vision and mission of the Aceh RTRW to create prosperous Acehnese people in accordance with the needs and lives of the Acehnese people.

Keywords: Spatial Planning, Islam, Republic of Indonesia

ABSTRAK

Kesepahaman MoU Helsinki melahirkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh. Dalam Pasal 171 Ayat (1) UU Nomor 11 tahun 2006 menyatakan, "Pemerintahan Aceh dan Pemerintahan kabupaten/Kota berwenang menetapkan peruntukan lahan/ pemanfaatan ruang untuk kepentingan pembangunan dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan" Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Aceh, maka penataan ruang khususnya pemanfaatan ruang Aceh mengarahkan pemanfaatan ruang Aceh secara serasi, seimbang, terpadu, berkelanjutan, dan berwawasan lingkungan serta berbasiskan falsafah hidup dan kearifan budaya masyarakat Aceh. Falsafah hidup dan kearifan budaya masyarakat Aceh tidak terlepas dengan nilai-nilai Keislaman.

Keistimewaan adalah kewenangan khusus untuk menyelenggarakan kehidupan beragama, adat, pendidikan, dan peran ulama dalam penetapan kebijakan daerah. Maka dari itu bidang penataan ruang di Aceh dapat berlandaskan nilai-nilai Islam, Menurut Islam tata ruang dalam lingkungan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umat, menjaga kelestarian serta keserasian lingkungan hidup, yang bernuansa kental akan nilai keislaman. Penataan ruang berupaya memberi dayaguna dan peningkatan kualitas hidup, karena tugas manusia adalah memakmurkan bumi (tanah) Allah Swt, bukan merusaknya.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif atau disebut juga dengan pendekatan doktrinal atau penelitian hukum normatif. Sumber data penelitian hukum dapat berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, dan bahan non hukum. Teknik pengumpulan data melalui pendekatan Perundang-undangan. Setelah adanya Qanun Aceh tentang RTRWA Tahun 2013-2033 maka penataan ruang Aceh tidak lebih menghidupkan masjid mukim dan meunasah sebagai sentral kegiatan masyarakat. Akan tetapi Provinsi Aceh sudah memperkenalkan nilai-nilai Islam dalam penataan ruang melalui pamflet-pamflet Asmaul Husna ada yang di sepanjang Jalan di daerah Aceh Utara dan Aceh Timur, serta di sekitar keliling bangunan pagar Pendopo Gubernur Aceh. Demikian juga dengan adanya Mushalla-Mushalla di setiap Hotel dan Pusat Perbelanjaan. Penamaan nama-nama Instansi Pemerintahan dan Toko-toko dengan tulisan Arab jawo.

Meskipun Penataan ruang Aceh belum secara kaffah berlandaskan nilai-nilai Keislaman, misalkan tempat kebugaran seperti tempat Fitnes yang belum menunjukkan nilai-nilai Islam yaitu, masih berbaurnya laki-laki dan perempuan. Serta di Pusat-pusat perbelanjaan belum tersedianya tempat khusus bagi kaum perempuan untuk menyusui. Melalui revisi RTRW Aceh yang dapat dilakukan setiap lima tahunan sekali, Agar nantinya terwujud penataan ruang yang benar-benar berbasiskan Islam secara kaffah, hal tersebut supaya sesuai dengan visi dan misi RTRW Aceh mewujudkan masyarakat Aceh yang sejahtera sesuai dengan kebutuhan dan kehidupan masyarakat Aceh.

Kata Kunci : Penataan Ruang, Islam, Negara Republik Indonesia.

A. PENDAHULUAN

Tanggal 26 Desember 2022 merupakan tanggal bersejarah bagi masyarakat Aceh, karena pada tanggal tersebut tepatnya 18 tahun silam bencana gempa dan tsunami melanda Provinsi Aceh. Bencana tersebut melahirkan sebuah momentum baru bagi kehidupan masyarakat Aceh secara keseluruhan terutama dalam penyelenggaraan Pemerintahan Aceh. Setelah bencana gempa dan tsunami di Aceh ketika itu, atas dasar kemanusiaan dari berbagai pihak baik nasional maupun internasional. Timbullah inisiasi yang dipelopori oleh Mantan Presiden Finlandia Martti Ahtisaari mengenai *Momendum of Understanding* (MoU) antara Gerakan Aceh Merdeka (GAM) dengan Pemerintah Republik Indonesia, dimana kesepakatan itu disahkan pada Tanggal 15 Agustus 2005. Implementasi MoU tersebut adalah menyelesaikan konflik secara damai, menyeluruh, dan bermartabat bagi semua para pihak demi mewujudkan kehidupan masyarakat Aceh yang demokratis, adil dan sejahtera dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kesepahaman MoU Helsinki melahirkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh. Dalam Pasal 171 Ayat (1) UU Nomor 11 tahun 2006 menyatakan, "Pemerintahan Aceh dan Pemerintahan kabupaten/Kota berwenang menetapkan peruntukan lahan/ pemanfaatan ruang untuk kepentingan pembangunan dengan

berpedoman pada peraturan perundang-undangan". Ketentuan lebih lanjut mengenai penataan ruang Aceh dituangkan dalam Qanun Aceh Nomor 19 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Aceh Tahun 2013-2033.

Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat Aceh, maka penataan ruang khususnya pemanfaatan ruang Aceh mengarahkan pemanfaatan ruang Aceh secara serasi, seimbang, terpadu, berkelanjutan, dan berwawasan lingkungan serta berbasiskan falsafah hidup dan kearifan budaya masyarakat Aceh. Falsafah hidup dan kearifan budaya masyarakat Aceh tidak terlepas dengan nilai-nilai Keislaman. Hak tersebut dapat kita baca dan lihat dalam adagium Aceh yang berbunyi,

*"Adat ba poe teumerehoem
Hukom bak syiah kuala
Qanun bak putroe Phang
Reusam bak laksamana."*

Yang mengandung makna aturan hukum di Aceh senantiasa bersendikan nilai ke Islaman, karena kata-kata "syiah kuala" dalam adagium di atas adalah menunjukkan Ulama, dan makna Ulama secara harfiah adalah orang yang mempunyai ilmu. Menurut Ibnu Asy-Syaikh Ibnu 'Utsaimin menyatakan, " Ulama adalah orang yang ilmunya menyampaikan mereka kepada sifat takut kepada Allah." ⁴ Pengertian Ulama menurut Imam Al-Ghazali dalam Ihya 'Ulumuddin mengatakan,

⁴<https://www.risalahislam.com/2014/02/pengertian-ulama-yang-sesungguhnya.html>, diakses tanggal 2 Desember 2022 pukul 10.00 wib.

“Tradisi ulama adalah mengoreksi penguasa untuk menerapkan hukum Allah...kerusakan masyarakat adalah akibat kerusakan penguasa, dan kerusakan penguasa itu akibat kerusakan ulama.”⁵

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis ingin membahas Bagaimana Penataan Ruang Aceh Berbasis Islam dalam Kerangka Negara Kesatuan Indonesia?

B. KERANGKA PIKIRAN

Penataan ruang adalah suatu sistem proses perencanaan tata ruang, pemanfaatan ruang, dan pengendalian pemanfaatan ruang.⁶ Perencanaan tata ruang adalah suatu proses untuk menentukan struktur ruang dan pola ruang yang meliputi penyusunan dan penetapan rencana tata ruang.⁷ Selanjutnya Pemanfaatan ruang adalah upaya untuk mewujudkan struktur ruang dan pola ruang sesuai dengan rencana tata ruang melalui penyusunan dan pelaksanaan program beserta pembiayaannya.⁸ Adapun pengendalian pemanfaatan ruang adalah upaya untuk mewujudkan tertib tata ruang.⁹ Namun, untuk mewujudkan tertib tata ruang, maka terlebih dahulu permasalahan sengketa/konflik terkait batas daerah harus sudah terselesaikan.¹⁰ Hal tersebut sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2021 tentang Penyelesaian Ketidaksesuaian Tata

Ruang, Kawasan Hutan, Izin dan/atau Hak atas Tanah yang mengamanatkan salah satunya terkait dengan penyelesaian batas daerah definitif.¹¹

Penataan ruang Aceh juga dapat berbasiskan kepada kekhususan dan keistimewaan, hal ini dikarenakan Provinsi Aceh merupakan salah satu provinsi di Negara Republik Indonesia yang diberikan otonomi khusus sekaligus sebagai daerah istimewa. Mengapa dalam bingkai negara kesatuan bisa berbeda-beda otonomi daerahnya? Jawabannya sebagaimana tercantum dalam Pasal 18 Ayat (1) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi berikut di bawah ini;

“Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang.”

Yang menguatkan akan kekhususan daerah adalah sebagaimana bunyi Pasal 18 A Ayat (1) sebagai berikut;

“ Hubungan wewenang antara pemerintah pusat dan pemerintahan daerah provinsi, kabupaten, dan kota, atau antara provinsi, kabupaten, dan

⁵ *Ibid*

⁶ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

⁷ Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

⁸ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

⁹ Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

¹⁰ Puslatbang KHAN (2022), Strategi Pencegahan Sengketa/ Konflik Batas Daerah, Hlm. 26.

¹¹ Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2021 tentang Penyelesaian Ketidaksesuaian Tata Ruang, Kawasan Hutan, Izin dan/atau Hak atas Tanah

kota diatur dengan undang-undang dengan memperhatikan kekhususan dan keragaman daerah.”¹²

Selain mengakui kekhususan juga keistimewaan yang ada di daerah, hal ini sebagaimana tertulis dalam UUD Tahun 1945 berikut ini, “ Negara mengakui dan menghormati satuan-satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus atau bersifat istimewa yang diatur dengan undang-undang.”¹³

Berlandaskan aturan dasar bagi sebuah negara yang temaktub dalam konstitusinya yaitu UUD NRI Tahun 1945. Maka UU Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Propinsi Daerah Istimewa Aceh dan UU Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh merupakan undang-undang yang mengatur kekhususan bagi Aceh. Kedua-dua peraturan perundang-undangan tersebut adalah legalitas hukum kekhususan dan keistimewaan Aceh.

Keistimewaan adalah kewenangan khusus untuk menyelenggarakan kehidupan beragama, adat, pendidikan, dan peran ulama dalam penetapan kebijakan daerah. Maka dari itu bidang penataan ruang di Aceh dapat berlandaskan nilai-nilai Islam, dimana adat budaya masyarakat Aceh identik dengan Islam. Al-Qur’an Surah Al-Furqan Ayat 48 berbunyi, “Dan dialah yang meniupkan angin (sebagai) pembawa kabar gembira sebelum kedatangan Rahmat Nya (hujan) dan

kami turunkan dari langit air yang sangat bersih.” Selanjutnya pada Ayat 49 Allah Berfirman, “Agar (dengan air itu) kami menghidupkan negeri yang mati (tandus), dan kami memberi minum kepada sebagian apa yang kami ciptakan, (berupa) hewan-hewan ternak dan manusia yang banyak.” Makna dari Suarh Al-Furqan adalah hendaklah manusia mensyukuri atas segala nikmat yang telah Allah Swt berikan, pembangunan yang dilaksanakan di muka bumi haruslah memperhatikan kelestarian lingkungan untuk generasi yang akan datang. Serta perencanaan tata ruang, dan pemanfaatan tata ruang yang tidak merugikan masyarakat, melainkan pembangunan tata ruang dengan mengacu pada *bottom up approach*, demi kepentingan masyarakat lapisan bawah.

Konsep penataan ruang dalam Islam dapat kita temui tidak adanya pembangunan patung-patung dalam penataan ruang meskipun sebagai situs atau simbol bersejarah, disebabkan dalam Islam pembangunan patung-patung itu adalah dilarang oleh Allah Swt. Sebagaimana sabda Rasulullah Shallallahu ‘alaihi wassalam menyatakan, “barang siapa membuat patung sesungguhnya Allah Swt akan menyiksanya sehingga ia memberi nyawa pada patung untuk selamanya.” (Hadist riwayat Bukhari).¹⁴ Manusia dilarang berbuat kerusakan di muka bumi sebagaimana Allah berfirman, “Dan Janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi (setelah

¹² Pasal 18 A Ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹³ Pasal 18 B Ayat (1) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

¹⁴<https://plano04.blogspot.com/2011/11/konsep-perencanaan-tata-ruang-di-dalam.html>, diakses, pada tanggal 2 Desember 2022, pukul 12. 35 wib.

diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada Nya dengan rasa takut dan penuh harap sesungguhnya Rahmat Allah sangat dekat dengan orang yang berbuat kebaikan.”¹⁵

Hijrahnya Nabi Muhammad Saw dari Mekkah menuju madinah dalam masa kenabiannya, dengan mendirikan Pemerintahan Islam di Madinah. Konsep Islam dijalankan secara penuh kedaulatan dan kemerdekaan.¹⁶ Hal utama yang dilaksanakan oleh Nabi Muhammad Saw dengan Kaum Muhajirin di madinah adalah membangun masjid, masjid menjadi tempat menyambung dan mengikat silaturahmi antara kaum anshar dan muhajirin, dan masjid juga menjadi tempat pergerakan dakwah Rasulullah.¹⁷

Islamic Village dalam penataan ruang maka harus memperhatikan:¹⁸

1. Lokasi Masjid
2. Lokasi Permukiman
3. Lokasi Pendidikan
4. Lokasi Kesehatan
5. Lokasi Fasilitas Umum
6. Keamanan, kebersihan, keserasian, dan keindahan lingkungan
7. Adanya batas kepemilikan yang jelas

Menurut Thanthawi Jauhari sebagaimana dikemukakan M. Quraish Shihab, tidak kurang dari 750 ayat-ayat *kauniah* dalam Al-Qur'an yang menguraikan tentang lingkungan hidup dan kehidupan.¹⁹

Ayat-ayat tersebut tentunya dijadikan sebagai rujukan dasar atau sebagai prinsip karena merupakan petunjuk dasar atau prinsip-prinsip pertama dan utama dalam berbagai hal termasuk pembangunan dan lingkungan hidup sebagai suatu ekosistem. Bahkan ayat-ayat tersebut merupakan solusi atas peristiwa-peristiwa kerusakan alam akibat dampak dari pembangunan sekalipun Allah Swt telah mengingatkan kepada manusia untuk tidak merusaknya.²⁰ Sebagaimana Allah Swt Berfirman, dalam Surah Al-A'raf ayat 56, yang Artinya: “Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdo'alah kepada-Nya dengan rasa takut (Tidak akan direrima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik.”

Menurut Islam tata ruang dalam lingkungan adalah untuk meningkatkan kesejahteraan umat, menjaga kelestarian serta keserasian lingkungan hidup, yang bernuansa kental akan nilai keislaman. Penataan ruang berupaya memberi dayaguna dan peningkatan kualitas hidup, karena tugas manusia adalah memakmurkan bumi (tanah) Allah Swt, bukan merusaknya.²¹ Peringatan Allah Swt untuk tidak melakukan kerusakan di muka bumi tercantum dalam Al-Qur'an Surah Ar-Rum ayat

¹⁵ Al- Qur'an Surah Al-'araf Ayat 56

¹⁶ Inu Kencana Syafi'ie, *Ilmu Pemerintahan dan Al-Qur'an*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004, hlm. 129

¹⁷ Dyayadi. MT, *Tata Kota Menurut Islam*, Cet Ke-1, Pustaka AL-Kautsar Grup, Jakarta, 2008, hlm. 271-272

¹⁸ *Ibid*, hlm, 273

¹⁹ Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, Mizan, Bandung, 1997, hlm. 131. Dalam Arnita,

Desentralisasi Bidang Penataan Ruang Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Study Implementasi Otonomi Khusus di Provinsi Aceh), *Disertasi*, 2022, hlm. 328

²⁰ Daud Effendy, *Manusia, Lingkungan dan Pembangunan Prospektus Islam*, Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, hlm 70-71

²¹ Arnita, *Disertasi, Op. Cit*, hlm. 329

41 yang Artinya: “Telah tampak kerusakan di darat dan di laut disebabkan karena perbuatan tangan manusia, supaya Allah merasakan kepada mereka sebahagian dari (akibat) perbuatan mereka, agar mereka kembali (ke jalan yang benar).”

C. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif atau disebut juga dengan pendekatan doktrinal atau penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma.²² Penelitian hukum normatif dalam penelitian ini melalui yang mencakup pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan historis.²³

Sumber data penelitian hukum dapat berupa bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas. Selain Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, Adapun bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum penelitian ini juga menggunakan Bahan non hukum. Bahan non hukum adalah bahan penelitian yang terdiri atas buku teks bukan

hukum yang terkait dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data melalui pendekatan Perundang-undangan. Perundang-undangan dalam hal ini meliputi baik yang berupa *legislation*, *regulation* bahkan juga *delagated legislation* dan *delegated regulation*.²⁴ Analisis data Penelitian secara kualitatif tidak membutuhkan populasi dan sampel, metode secara kualitatif ini mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan serta norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat.²⁵

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penataan Ruang Aceh sebagaimana disebutkan dalam Pasal 141 Ayat (1) UU Nomor 11 Tahun 2006 menyatakan “ Perencanaan pembangunan Aceh, kabupaten/ kota disusun secara komprehensif sebagai bagian dari sistem perencanaan pembangunan nasional dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan memperhatikan:

- a. nilai-nilai Islam;
- b. sosial budaya;
- c. berkelanjutan dan berwawasan lingkungan;
- d. keadilan dan pemerataan, dan;
- e. kebutuhan.

Peruntukan lahan dan pemanfaatan ruang diatur dalam Pasal 171 UU Nomor 11 Tahun 2006, sebagai turunannya lahir Qanun Aceh Nomor 19 tahun 2013 tentang RTRWA Tahun

²² Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cetakan III, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015, hlm. 34

²³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm. 14

²⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke- 8, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 237.

²⁵ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Cetakan ke-5, Jakarta, 2014, hlm. 105.

2013-2033. “ Terwujud masyarakat Aceh yang tangguh, bermartabat, sejahtera, dan berkeadilan melalui tata ruang Aceh yang terintegrasi, harmonis, dan berkelanjutan.”²⁶ Ini merupakan visi dari RTRWA. Adapun misi RTRWA adalah, “ membangun struktur ruang dan pola ruang Aceh yang terintegrasi dan manusiawi dengan mempertimbangkan kekhususan dan keistimewaan Aceh.”²⁷

Kekhususan dan keistimewaan Aceh yang bercirikan nilai-nilai Islam, jauh sebelum Qanun Aceh RTRWA lahir sudah terwujud dalam kehidupan masyarakat Aceh, yaitu hampir seluruh gampoeng,²⁸ dalam wilayah kabupaten/ kota di Provinsi Aceh masih ditandai dengan adanya meunasah²⁹ di setiap gampoeng, dan meunasah tersebut selalu letaknya di tengah-tengah permukiman penduduk. Bahkan penyebutan nama gampoeng pun ketika itu dengan sebutan meunasah misalnya, “Meunasah Jeumpet,” semua orang sudah mengetahuinya ketika itu bahwa gampoeng tersebut adalah Meunasah Jeumpet.³⁰ Adapun yang lebih tinggi tingkatan wilayahnya dari gampoeng disebut dengan Mukim. Mukim adalah sebuah tingkatan dalam pembagian daerah berdasarkan kekuasaan uleebalang. Sistem ini

diterapkan pada masa kesultanan Aceh. Mukim dianggap sebagai kesatuan hukum masyarakat yang tingkatannya di bawah kecamatan. Dan Mukim merupakan gabungan beberapa gampoeng yang mempunyai batas wilayah dipimpin oleh seorang Imuem Mukim dan langsung berada di bawah Camat.³¹

Setiap daerah mukim terdapat masjid mukim, Masjid mukim menjadi sentral kegiatan masyarakat, daerah dekat masjid mukim selalu ada lokasi pendidikan seperti Madrasah Ibtidaiyah baik Negeri maupun Swasta (MIN/MIS), kemudian selain lokasi pendidikan, seputaran masjid mukim juga terdapat Pusat Kesehatan Masyarakat, bahkan daerah masjid mukim juga terdapat pasar/ tempat berbelanja kebutuhan sehari-hari.³² Selain hal tersebut tata ruang berbasis Islam juga harus didukung oleh taman rekreasi dan tanag untuk kuburan umum dengan tetap memperhatikan keindahan dan kenyamanan kehidupan masyarakatnya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa penataan ruang Aceh dahulunya sudah berdasarkan nilai-nilai Islam sebagai ciri khas kehidupan masyarakat Aceh.

Setelah adanya Qanun Aceh tentang RTRWA Tahun 2013-2033 maka penataan ruang Aceh tidak lebih

²⁶ Pasal 2 Qanun Aceh Nomor 19 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Aceh Tahun 2013-2033

²⁷ Pasal 3 Qanun Aceh Nomor 19 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Aceh Tahun 2013-2033

²⁸ Sebutan Desa dalam Bahasa Indonesia, maka di Aceh dengan keistimewaannya disebut dengan Gampoeng, dimana salah satu keistimewaan Aceh membenarkan penamaan istilah-istilah yang pernah hidup pada kerajaan Aceh untuk diberlakukan kembali sebutan istilah tersebut.

²⁹ Meunasah adalah tempat peribadatan shalat berjama'ah dan tempat bermusyawarah gampoeng, serta menjadi tempat mangkalnya anak-anak muda. Dan Meunasah tidak untuk shalat Jum'at.

³⁰ Burhan, Imuem Mukim, Kemukiman Jeumpet, *Wawancara*, 10 Januari 2022

³¹ Pasal 1 angka 19 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh

³² Arnita, *Op. Cit*, hlm. 371

menghidupkan masjid mukim dan meunasah sebagai sentral kegiatan masyarakat. Akan tetapi Provinsi Aceh sudah memperkenalkan nilai-nilai Islam dalam penataan ruang melalui pamflet-pamflet Asmaul Husna ada yang di sepanjang Jalan di daerah Aceh Utara dan Aceh Timur, serta di sekitar keliling bangunan pagar Pendopo Gubernur Aceh. Demikian juga dengan adanya Mushalla-Mushalla di setiap Hotel dan Pusat Perbenjaan. Penamaan nama-nama Instansi Pemerintahan dan Toko-toko dengan tulisan Arab jawo.

Meskipun Penataan ruang Aceh belum secara kaffah berlandaskan nilai-nilai Keislaman, misalkan tempat kebugaran seperti tempat Fitnes yang belum menunjukkan nilai-nilai Islam yaitu, masih berbaurnya laki-laki dan perempuan. Serta di Pusat-pusat perbelanjaan belum tersedianya tempat khusus bagi kaum perempuan untuk menyusui. Melalui revisi RTRW Aceh yang dapat dilakukan setiap lima tahunan sekali, Agar nantinya terwujud penataan ruang yang benar-benar berbasiskan Islam secara kaffah, hal tersebut supaya sesuai dengan visi dan misi RTRW Aceh mewujudkan masyarakat Aceh yang sejahtera sesuai dengan kebutuhan dan kehidupan masyarakat Aceh.

E. KESIMPULAN

Peruntukan lahan dan pemanfaatan ruang diatur dalam Pasal 171 UU Nomor 11 Tahun 2006, sebagai turunannya lahir Qanun Aceh Nomor 19 tahun 2013 tentang RTRWA Tahun 2013-2033.

Kekhususan dan keistimewaan Aceh yang bercirikan nilai-nilai Islam, jauh sebelum Qanun Aceh RTRWA

lahir sudah terwujud dalam kehidupan masyarakat Aceh, yaitu hampir seluruh gampoeng. Qanun Aceh Nomor 19 Tahun 2013 Tentang RTRW Aceh, harus lebih mempertegas perwujudan nilai-nilai Islam dalam penataan ruang Aceh, demi terwujudnya masyarakat Aceh yang sejahtera dan bermartabat sesuai dengan falsafah hidup dan pandangan hidup yang berlandaskan Keislaman.

REFERENSI

A. BUKU-BUKU

- Daud Effendy, *Manusia, Lingkungan dan Pembangunan Prospektus Islam*, Lembaga Penelitian UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2013
- Dyayadi. MT, *Tata Kota Menurut Islam*, Cet Ke- 1, Pustaka AL-Kautsar Grup, Jakarta, 2008
- Inu Kencana Syafi'ie, *Ilmu Pemerintahan dan Al-Qur'an*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2004
- Mukti Fajar ND, Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Cetakan III, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Cetakan ke- 8, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2013
- Puslatbang KHAN (2022), *Strategi Pencegahan Sengketa/ Konflik Batas Daerah*, Hlm. 26
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
- Quraish Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, Mizan, Bandung, 1997

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Cetakan ke-5, Jakarta, 2014

B. KARYA ILMIAH, WAWANCARA, dan WEBSITE

Arnita, Desentralisasi Bidang Penataan Ruang Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia (Study Implementasi Otonomi Khusus di Provinsi Aceh), *Disertasi*, 2022

<https://www.risalahislam.com/2014/02/penelitian-ulama-yang-sesungguhnya.html>, diakses tanggal 2 Desember 2022 pukul 10.00 wib.

<https://plano04.blogspot.com/2011/11/konsep-perencanaan-tata-ruang-di-dalam.html>, diakses, pada tanggal 2 Desember 2022, pukul 12. 35 wib.

C. AL- QUR'AN, PERATIRAN PERUNDANG-UNDANGAN

Al- Qur'an Surah Al-'araf

Al- Qur'an Surah Al-Furqan

Al- Qur'an Surah Al-A'Araf

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Aceh di Propinsi Daerah Istimewa Aceh

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh

Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2007 tentang Penataan Ruang.

Qanun Nomor 19 Tahun 2013 tentang Rencana Tata Ruang Wilayah Aceh Tahun 2013-2033