

Jurnal Ilmiah

Kediklatan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemendikbud

EDITORIAL

Ali Sadikin, memaparkan hasil Penelitian untuk mengetahui bagaimana tingkat capaian proyek perubahan para peserta khususnya alumni peserta diklat kepemimpinan tingkat IV tahun 2015 yang telah menyelesaikan tugas akhir dalam sebuah diklat yaitu proyek perubahan. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner terhadap para alumni diklat kepemimpinan untuk mengetahui keberlanjutan proyek perubahan yang telah dibuat selama proses diklat berlangsung, sehingga diperlukan suatu evaluasi pasca pelatihan untuk mengetahui capaian target proyek perubahan untuk jangka menengah dan jangka panjang, serta faktor- faktor lain yang berhubungan dengan proyek perubahan secara menyeluruh. Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi pemerintah adalah kualitas kepemimpinan dari seorang yang ditunjuk menjadi eselon IV atau kepala seksi, dimana mereka harus dapat mengintegrasikan alat fungsional manajemen mulai dari manajemen sumber daya manusia, keuangan, sarana prasarana, metode sebagai perangkat analisis atau bahan pertimbangan dalam membuat pilihan strategi dalam sebuah keputusan sesuai dengan kondisinya. Kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan menjadi kunci kesuksesan penting untuk kemajuan organisasi, dalam perspektif ini sebuah organisasi lebih bersifat proaktif, perubahan yang berkesinambungan di dalam organisasi dilakukan untuk mengantisipasi perubahan eksternal serta menjamin keberhasilan organisasi melalui proses perubahan.

Hasil Kajian **Nispiansyah**, Setiap PNS adalah individu yang memiliki karakteristik sendiri-sendiri. Pribadi yang berbeda-beda inilah yang diakomodasi oleh organisasi untuk diberdayakan menjadi sumber kekuatan manusia dalam rangka mengelola semua kebutuhan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan bersama-sama. Dalam hal ini diperlukan pandangan terhadap SDM tentang bagaimana cara pandang terhadap tugas, apa yang mempengaruhi mentalitas PNS ketika bekerja, apa saja upaya untuk meningkatkan kinerja dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki budaya kerja pelayanan PNS. Budaya kerja pelayanan dari seorang PNS sangat bergantung kepada organisasi dimana PNS tersebut mengabdikan dirinya. Bagaimana organisasi mengelola interaksi antara pegawai (sumber daya manusia) dengan fasilitas (sumber daya sarana dan prasarana) memperlihatkan budaya kerja yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Pengelolaan ini dikenal dengan Sistem

Manajemen Mutu (SMM) yang mengatur prosedur, mekanisme, tanggungjawab dan sasaran mutu yang dikehendaki. Sikap yang merupakan bentuk aktualisasi cara pandang terhadap pekerjaan telah dianalisis melalui studi kasus Miradipta Rizqi dan Susanty Aries (2013) di PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang menyatakan bahwa sikap terhadap pekerjaan berpengaruh positif untuk mencapai hasil (output) yang optimal. Juga penempatan pegawai pada unit kerja dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya (the right man on the right job) serta fasilitas dan suasana kerja yang kondusif.

Shintawati Memaparkan bahwa hasil Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk mengetahui dasar pertimbangan, strategi, hasil dan faktor penentu keberhasilan dalam implementasi pembelajaran TERPADU (Telaah, Eksplorasi, Rumuskan, Presentasikan, Aplikasikan, Duniawi, Ukhrowi) di SDIT Ummul Quro Bogor. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah yang menjadi dasar pertimbangan lembaga dalam mengimplementasikan pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor? Bagaimanakah strategi yang dilakukan? Bagaimanakah hasil implementasinya? Faktor apa yang menjadi penentu keberhasilannya? Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dokumen, serta angket kepada informan dan peserta didik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman. Berdasarkan data penelitian diperoleh temuan: 1. Ada kesamaan visi, misi Yayasan Ummul Quro Bogor dengan pembelajaran TERPADU dan kesesuaian SKL SDIT Ummul Quro dengan JSIT. 2. Pihak Yayasan, Pimpinan unit, dan Koordinator level menjalankan peran dalam tahap persiapan, pelaksanaan dan evaluasi implementasi 3. Ada peningkatan capaian hasil belajar kognitif dan karakter peserta didik setelah implementasi. 4. Ditemukan semangat atau motivasi guru yang kuat dan kondisi lingkungan internal yang kondusif. Dengan demikian, disimpulkan: 1. Kesamaan visi, misi dan kesesuaian SKL menjadi landasan implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro. 2. Pihak Yayasan dan sekolah menjalankan perannya masing-masing dalam tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi implementasi. 3. Pembelajaran TERPADU berdampak positif pada peningkatan capaian hasil belajar peserta didik. 4. Faktor penentu keberhasilan implementasi yang utama adalah semangat guru dan kondisi lingkungan internal yang kondusif.

Ian Iapoh M.R. Simarmata, Memaparkan bahwa hasil Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu fenomena yang mengemukakan bahwa pengeluaran pemerintah yang pada prinsipnya bertujuan sebesar-besarnya dimanfaatkan bagi pelayanan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, mempunyai kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun. Sementara itu sumber dana yang akan dialokasikan tersebut sangat terbatas jumlahnya. Dengan berbagai keterbatasan dana yang dihadapi, pemerintah harus jeli dalam menetapkan skala prioritas dengan menganalisa sektor pembangunan mana yang mampu memberikan kondisi optimal bagi pembangunan ekonomi di masing-masing provinsi di Indonesia. Data berasal dari 30 provinsi di Indonesia periode 2001-2003. Variabel yang dipakai adalah PDRB, jumlah orang bekerja, dan pengeluaran pemerintah. Pertimbangan tahun pengamatan merujuk pada ketersediaan input data. Sedangkan mulai tahun 2004/2005 diterapkan anggaran belanja terpadu, yaitu menyatukan anggaran belanja rutin dengan belanja

pembangunan. Regresi (Ekonometrika/eviews-4) dilakukan dengan menggunakan model dari *Gerald Scully* dan *M. Syaibani* yang pernah dipakai menganalisa sektor pengeluaran pemerintahan di USA dan Indonesia.

Berdasarkan hasil estimasi pengeluaran pemerintah pusat dan daerah memiliki pengaruh optimal terhadap pembangunan ekonomi apabila mencapai 23,79%. Disamping itu pula pola pembangunan ekonomi regional masih belum optimal. Apabila memperhatikan hubungan antara pengeluaran pemerintah dengan PDRB, maka akan terlihat hubungan positif antara pengeluaran pemerintah dengan PDRB. Pengeluaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah mempunyai pengaruh positif terhadap jumlah orang bekerja dalam satu propinsi. (Dari hasil estimasi model didapat; pengeluaran pemerintah pusat masih dominan bagi pembangunan ekonomi di daerah, dibandingkan pengeluaran pemerintah daerah). Dalam upaya mengatasi kesenjangan antar daerah, pemerintah telah melakukan berbagai kebijakan untuk meningkatkan alokasi dana langsung ke daerah, meningkatkan upaya penanggulangan kemiskinan, dan menggerakkan kembali kegiatan ekonomi di berbagai daerah secara merata. Namun, upaya yang dilakukan oleh pemerintah tersebut tidak akan berjalan secara optimal jika pemerintah tidak dapat memberdayakan kemampuan pelaku ekonomi, khususnya, masyarakat kecil dalam kegiatan ekonomi dan disertai dengan dukungan investasi swasta untuk menggerakkan kegiatan ekonomi di daerah secara merata.

Hasil Kajian **Supriyanto**, Masih kurangnya kualitas *Trainer* Antena sebagai media pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang ada di PPPPTK-BOE Malang menyebabkan peserta diklat masih kurang memahami materi yang disampaikan oleh widyaiswara dengan baik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan produk *Trainer* Antena yang valid dan layak, serta untuk mengetahui respon peserta pada diklat jaringan nirkabel (*Wireless Networking*) pada kompetensi keahlian teknik komputer dan jaringan. Penelitian dilakukan dengan mempergunakan metode penelitian dan pengembangan atau *Research and Development (R&D)*. Tahapan dalam penelitian tersebut merupakan tahap potensi dan masalah, pengumpulan data, desain produk, validasi desain, revisi desain, uji coba produk, analisis dan pelaporan. Teknik untuk pengumpulan data yang digunakan menggunakan lembar validasi untuk dapat mengetahui kelayakan dari *trainer* antena beserta *jobsheet*-nya. Kelayakan *trainer* antena menurut *validator* memperoleh hasil rating sebesar 82,79 %, berdasarkan skala Likert masuk dalam kriteria “baik”. Kelayakan *jobsheet trainer* antena menurut *validator* memperoleh hasil rating sebesar 82,06%, berdasarkan skala Likert masuk dalam kriteria “baik”. Hasil angket yang menunjukkan 84.8% peserta diklat memberikan jawaban “Ya” dan sisanya sebesar 15.2%.memberikan jawaban “Tidak”, dengan demikian dapat disimpulkan *trainer* antena mendapatkan respon yang sangat positif dari peserta diklat.

TINGKAT CAPAIAN PROYEK PERUBAHAN PADA ALUMNI DIKLAT KEPEMIMPINAN TINGKAT IV DI PUSDIKLAT PEGAWAI KEMDIKBUD

Ali Sadikin

Widyaiswara Muda, Pusdiklat Pegawai Kemdikbud

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana tingkat capaian proyek perubahan para peserta khususnya alumni peserta diklat kepemimpinan tingkat IV tahun 2015 yang telah menyelesaikan tugas akhir dalam sebuah diklat yaitu proyek perubahan. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pengisian kuesioner terhadap para alumni diklat kepemimpinan untuk mengetahui keberlanjutan proyek perubahan yang telah dibuat selama proses diklat berlangsung, sehingga diperlukan suatu evaluasi pasca pelatihan untuk mengetahui capaian target proyek perubahan untuk jangka menengah dan jangka panjang, serta faktor-faktor lain yang berhubungan dengan proyek perubahan secara menyeluruh. Salah faktor penting dalam suatu organisasi pemerintah adalah kualitas kepemimpinan dari seorang yang ditunjuk menjadi eselon IV atau kepala seksi, dimana mereka harus dapat mengintegrasikan alat fungsional manajemen mulai dari manajemen sumber daya manusia, keuangan, sarana prasarana, metode sebagai perangkat analisis atau bahan pertimbangan dalam membuat pilihan strategi dalam sebuah keputusan sesuai dengan kondisinya. Kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan menjadi kunci kesuksesan penting untuk kemajuan organisasi, dalam perspektif ini sebuah organisasi lebih bersifat proaktif, perubahan yang berkesinambungan di dalam organisasi dilakukan untuk mengantisipasi perubahan eksternal serta menjamin keberhasilan organisasi melalui proses perubahan.

Kata Kunci : Capaian Proyek Perubahan, Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, Pemimpin Perubahan

ABSTRACT

This study aims to determine how the level of achievement of the change project the participants, especially the alumni IV level leadership training participants in 2015 who has done the final project in the education and training that the change project. Analyzed using qualitative descriptive method, data collection through interviews and questionnaires to alumni leadership training to determine the sustainability of the project changes that have been made during the training process takes place. And thus a training evaluations to determine the achievement of project targets a change in the medium and long term, as well as other factors related to the project overall change. One important factor in a government organization is the quality of leadership of an appointed to an echelon IV or section head, where they must be able to integrate a functional tool management start majemen human resources, finance, means working paper, the method as a tool of analysis or consideration in making options strategy in a decision in accordance with the conditions. The ability of a

leader in managing change is the key of success is important for the progress of the organization, in this perspective an organization to be more proactive, continuous change in the organization do to anticipate external changes as well as ensuring the success of the organization through the change process.

Keywords: Achievement Project Change, Education and Leadership Training Level IV, Leader of Change

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang Indonesia memiliki semua prakondisi untuk mewujudkan visi negara sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang ditandai dengan kekayaan alam yang melimpah, potensi sumber daya manusia, peluang pasar yang besar dan demokrasi yang relatif stabil. Namun prakondisi yang sudah terpenuhi itu belum mampu dikelola secara efektif dan efisien oleh para aktor pembangunan, sehingga Indonesia masih tertinggal dari cepatnya laju pembangunan global dewasa ini.

Salah satu penyebab ketertinggalan tersebut adalah lemahnya kemampuan dalam menuangkan visi negara, pemerintahan pusat dan daerah ke dalam kebijakan strategis, termasuk lemahnya kapasitas dalam memimpin implementasi kebijakan strategis tersebut. Dalam sistem manajemen kepegawaian, pejabat struktural eselon IV memainkan peranan yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan memimpin bawahan dan seluruh pemangku kepentingan stratejik untuk melaksanakan kegiatan tersebut secara efektif dan efisien.

Tugas ini menuntutnya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional, yaitu kemampuan dalam membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi dan kemampuan mempengaruhi serta memobilisasi bawahan dan pemangku kepentingan strategisnya dalam

melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Untuk dapat membentuk sosok pejabat struktural eselon IV seperti tersebut di atas, penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim) Tingkat IV yang bertujuan sebatas membekali peserta dengan kompetensi yang dibutuhkan menjadi pemimpin operasional dirasakan tidak cukup. Diperlukan sebuah penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV yang inovatif, yaitu penyelenggaraan Diklat yang memungkinkan peserta mampu menerapkan kompetensi yang telah dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, tujuan penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV adalah membentuk kompetensi kepemimpinan operasional dan membentuk pemimpin perubahan pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dan melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing. Dalam penyelenggaraan Diklatpim Tingkat IV, peserta dituntut untuk menunjukkan kinerjanya dalam merancang suatu perubahan di unit kerjanya dan memimpin perubahan tersebut sehingga memberikan hasil yang signifikan. Dengan demikian, pembaharuan Diklatpim Tingkat IV ini diharapkan dapat menghasilkan alumni yang tidak hanya memiliki kompetensi kepemimpinan operasional,

tetapi juga mampu menunjukkan kinerjanya dalam memimpin perubahan di unitnya.

Salah satu tahapan dari berbagai tahapan dalam diklat kepemimpinan tingkat IV, setiap peserta diwajibkan membuat suatu proyek perubahan yang dilaksanakan di instansi masing-masing, dan mempresentasikan proyek perubahan tersebut dalam suatu evaluasi akhir penyelenggaraan diklat. Proyek perubahan yang dibuat masih bersifat sementara atau jangka pendek, hal ini dikarenakan proyek perubahan yang telah diperbuat akan terus dilakukan perbaikan-perbaikan untuk kesempurnaannya, sehingga proyek perubahan yang dibuat dibagi dalam beberapa tahapan mulai pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Untuk itu sangat diperlukan suatu evaluasi pasca diklat bagi para peserta, untuk memperoleh gambaran dan informasi setelah peserta mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan secara khusus tentang keberlanjutan proyek perubahan yang telah dibuat oleh para peserta, sehingga dapat dijadikan suatu pengambilan pertimbangan bagi pihak penyelenggara. Menurut Stufflebeam dan Shinkfield (1985: 159) dalam Eko Putro Widoyoko menyatakan evaluasi adalah proses menggambarkan, memperoleh, dan memberikan informasi deskriptif dan pertimbangan tentang nilai dan manfaat dari tujuan beberapa objek, desain, implementasi, dan dampak dalam rangka untuk memandu dalam pengambilan keputusan, kebutuhan akuntabilitas, dan pemahanan tentang fenomena yang terlibat.

Berkaitan dengan tugas dan fungsi kelembagaan berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai melaksanakan pendidikan dan pelatihan pegawai, sebagai

salah pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat IV khususnya di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau dari beberapa Kementerian/Lembaga diluar Kemdikbud yang ikut serta sebagai peserta tamu. Pada tahun anggaran 2015 Pusdiklat Pegawai Kemdikbud telah menyelenggarakan Diklat Kepemimpinan Tingkat IV sebanyak 8 (delapan) angkatan dengan total keseluruhan peserta sebanyak 236 orang, dengan sebaran peserta dari di 20 propinsi di Indonesia.

Penelitian ini lebih fokus pada tingkat capaian proyek perubahan para peserta khususnya alumni peserta diklat kepemimpinan tingkat IV tahun 2015 yang telah menyelesaikan tugas akhir dalam sebuah diklat yaitu proyek perubahan. Untuk proyek perubahan selama diklat berlangsung para peserta telah menyelesaikan untuk capaian target jangka pendek, sehingga perlu untuk mengetahui capaian target proyek perubahan untuk jangka menengah dan jangka panjang, serta faktor-faktor lainnya dalam menyelesaikan proyek perubahan secara menyeluruh. Untuk itu, diperlukan suatu evaluasi pasca diklat bagi para alumni untuk mengetahui keberlanjutan proyek perubahan yang telah dibuat.

Rumusan penelitian untuk mengetahui : a) bagaimana realisasi tingkat pencapaian target (*milestone*) proyek perubahan untuk jangka menengah dan jangka panjang; b) apa saja yang menjadi faktor menjadi kendala utama yang menghambat pencapaian proyek perubahan; c) siapa saja yang mendukung dalam pelaksanaan proyek perubahan.; e) siapa yang paling merasakan manfaat dari proyek perubahan yang telah dilakukan; f) apa saja agenda atau materi diklat yang dapat menunjang bagi alumni peserta dalam mengimplementasikan proyek

perubahannya serta agenda atau materi apa yang dirasakan perlu lebih diperdalam; g) bagaimana tanggapan alumni peserta dengan adanya proyek perubahan dalam penyelenggaraan diklatpim tingkat IV.

Tujuan penelitian untuk mengetahui : a) realisasi tingkat pencapaian target (*milestone*) proyek perubahan untuk jangka menengah dan jangka panjang; b) faktor yang menjadi kendala utama yang menghambat pencapaian proyek perubahan; c) siapa saja yang mendukung dalam pelaksanaan proyek perubahan.; e) siapa yang paling merasakan manfaat dari proyek perubahan yang telah dilakukan; f) apa saja agenda atau materi diklat yang dapat menunjang bagi alumni peserta dalam mengimplementasikan proyek perubahannya serta agenda atau materi apa yang dirasakan perlu lebih diperdalam; g) tanggapan alumni peserta dengan adanya proyek perubahan dalam penyelenggaraan diklatpim tingkat IV.

B. KAJIAN LITERATUR

Diklat Kepemimpinan Tingkat IV

Saat ini kondisi instansi pemerintah mendapat sorotan dan tuntutan yang lebih dari publik atau masyarakat untuk lebih meningkatkan kualitas layanan dan kualitas kinerja di organisasinya, sehingga tuntutan untuk memperbaiki sumber daya manusia di dalamnya mulai dari pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan etika dari sumber daya manusia atau pegawai menjadi begitu penti. Salah faktor penting dalam suatu organisasi pemerintah adalah kualitas kepemimpinan dari seorang yang ditunjuk menjadi eselon IV atau kepala seksi, dimana mereka harus dapat mengintegrasikan alat fungsional manajemen mulai dari majemen sumber daya manusia, keuangan, sarana prasaran, metode sebagai perangkat analisis atau bahan pertimbangan dalam membuat

pilihan strategi dalam sebuah keputusan sesuai dengan kondisinya.

Dalam sistem manajemen kepegawaian , pejabat struktural eselon IV memegang peranan yang sangat menentukan dalam membuat perencanaan dan pelaksanaan kegiatan instansi serta memimpin staf atau bawahan dan seluruh pemangku kepentingan stratejik untuk melaksanakan kegiatan tersebut secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, seseorang yang menduduki jabatan eselon IV harus mempunyai kemampuan manajemen , menurut Michael Armstrong (2003) pengembangan kemampuan manajemen sumber daya memungkinkan organisasi untuk mendapat pegawai yang cakap dan memiliki motivasi tinggi, mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi, mengembangkan kerja sama tim, menciptakan iklim yang harmonis yang produktif.

Pengertian pengembangan sumber daya manusia menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003: 4) dalam Riza Rezita (2015) menjelaskan bahwa pengertian pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut: pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan ini mencakup perencanaan pengembangan dan pengeloalaan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengloalaan tenaga kerja atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pada sisi manajemen sumber daya manusia menurut Gerry, Dessler (2011:31) dalam Suparno Eko yaitu, manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai,

dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Salah satu pengembangan sumber daya manusia bagi seorang pemimpin di instansi pemerintah jabatan kepala seksi atau pejabat eselon IV. Mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 20 tahun 2015 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, antara lain **1) tujuan diklat**, adalah membentuk kompetensi kepemimpinan operasional pada pejabat struktural eselon IV yang akan berperan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di instansinya masing-masing, **2) kompetensi diklat**, kompetensi yang dibangun pada Diklatpim Tingkat IV adalah kompetensi kepemimpinan operasional yaitu kemampuan membuat perencanaan kegiatan instansi dan memimpin keberhasilan implementasi pelaksanaan kegiatan tersebut, yang diindikasikan dengan kemampuan; (a) membangun karakter dan sikap perilaku integritas sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kemampuan untuk menjunjung tinggi etika publik, taat pada nilai-nilai, norma, moralitas dan bertanggungjawab dalam memimpin unit instansinya, (b) Membuat perencanaan pelaksanaan kegiatan instansi, (c) melakukan kolaborasi secara internal dan eksternal dalam mengelola tugas-tugas organisasi ke arah efektivitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan instansi, (d) melakukan inovasi sesuai bidang tugasnya guna mewujudkan pelaksanaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien, (e) mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya internal dan eksternal organisasi dalam implementasi kegiatan unit instansinya, **3) struktur program diklat**, untuk mencapai kompetensi kepemimpinan taktikal, struktur

kurikulum Diklatpim Tingkat IV disusun menjadi lima tahap pembelajaran yaitu, (a) Tahap diagnosa kebutuhan perubahan organisasi, pada tahap ini merupakan tahap penentuan area dari program organisasi yang akan mengalami perubahan. Pada Tahap ini, peserta dibekali dengan kemampuan mendiagnosa organisasi sehingga mampu mengidentifikasi area dari program organisasi yang perlu direformasi, (b) tahap *taking ownership (Breakthrough I)*, pada tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk membangun *organizational learning* atau kesadaran dan pembelajaran bersama akan pentingnya mereformasi area dari program organisasi yang bermasalah. Peserta diarahkan untuk mengkomunikasikan permasalahan organisasi tersebut kepada *stakeholder*-nya dan mendapat persetujuan untuk mereformasinya, terutama dari atasan langsungnya. Pada tahap ini, peserta juga diminta mengumpulkan data selengkap mungkin untuk memasuki tahap pembelajaran selanjutnya, (c) tahap merancang perubahan dan membangun tim, pada tahap pembelajaran ini membekali peserta dengan pengetahuan membuat rancangan perubahan yang komprehensif menuju kondisi ideal dari program organisasi yang dicita-citakan. Di samping itu, peserta juga dibekali dengan kemampuan mengidentifikasi *stakeholder* yang terkait dengan rancangan perubahannya, termasuk dibekali dengan berbagai teknik komunikasi strategis kepada *stakeholder* tersebut guna membangun tim yang efektif untuk mewujudkan perubahan tersebut. Tahap ini diakhiri dengan penyajian Proyek Perubahan masing-masing peserta untuk mengkomunikasikan proyeknya di hadapan *stakeholder* strategis untuk mendapatkan masukan dan dukungan terhadap implementasi proye, (d) tahap

laboratorium kepemimpinan (*Breakthrough II*) pada tahap pembelajaran ini mengarahkan peserta untuk menerapkan dan menguji kapasitas kepemimpinannya. Dalam tahap ini, peserta kembali ke tempat kerjanya dan memimpin implementasi Proyek Perubahan yang telah dibuatnya, (e) tahap evaluasi, pada tahap pembelajaran ini merupakan tahap berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam memimpin implementasi proyek perubahan. Kegiatan berbagi pengetahuan dilaksanakan dalam bentuk seminar implementasi proyek, **4) skenario pembelajaran**, proses pembelajaran pada kegiatan diklat kepemimpinan tingkat IV berdasarkan struktur kurikulum terbagi menjadi dua proses yaitu, (a) Pembelajaran klasikal dan non klasikal. Pembelajaran klasikal yaitu peserta mengikuti kegiatan pembelajaran berupa pemberian materi diklat oleh para widyaiswara yang diselenggarakan di lingkungan kampus Pusdiklat Pegawai atau dikenal dengan istilah *On-Campus*, (b) pembelajaran non klasikal yaitu aktivitas peserta di instansinya masing-masing dalam rentang penyelenggaraan diklat untuk mengimplementasikan materi diklat yang telah dipelajari di kampus Pusbangtendik atau dikenal dengan istilah *Off Campus*. *On campus* meliputi tahap pembelajaran I, III, dan V, dan *Off-campus* meliputi tahap pembelajaran II (*breakthrough 1*), dan tahap pembelajaran IV (*breakthrough 2*).

Evaluasi Dampak Pelatihan

Menurut Griffin & Nix (1991:3) dalam Eko Putro Widoyoko, pengukuran, penilaian dan evaluasi bersifat hirarki. evaluasi didahului dengan penilaian (*assessment*), sedangkan penilaian didahului dengan pengukuran. Pengukuran diartikan sebagai kegiatan membandingkan hasil pengamatan dengan kriteria, penilaian

(*assessment*) merupakan kegiatan menafsirkan dan mendeskripsikan hasil pengukuran, sedangkan evaluasi merupakan penetapan nilai atau implikasi perilaku. Lebih jauh sebenarnya dampak dari suatu pelatihan adalah merupakan kemampuan untuk memanfaatkan hasilnya dalam kehidupan sehari-hari dan dapat mengambil posisi dan peran dalam dunia kerjanya.

Adapun tujuan evaluasi menurut Weiss (1972:4) dalam Eko Putro Widoyoko menyatakan bahwa tujuan evaluasi adalah; Ada empat hal yang ditekankan pada rumusan tersebut, yaitu: 1) menunjuk pada penggunaan metode penelitian, 2) menekankan pada hasil suatu program, 3) penggunaan kriteria untuk menilai, dan 4) kontribusi terhadap pengambilan keputusan dan perbaikan program di masa mendatang

Siswanto Sastrohadiwiryo (2003) dalam Riza Rezita (2015) menjelaskan bahwa evaluasi diklat ini dilaksanakan pada waktu pra pendidikan dan pelatihan, selama pendidikan dan pelatihan, dan sesudah pendidikan dan pelatihan. Adapun penjelasannya sebagai berikut: a) Evaluasi Pra Pendidikan dan Pelatihan, b) Evaluasi Selama Diklat, c) Evaluasi Sesudah diklat

Adapun dampak pelatihan menyangkut penerapan hasil pelatihan dalam kehidupan para lulusan pelatihan. Dampak ini berkaitan dengan perubahan taraf hidup ditandai dengan (a) perolehan pekerjaan, produktifitas kerja, peningkatan pendapatan dan kesehatan serta menerapilkan diri, (b) kegiatan membelajarkan orang lain agar ikut memanfaatkan hasil pelatihan, (c) peningkatan partisipasi dalam aktifitas sosial dan pembangunan masyarakat.

Mengenai dampak program dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu, a) dampak proses merupakan rangkaian akibat yang terjadi sebagai pengaruh timbal balik antar

suatu program sebagai sebuah kegiatan pendidikan dengan lingkungan masyarakat di sekitarnya. Hubungan timbal balik (interaksi) tersebut terjadi pada saat program masih dan sedang berjalan, b) dampak hasil merupakan rangkaian akibat muncul oleh hasil suatu program yang telah berakhir dilaksanakan. Untuk selanjutnya yang dimaksud dampak dalam penelitian ini adalah dampak hasil program.

Pemimpin dan Perubahan Kepemimpin

Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan, dan kemampuan untuk membentuk jiwa kepemimpinan bisa didapat dari pengalaman semasa hidup mulai dari semasa sekolah, kuliah, aktif di organisasi atau menjadi seorang pegawai atau staf. Salah kunci keberhasilan dalam suatu instansi pemerintah adalah pemimpinnya, sehingga peran kepemimpinan akan menjadi penentu keberhasilan suatu program atau pekerjaan diselesaikan. Dalam kerangka instansi pemerintah, peran penting seorang kepala seksi atau eselon IV adalah seorang pemimpin yang membawahi beberapa stafnya, sebagai eselon dituntut untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya antara sebagai perencana, pelaksana, dan evaluasi program kerja.

Definisi kepemimpinan menurut Richard Lester (2002:181) dalam Dale Timpe, para ahli umumnya mengakui kepemimpinan sebagai seni mempengaruhi orang dan mengarahkan orang dengan kepatuhan, kepercayaan, hormat dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama. Para praktisi biasanya mendefinisikan pemimpin sebagai orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin, dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang

lain, tugas dan situasi agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Pendekatan dasar kepemimpinan menurut Chester A. Schriesheim, James M. Tolliver, dan Orlando C. Bechling dalam Dale Timpe (2002:59-60) sudah melewati tiga masa atau tahap yang berbeda, yaitu 1) tahap sifat, pendekatan awal kepemimpinan sejak sebelum masehi sampai tahun 1940 an, para periset kepemimpinan menganggap pendekatan sifat sebagai tidak dapat dipercaya dan kemungkinan penemuan seperangkat sifat keefektifan kepemimpinan universal sebagai tidak mungkin, 2) tahap perilaku, hubungan antara perilaku pemimpin dan kepuasan serta performa bawahan, mulai tahun 1940-an sampai dengan 1960-an. Memulai konsep yang melibatkan perilaku pemimpin dan mengindikasikan mengorganisasikan dan merancang hubungan antara diri sendiri dan bawahan, 3) tahap situasional, kepemimpinan masa kini hampir semuanya bersifat situasional, pendekatan yang digunakan mempelajari keterkaitan antara perilaku atau ciri pemimpin dan bawahan serta situasi dalam masa di dalam kedua belah pihak berada.

Sehingga untuk menjadi pemimpin yang baik pada masa kini, dibutuhkan sifat dan ciri pribadi seseorang pemimpin, hubungan inter personal dengan bawahan, performa kerja, hubungan kerja dan melihat situasi dalam saat itu. Adapun sifat individu pemimpin tersebut menurut Rodman L Drake dalam Dale Timpe (2002 : 4-8) ada delapan sifat pemimpin organisasi yang baik dan ulung idealnya memiliki kombinasi dari sifat berikut : a) kemampuan untuk memuaskan perhatian, b) penekanan pada nilai yang sederhana, c) selalu bergaul dengan orang, d) menghindari profesional tiruan, e) mengelola perubahan, f) memilih

orang, g) hindari mengerjakan semua sendiri, h) menghadapi kegagalan

Terdapat empat kunci memimpin yang sukses menurut model kepemimpinan Locke (1991) dalam Euis Soliha dan Hersugondo yaitu: a) alasan dan sifat-sifat pemimpin/motives dan traits, b) pengetahuan, keahlian, dan kemampuan/*knowledge*, *skill*, and *Ability/KSAs*. c) visi. d). implementasi dari visi.

Pemimpin dalam Perubahan

Perubahan sudah menjadi kata kunci dalam bisnis dan organisasi pada masa kini. Situasi persaingan pasar semakin dinamis, kemajuan teknologi yang pesat, permintaan dan selera pasar yang cepat sekali berubah, kesemua itu membawa organisasi kepada situasi yang tidak mudah diramalkan. Untuk itu, organisasi melakukan sejumlah perubahan internal seperti restrukturisasi organisasi, mulai dari perubahan struktur organisasi, perampingan jabatan, pemangkasan birokrasi.

Dunia bisnis dan organisasi tidak lepas dari perubahan dengan ditunjukkan adanya kemauan untuk maju dan berkembang, organisasi yang bersedia berinvestasi untuk sebuah perubahan menunjukkan adanya visi dan pikiran maju, adanya perubahan juga membawa harapan akan kondisi yang lebih baik. Dari segi skala perubahan menurut Kasali (2005) dalam Hora Tjitra, Hana Panggabean, Julian Murniati (2013 : 35) , perubahan biasanya dibedakan atas perubahan strategis dan perubahan operasional, sedangkan jenis-jenis perubahan berdasarkan antipasi waktunya Black&Gregersen membagi jenis perubahan kedalam tiga jenis, yakni perubahan antisipatif (*anticipatory change*) , perubahan reaktif (*reactive change*) , perubahan krisis (*crisis change*)

Perubahan yang berhasil dijalankan dengan terencana dan istematis tidak dapat dilepaskan dari peran seorang pemimpin. Bahkan, banyak referensi maupun pengalaman nyata menunjukkan peran pemimpin sebagai faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Kaitan karakteristik perubahan dan karakteristik kepemimpinan, ternyata kedua karakteristik tersebut saling berkaitan menurut Hora Tjitra, Hana Panggabean, dan Juliana Murniati (2013 : 6-7) seperti terlihat sebagai berikut : a) perubahan organisasi hampir selalu melibatkan perubahan, b) proses dan dinamika perubahan organisasi yang rumit dan kompleks, sering kali mengaburkan arah dan tujuan awal, c) kondisi hilangnya struktur kerja dan berkurangnya kejelasan arah, bisa membuat situasi menjadi tidak beraturan dan tidak terkendali, d) pada saat kompleksitas dan kesulitan memuncak, ada kalanya para pelaku perubahan mengalami ketegangan.

Kemampuan pemimpin dalam mengelola perubahan menjadi kunci kesuksesan penting untuk kemajuan organisasi, dalam perspektif ini sebuah organisasi lebih bersifat proaktif, perubahan yang berkesinambungan di dalam organisasi dilakukan untuk mengantisipasi perubahan eksternal serta menjamin keberhasilan organisasi melalui proses perubahan. Menurut Pott dan LaMarsh (2004:16) dalam Suparno Eko Widodo yaitu , manajemen perubahan adalah suatu proses secara sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang lain yang terkena dampak dari proses tersebut.

Salah model kepemimpinan perubahan yang dikembangkan adalah Model Pengelolaan Perubahan Dua Sisi Mata Uang (Hora Tjitra, Hana Panggabean, dan Juliana

Murniati : 2013), yaitu 1) dinamika proses perubahan (*stages of change*) mencakup menggalang komitmen, perencanaan strategis, dan sistem berkesinambungan, 2) peran kepemimpinan perubahan (*change leadership*), mencakup semangat belajar, *one team one voice*, merakyat, dan perangkat kepemimpinan

C. METODELOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif yang merupakan analisis gabungan kualitatif dan kuantitatif, menurut Straus dan Corbin (2003) sebagai suatu jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Mengapa metode kualitatif dipilih untuk mengungkap dan memahami sesuatu dibalik fenomena yang sedikit pun belum diketahui, untuk mendapat wawasan tentang sesuatu baru sedikit diketahui, dan memberi rincian yang kompleks tentang fenomena yang sulit diungkapkan oleh kuantitatif. Penggunaan gabungan antara kualitatif dan kuantitatif (Strauss, Bucher, Enrich, Schatzman & Sabshin 1964) dapat digunakan secara efektif dalam suatu proyek penelitian yang sama. Lebih lanjut analisis kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini, ditujukan untuk mengetahui dan menjelaskan penyebab dari fenomena-fenomena yang ditemukan yaitu antara lain kendala-kendala, faktor pendukung, dan pemanfaatan, dalam hal ini ditujukan untuk proyek perubahan yang dilakukan oleh alumni diklat kepemimpinan tingkat IV, serta agenda-agenda diklat yang perlu diperdalam. Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak

lain). Menurut Sugiyono (2005;62) data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan kepada peneliti, misalnya melalui orang lain atau mencari dokumen. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Data kualitatif lainnya ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap buku dan diperoleh berdasarkan catatan-catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu meneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet, sedangkan untuk data kuantitatif diperoleh ketika mengolah data dari hasil instrument evaluasi monitoring dengan menggunakan penghitungan statistik sederhana.

Sebelum proses pencarian data sekunder dilakukan, perlu melakukan identifikasi kebutuhan terlebih dahulu. identifikasi dapat dilakukan dengan cara membuat pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut: 1) apakah kita memerlukan data sekunder dalam menyelesaikan masalah yang akan diteliti? 2) data sekunder seperti apa yang kita butuhkan? identifikasi data sekunder yang kita butuhkan akan membantu mempercepat dalam pencarian dan penghematan waktu serta biaya

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer untuk pendekatan keilmuan sedangkan data sekunder dari Laporan Monitoring dan Evaluasi Pasca Diklat Kepemimpinan TK III dan IV Pusdiklat Pegawai Tahun 2015, Populasi penelitian diperoleh dari sejumlah alumni diklat kepemimpinan tingkat IV tahun 2015 sebanyak 236 orang, sedangkan sampel penelitian sebanyak 80 orang yang tersebar

dari berbagai Universitas Negeri se Indonesia.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL

Realisasi tingkat pencapaian target (milestone) proyek perubahan untuk pendek, jangka menengah dan jangka panjang

1. Jangka Pendek

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait capaian milestone jangka pendek, responden yang menjawab:

- Tidak memiliki target capaian milestone jangka pendek sebanyak 0% responden

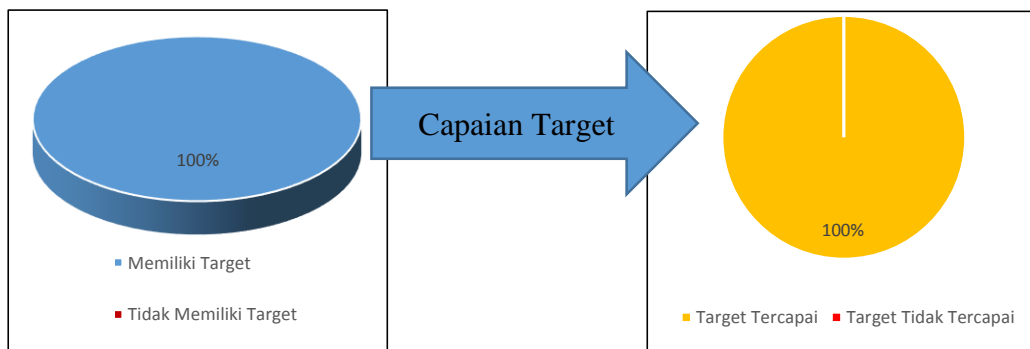
- Memiliki target capaian milestone jangka pendek sebanyak 100% responden

Dengan demikian capaian target milestone jangka pendek sebagian besar responden menjawab memiliki target jangka pendek

Dari sejumlah 100% responden yang memiliki target capaian milestone jangka pendek, maka diperoleh data sebagai berikut:

- Tidak mencapai target milestone jangka pendek sebanyak 0% responden
- Mencapai target milestone jangka pendek sebanyak 100% responden

Gambar 1 Capaian Milestone Jangka Pendek



Dengan demikian, dari sejumlah responden yang memiliki target capaian jangka pendek sebagian besar responden menjawab mencapai target

2. Jangka Menengah

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait capaian milestone jangka menengah, responden yang menjawab:

- Tidak memiliki target capaian milestone jangka menengah sebanyak 23,8% responden

- Memiliki target capaian milestone jangka menengah sebanyak 76,2% responden

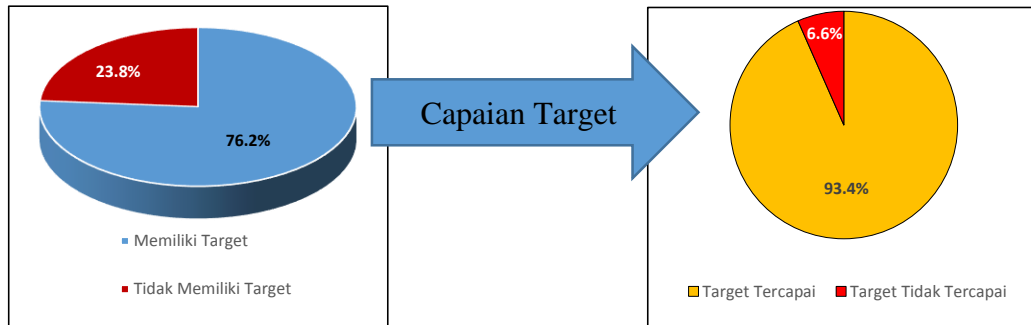
Dengan demikian capaian target milestone jangka menengah sebagian besar responden menjawab memiliki target jangka menengah.

Dari sejumlah 76,2% responden yang memiliki target capaian milestone jangka menengah, maka diperoleh data sebagai berikut:

- Tidak mencapai target milestone jangka menengah sebanyak 6,6% responden

- Mencapai target milestone jangka menengah sebanyak 93,4% responden

Gambar 2 Capaian Milestone Jangka Menengah



Dengan demikian, dari sejumlah responden yang memiliki target capaian jangka menengah sebagian besar menjawab mencapai target.

3. Jangka Panjang

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait capaian milestone jangka panjang, responden yang menjawab:

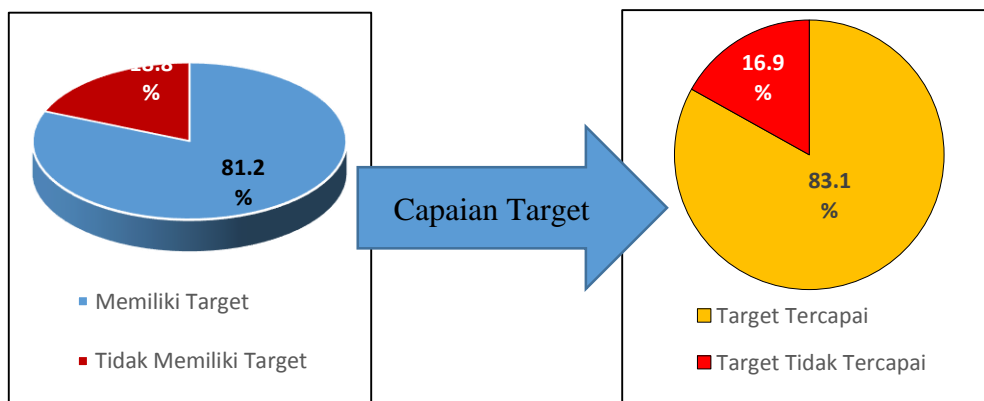
- Tidak memiliki target capaian milestone jangka panjang sebanyak 18,8% responden
- Memiliki target capaian milestone jangka panjang sebanyak 81,2% responden

Dengan demikian capaian target milestone jangka panjang sebagian besar responden menjawab memiliki target jangka panjang.

Dari sejumlah 81,2% responden yang memiliki target capaian milestone jangka panjang, maka diperoleh data sebagai berikut:

- Tidak mencapai target milestone jangka panjang sebanyak 16,9% responden
- Mencapai target milestone jangka panjang sebanyak 83,1% responden

Gambar 3 Capaian Milestone Jangka Panjang



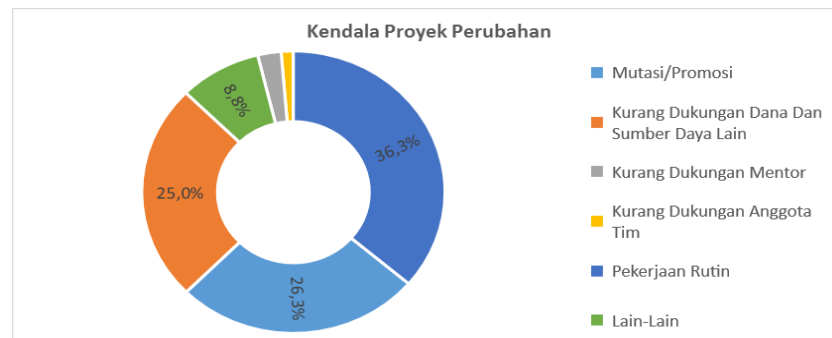
Dengan demikian, dari sejumlah responden yang memiliki target capaian jangka panjang sebagian besar menjawab mencapai target.

Faktor apa yang menjadi kendala utama yang menghambat pencapaian proyek perubahan

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait kendala implementasi proyek perubahan, responden yang menjawab:

- Mutasi/Promosi sebanyak 26,3% responden
- Kurang dukungan dana dan sumber daya yang lain sebanyak 25,0% responden
- Kurangnya dukungan dari Mentor sebanyak 2,5% responden
- Kurangnya dukungan dari anggota lain sebanyak 1,3% responden
- Pekerjaan rutin sebanyak 36,3% responden
- Hal-hal lain yang menghambat sebanyak 8,8% responden

Gambar 4 Kendala yang Menghambat Capaian Proyek Perubahan



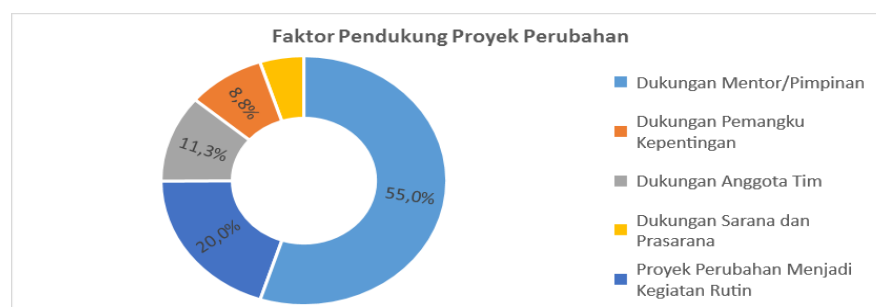
Dengan demikian, responden ketika melaksanakan proyek perubahan sebagian besar 36,3% responden terkendala pekerjaan rutin.

Faktor utama yang mendukung dalam pelaksanaan proyek perubahan

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait faktor utama yang mendukung proyek perubahan, responden yang menjawab:

- Dukungan dari Mentor/Pimpinan sebanyak 55% responden
- Dukungan Pemangku Kepentingan sebanyak 8,8% responden
- Dukungan dari Anggota Tim sebanyak 11,3% responden
- Dukungan Sarana dan Prasarana sebanyak 5,0% responden
- Proyek Perubahan dijadikan kegiatan rutin sebanyak 20,0% responden

Gambar 5 Pendukung dalam Pelaksanaan Capaian Proyek Perubahan



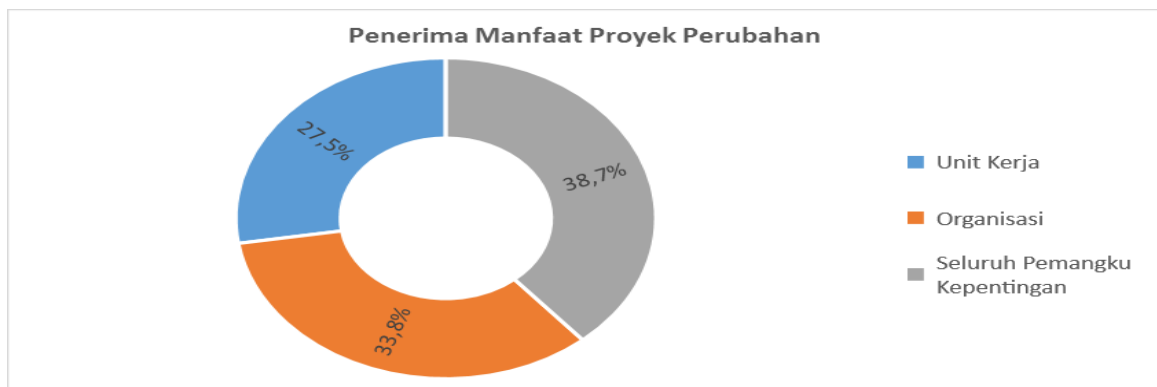
Dengan demikian, faktor utama pendukung ketika melaksanakan proyek perubahan faktor utama pendukungnya sebagian besar 55 % responden menjawab dukungan dari mentor/pimpinan.

Pihak mana yang paling merasakan manfaat dari proyek perubahan yang telah dilakukan

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait penerima manfaat proyek perubahan, responden yang menjawab:

- Unit Kerja sebanyak 27,5% responden
- Organisasi sebanyak 33,8% responden
- Seluruh Pemangku Kepentingan 38,7% responden

Gambar 6 Penerima Manfaat Proyek Perubahan



Dengan demikian penerima manfaat proyek perubahan, sebagian besar 55 % responden menjawab seluruh pemangku kepentingan.

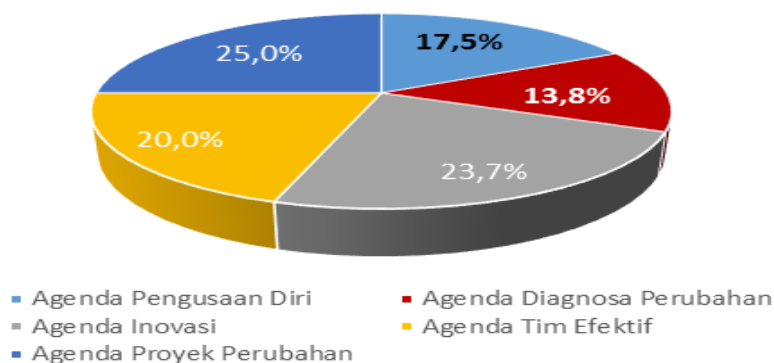
Agenda atau materi diklat yang dapat menunjang bagi alumni peserta dalam mengimplementasikan proyek perubahannya dan agenda atau materi apa yang dirasakan perlu lebih diperdalam

yang dirasa perlu pendalaman lebih lanjut, responden yang menjawab:

- Agenda Pengusaan Diri sebanyak 17,5% responden
- Agenda Diagnosa Perubahan sebanyak 13,8% responden
- Agenda Inovasi sebanyak 23,7% responden
- Agenda Tim Efektif sebanyak 20,0% responden
- Agenda Proyek Perubahan sebanyak 25,0% responden

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait agenda diklat

Gambar 7 Materi Penunjang yang Perlu di Perdalam



Dengan demikian agenda yang dirasa masih perlu pendalaman lebih lanjut, sebagian besar 25,0 % responden menjawab agenda proyek perubahan.

Kondisi temuan saat dilapangan, ada beberapa alasan untuk memperdalam dalam agenda proyek perubahan dari para alumni, antara lain :

- Mengetahui dan memahami cakupan area perubahan dari kegiatan atau pekerjaan yang perlu ditingkatkan .
- Mengetahui dalam menjalin hubungan dengan para pemangku kepentingan atau *stakeholder* yang perlu dilibatkan.
- Mengetahui isu-isu strategis dalam organisasinya, sehingga bisa untuk mengantisipasi dalam mengambil sebuah keputusan.

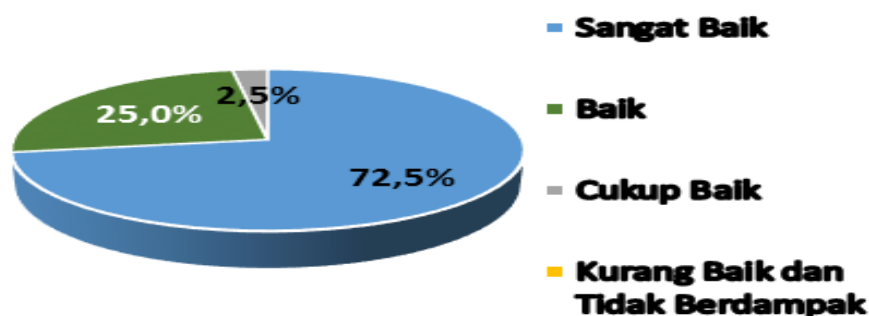
- Meningkatnya kemampuan untuk mengidentifikasi peluang organisasinya
- Bisa memformulasikan arah kebijakan organisasi

Tanggapan alumni peserta dengan adanya proyek perubahan dalam penyelenggaraan diklatpim tingkat IV

Dari sejumlah 80 orang responden yang menjadi sumber data terkait pola proyek perubahan pada diklat kepemimpinan, responden yang menjawab:

- Sangat Baik sebanyak 72,5% responden
- Baik sebanyak 25,0% responden
- Cukup Baik sebanyak 2,5% responden
- Kurang Baik dan Tidak Berdampak sebanyak 0%.

Gambar 7 Tanggapan Adanya terhadap Proyek Perubahan



Dengan demikian pola proyek perubahan pada diklat kepemimpinan, sebagian besar 72,5 % responden menjawab sangat baik.

PEMBAHASAN

Implementasi Capaian Proyek Perubahan

Penyelenggaraan diklat kepemimpinan pola baru yang mensyaratkan peserta untuk melaksanakan proyek perubahan di unit kerjanya masing-masing memberikan

pengalaman belajar bagi peserta untuk membuat target capaian kinerja yang bersifat jangka pendek, menengah, dan panjang.

Kemampuan merancang target yang telah diimplementasikan oleh responden antara lain, untuk jangka pendek, keseluruhan responden telah mampu menentukan target capaian jangka pendek proyek perubahan, dan keseluruhannya mampu mencapai target 100 % jangka pendek tersebut. Hal ini karena terkait

sebagai salah syarat kelulusan peserta diklat harus menyelesaikan proyek perubahan untuk jangka pendek yang telah dirancang dalam rancangan proyek perubahannya.

Untuk jangka menengah, responden yang tidak menargetkan proyek perubahan bisa diselesaikan sebanyak 23,8 % , sedangkan responden yang menargetkan pada jangka menengah sebanyak 76,2 % dengan realisasi mencapai target 93,4 % . Angka menunjukkan keberlanjutan proyek perubahan yang telah dibuat oleh peserta dalam jangka pendek dilanjutkan lagi dalam jangka waktu menengah 76,2 % dengan mencapai target 93,4 % . Kondisi temuan saat dilapangan, ada beberapa hal ketika para alumni melaksanakan pencapaian target proyek jangka menengahnya, antara lain, a) pembuatan proyek perubahan yang membuat aplikasi sedang melakukan penginput data atau update data dan pengembangan sistem, b) melakukan digitalisasi data, c) sosialisasi proyek perubahan dikalangan internal dan eksternal, d) pembuatan panduan sistem dan panduan kerja, e) melakukan evaluasi dan monitoring proyek perubahan yang telah dibuat, f) melakukan pelatihan aplikasi sistem, g) sistem aplikasi sudah mulai bisa digunakan secara dalam jaringan / online, h) mulai terampil staf atau pegawai dalam penggunaan sistem aplikasi, i) tersusun arsip atau data secara digital secara rapih dan mudah dicari.

Untuk jangka panjang , responden yang tidak menargetkan proyek perubahan bisa diselesaikan di jangka panjang sebanyak 18,8 % , sedangkan responden yang menargetkan pada jangka panjang sebanyak 81,2 % dengan realisasi mencapai target 83,1 % . Angka menunjukkan keberlanjutan proyek perubahan yang dilanjutkan dalam jangka setelah jangka menengah dalam jangka panjang 81,2 %

dengan mencapai target 83,1 % . Kondisi temuan saat dilapangan, ada beberapa hal ketika para alumni melaksanakan pencapaian target proyek jangka menengahnya, antara lain, a) aplikasi sudah bisa diakses oleh semua pemangku kepentingan di organisasinya., b) aplikasi sudah bisa digunakan oleh user atau pengguna di kalangan internal dan eksternal, c) adanya data lebih lengkap dan akurat., e) aplikasi yang dikembangkan telah terintegrasi dengan sistem yang lainnya, f) pembuatan panduan sistem dan panduan kerja, g) melakukan tindak lanjut evaluasi dan monitoring dengan melakukan pengembangan aplikasi atau pada sistem..

Hal ini menunjukkan para ketika responden menjadi peserta diklat mudah dalam menentukan target jangka pendek dan mampu memenuhi pencapaian target jangka pendek tersebut. Ketika menentukan capaian target jangka menengah dan target jangka panjang tidak semua alumni diklat mampu melakukannya. Namun, dari sejumlah alumni yang mempunyai target jangka menengah dan target jangka panjang tersebut, hampir sebagian besar yang berhasil mencapai target-target tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui pula kendala yang dihadapi sebagian besar responden dalam mengimplementasikan proyek perubahan adalah pekerjaan rutin , adapun kendala pekerjaan rutin yang ditemukan dilapangan , antara lain, a) pembagian waktu untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan dengan waktu dan rentang yang sama untuk diselesaikan, b) pemenuhan waktu pekerjaan yang harus diselesaikan secara cepat., c) kesibukan anggota Tim Pengembang yang tidak satu unit pekerjaan, yang punya kesibukan dengan tugas rutin di unitnya, d) pekerjaan yang padat di akhir

tahun, yang menuntut untuk cepat diselesaikan.

Sedangkan faktor-faktor dukungan yang diberikan dari pimpinan atau atasan dalam pelaksanaan pencapaian proyek perubahan berdasarkan temuan dilapangan, antara lain, a) pemberian motivasi dari pimpinan/mentor untuk menyelesaikan proyek perubahan, b) memberikan bimbingan dan arahan dalam melakukan proyek perubahan, c) membantu dalam proses pengusulan dana untuk pelaksanaan proyek perubahan, d) membantu untuk mempersiapkan dokumen pendukung dalam menyelesaikan proyek perubahan, e) menyediakan sarana dan prasarana untuk mendukung proyek perubahan, f) memberi solusi bila menemui masalah dalam melakukan proyek perubahan, g) memberi semangat untuk tetap melakukan dan melanjutkan inovasi dalam organisasi, h) menambah staf baru guna mendukung proyek perubahan

Hal ini berarti tugas rutin dapat mengganggu implementasi proyek perubahan, namun jika didukung oleh mentor/pimpinan maka implementasi dapat tetap terlaksana dengan baik. Kondisi temuan saat dilapangan, ada beberapa hal kendala dalam pekerjaan rutin yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pencapaian proyek perubahan, antara lain. Data yang diperoleh pun menginformasikan bahwa sebagian besar responden menjawab seluruh pemangku kepentingan menerima manfaat dari implementasi proyek perubahan. Hal ini berarti bahwa proyek perubahan yang dilaksanakan pada saat peserta mengikuti kegiatan diklat kepemimpinan memberikan manfaat bagi seluruh pemangku kepentingan yang teridentifikasi. Sehingga apabila proyek perubahan dapat dilakukan secara kesinambungan oleh alumni setelah diklat berakhir, maka akan memberikan manfaat

yang lebih besar kepada pemangku kepentingan di instansinya.

Kemampuan kepemimpinan sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu proyek perubahan yang dilakukan, hal ini tercermin dari para alumni peserta diklat kepemimpinan TK IV dalam 1) kemampuan dalam mempengaruhi orang sehingga dengan mudah bisa mengarahkan orang lain untuk patuh, 2) mempunyai tingkat kepercayaan diri, rasa hormat dan kerja sama dengan semangat dalam mencapai suatu tujuan bersama dalam melakukan suatu proyek perubahan, 3) mudah dan suka bergaul dengan orang, sehingga memudahkan dalam menjalin kerja sama baik dengan staf, tim pengembang, pemangku kepentingan, atau pihak lain yang terkait, 4) mampu untuk mengelola perubahan yang telah dijalankan, 5) kemampuan membangun tim untuk dapat memilih orang yang terlibat dalam proyek perubahan, sehingga semua tidak mengerjakan semua sendiri, 6) mempunyai kemampuan, wawasan, dan pengetahuan untuk melakukan suatu perubahan.

Sedangkan kemampuan menjadi seorang pemimpin perubahan dari para alumni diklat kepemimpinan tingkat , tercermin pada : 1) kemampuan untuk melakukan suatu proyek perubahan operasional yang menjadi tugas rutin dalam pekerjaannya dengan harapan untuk memperbaiki keadaan untuk lebih baik, efektif dan efisien sebagai suatu reaksi atas keadaan dilapangan , 2) menerapkan pengetahuan, sarana, dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang lain yang terkena dampak dari proses tersebut, 3) pada pelaksanaan proyek perubahan mempunyai komitmen yang kuat dari diri sendiri serta komitmen bersama dengan staf, anggota tim untuk biasa menyelesaikannya, 4) melakukan suatu

perencanaan dengan baik untuk pencapaian proyek perubahannya, serta melakukan suatu perbaikan dan pengembangan, 5) mempunyai semangat belajar yang tinggi dari para alumni, mengingat beberapa proyek perubahan yang di buat bukan yang menjadi latar belakang pendidikannya, 6) kemampuan melakukan membangun tim untuk melakukan kolaborasi dan koordinasi di luar lingkungan internalnya.

Materi Diklat Kepemimpinan

Berdasarkan data yang diperoleh seluruh responden menjawab bahwa materi yang diberikan selama diklat berlangsung (*on campus*) membantu peserta pada saat melakukan implementasi proyek perubahan di unit kerjanya masing-masing (*off campus*). Hal ini menunjukkan bahwa rangkaian materi yang diajarkan oleh Widyaiswara Pusklat Pegawai selama peserta mengikuti Diklat Kepemimpinan di Kampus Pusklat Pegawai relevan dengan implementasi proyek perubahan. Materi-materi Diklat Kepemimpinan dikelompokkan berdasarkan agenda-agenda pembelajaran. Walaupun secara statistik materi-materi tersebut dianggap menunjang kegiatan implementasi proyek perubahan oleh sebagian besar responden. Namun, berdasarkan data yang diperoleh diketahui pula sebagian besar responden menganggap bahwa agenda proyek perubahan merupakan agenda pembelajaran diklat yang masih memerlukan pendalaman yang lebih lanjut..

Agenda proyek perubahan yang memerlukan pendalaman lebih lanjut tersebut antara lain meliputi: Mata Diklat Proyek Perubahan. Mata Diklat ini membekali peserta dengan konsepsi Teori Proyek Perubahan, penentuan area, ruang lingkup, dan muatan proyek perubahan, menyusun dan menyajikan rancangan proyek perubahan, mengimplementasikan

dan menyajikan hasil implementasi proyek perubahan serta berbagi pengalaman memimpin perubahan. Sebagian besar responden menganggap materi-materi tersebut perlu lebih diperdalam oleh peserta karena menunjang implementasi proyek perubahan. Dengan demikian, pada penyelenggaraan diklat kepemimpinan di masa yang mendatang, widyaiswara diharapkan mampu lebih mentransfer pengetahuan tentang proyek perubahan melalui ragam strategi pembelajaran, sehingga peserta diklat kepemimpinan mampu memahami secara lebih mendalam terkait agenda proyek perubahan.

Data yang diperoleh juga menggambarkan bahwa pola diklat kepemimpinan dinilai sangat baik oleh sebagian besar responden. Hal ini membuktikan bahwa diklat kepemimpinan dengan pola baru diterima dengan sangat baik oleh peserta diklat. Implementasi proyek perubahan yang menjadi tahapan diklat membantu peserta diklat dalam melakukan inovasi atau perubahan di unit kerjanya masing-masing.

E. SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Tingkat capaian proyek perubahan yang telah dilakukan oleh alumni diklat kepemimpinan tingkat IV, untuk jangka pendek data keseluruhan mampu mencapai target 100 % jangka pendek, untuk jangka menengah, mentargetkan pada jangka menengah sebanyak 76,2 % dengan realisasi mencapai target 93,4 %, sedangkan untuk jangka panjang sebanyak 81,2 % dengan realisasi mencapai target 83,1 %.

Kemampuan kepemimpinan sangat diperlukan dalam menyelesaikan suatu proyek perubahan yang dilakukan, hal ini tercermin dari para alumni peserta diklat kepemimpinan TK IV dalam 1) kemampuan

dalam mempengaruhi orang sehingga dengan mudah bisa mengarahkan orang lain untuk patuh, 2) mempunyai tingkat kepercayaan diri, rasa hormat dan kerja sama dengan semangat dalam mencapai suatu tujuan bersama dalam melakukan suatu proyek perubahan, 3) mudah dan suka bergaul dengan orang, sehingga memudahkan dalam menjalin kerja sama baik dengan staf, tim pengembang, pemangku kepentingan, atau pihak lain yang terkait, 4) mampu untuk mengelola perubahan yang telah dijalankan, 5) kemampuan membangun tim untuk dapat memilih orang yang terlibat dalam proyek perubahan, sehingga semua tidak mengerjakan semua sendiri, 6) mempunyai kemampuan, wawasan, dan pengetahuan untuk melakukan suatu perubahan

Agenda proyek perubahan yang memerlukan pendalaman lebih lanjut

tersebut antara lain meliputi, mata Diklat Proyek Perubahan, untuk membekali peserta dengan konsepsi teori proyek perubahan, penentuan area, ruang lingkup, dan muatan proyek perubahan, menyusun dan menyajikan rancangan proyek perubahan, mengimplementasikan dan menyajikan hasil implementasi proyek perubahan serta berbagi pengalaman memimpin perubahan.

SARAN

Pada penyelenggaraan diklat kepemimpinan di masa yang mendatang, widyaiswara diharapkan mampu lebih mentransfer pengetahuan tentang proyek perubahan melalui ragam strategi pembelajaran, sehingga peserta diklat kepemimpinan mampu memahami secara lebih mendalam terkait agenda proyek perubahan.

F. DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Abdulhak, I, 1996. *Strategi Membangun Motivasi Dalam Pembelajaran Orang Dewasa*., Bandung: AGTA Manunggal Utama.
- Ali, M. 1997. *Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi*. Bandung: Tarsito.
- Amstrong, Michael, 2003. *Strategic Human Resource Managemeny A Guide to Action*, terj, Ati Cahayanni. Jakarta : PT Gramedia.
- Al Rasyid, Harun, 1994. *Teknik penarikan Sampel dan Penyusunan Skala*, Bandung: Jurusan Statistika Fakultas Matematika dan Ilmu pengetahuan Alam Universitas Padjajaran.
- Eko Widodo, Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Kasali, Rhenald., 2011. *Cracking Zone*. Jakarta : PT Gramedia
- Kementerian Pedidikan dan Kebudayaan , 2015. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.11 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta.
- Kementerian Pedidikan dan Kebudayaan, 2015. *Laporan Monitoring dan Evaluasi Dampak Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV Tahun 2015* . Jakarta : Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kemdikbud.

- Lembaga Administrasi Negara (LAN), (2014). *Peraturan Kepala LAN Nomor 38 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan CPNS Golongan III*. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Semiawan, Conny. (1984). *Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono, 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Soliha, Eusi., Hersugondo. *Kepemimpinan yang Efektif dan Perubahan Organisasi*. Jurnal : Fokus Ekonomi (FE), Agustus 2008, Vol.7, No.2 ISSN: 1412-3851
- Strauss, Anselm., Corbin, Juliet., *Dasar-dasar Penelitian Kualitatif*, terj, Muhammad Shodiq&Imam Muttaqien. Joyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rezita, Riza , 2015. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Tjitra, Hora., Panggabea, Hana., Murniati, Julian, 2013. *Pemimpin dan Perubahan Lagam Terobosan Profesional Bisnis Indonesia*. Jakarta : PT Gramedia.
- Timpe, A. Dale, 2002. *The Art and Science of Business Management*, terj, Susanto Boedidharmo. Jakarta : PT Gramedia

SIKAP MENTAL DAN PERUBAHAN BUDAYA KERJA PELAYANAN PNS

Nispiansyah

Widyaiswara Pusdiklat Kemendibud

E-mail : nispiansyah@yahoo.com.

ABSTRAK

Setiap PNS adalah individu yang memiliki karakteristik sendiri-sendiri. Pribadi yang berbeda-beda inilah yang diakomodasi oleh organisasi untuk diberdayakan menjadi sumber kekuatan manusia dalam rangka mengelola semua kebutuhan organisasi tersebut agar dapat mencapai tujuan bersama-sama. Dalam hal ini diperlukan pandangan terhadap SDM tentang bagaimana cara pandang terhadap tugas, apa yang mempengaruhi mentalitas PNS ketika bekerja, apa saja upaya untuk meningkatkan kinerja dan apa yang dapat dilakukan untuk memperbaiki budaya kerja pelayanan PNS. (Kata kunci : Pandangan terhadap tugas, Mentalitas PNS, Upaya meningkatkan kinerja, Perbaikan budaya kerja).

ABSTRACT

Every State Employ (PNS) is an individual with his private characteristic. This diversity personal will acomodate by organization to be empowered to become the human capital for managing all of organizations need that could achieve the goals together. In this case its required to look for human resources about how is his own outlook to his job. What is affect to PNS mentality at the time he work, what are some effort for increase working performance, and what can the organization do to improve work culture of PNS servicing. (key words : Outlook way to the job, PNS mentality, Effort for working performance increase, Improvement the work cullture)

A. PENDAHULUAN

1. Latar belakang.

Menjalankan tugas sebagai seorang PNS pada saat sekarang ini jauh berbeda dengan beberapa tahun yang lalu. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan secara khusus Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, menyebabkan organisasi kelembagaan

dimana PNS bekerja harus melakukan reformasi tidak saja secara administratif tetapi juga sistem budaya kerja dan interaksi sosial birokrasi pekerjaan.

Pola perubahan ini memerlukan transformasi yang menuntut perlakuan serius dari semua pihak yang terkait. Tidak hanya sekedar memenuhi prosedur operasional standar agar tidak dianggap melanggar berbagai ketentuan dan peraturan di atas tetapi jauh lebih penting adalah bagaimana membangun kesadaran PNS agar mampu bekerja koordinatif, komunikatif, efektif-efisien dan inovatif.

2. Perumusan Masalah.

Dari perspektif ini, berbagai indikasi masalah dapat dilihat seperti ketersediaan perangkat pemantau kehadiran, akurasi dan transparansi daftar kehadiran, efektifitas dan produktivitas dalam jam kerja, sistem dan cara penyusunan SKP, dan lain-lain. Perumusan masalah dalam tulisan ini adalah:

Bagaimana cara pandang dan motivasi PNS menghadapi tugas-tugasnya sehingga kinerja dan budaya kerja pelayanan dapat ditingkatkan.

3. Tujuan Penulisan.

- a. Memberi informasi tentang bagaimana PNS menanggapi perubahan tuntutan kerja di lapangan sehubungan dengan adanya peraturan dan penilaian kinerja yang baru.
- b. Menjelaskan beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan dalam rangka memperbaiki kinerja dan budaya kerja organisasi.

B. KAJIAN LITERATUR DAN PEMBAHASAN

1. Cara pandang terhadap tugas.

Setiap PNS memiliki jabatan. Setiap jabatan mempunyai kewenangan. Setiap kewenangan memperoleh kewajiban yang harus dikerjakan dan setiap kewajiban menuntut penyelesaian yang harus dipertanggungjawabkan untuk mendapatkan hak-haknya sebagai Pegawai Negeri Sipil. Dalam organisasi lembaga pemerintahan, sistem kerja yang dikembangkan sudah jelas mengacu kepada Visi, Misi dan Tujuan Lembaga dimana muaranya adalah tercapainya tujuan berbangsa dan bernegara. Pemangku jabatan PNS sudah mengetahui

secara tertulis apa yang tertuang di dalam uraian tugasnya.

Jadi pekerjaan sehari-hari PNS adalah melaksanakan tugasnya dengan prosedur baku, fasilitas dan sarana tersedia, hasil yang terukur dan melaporkan pertanggungjawabannya. Logika sederhana ini memberi asumsi bahwa bekerja sebagai PNS tidak ada masalah dan terjamin kehidupannya. Itulah sebabnya sekarang ini banyak sekali pencari pekerjaan ingin diterima sebagai PNS.

Setelah menjadi PNS bahkan sudah lama menjadi PNS, jika ditanya 'Anda bekerja untuk Siapa?' jawabannya terlihat dari bagaimana begitu 'semau guenya' hasil pekerjaannya dan begitu 'cueknya' menghadapi pengguna hasil pekerjaannya.

Cara pandang terhadap tugas dan pekerjaan dalam fenomena di atas dapat ditengarai sebagai kelemahan pada sistem pengawasan dan penerapan '*reward and punishment*'. Dalam proses penyelesaian pekerjaan, tugas yang dijalankan lebih banyak dianggap sebagai 'beban' yang diperhitungkan berapa kadar kesulitannya dan berapa 'bayarannya'. Selain itu hasil pekerjaan diserahkan sebagai pelepas kewajiban tuntutan rutin tanpa mengerti kemana efek tugas tersebut selanjutnya. Pandangan yang lebih memprihatinkan terhadap pekerjaan adalah timbulnya anggapan bahwa tugas tersebut sebagai pemenuhan tuntutan 'daya serap' lembaga. Jika ini menjadi model, maka misi dan tujuan lembaga harus dipertanyakan kembali.

Banyak juga diberbagai media disoroti adanya oknum-oknum PNS yang sengaja memunculkan kekhawatiran dan kesulitan kepada publik atau pengguna hasil pekerjaannya. Sehingga dengan istilah 'pertolongan' dapat menjadi lebih tenang dan lebih mudah. Oknum-oknum PNS dengan modus seperti ini dapat diartikan bahwa mereka memandang tugas dan

pekerjaannya sebagai PNS adalah ladang pendapatan dan peluang memperoleh 'bonus' sampingan yang menggembirakan. Sangat disayangkan adalah pelaku-pelaku kejahatan itu (PNS) merasa bahwa apa yang diperolehnya adalah akibat dari keberhasilannya menjalankan tugas dengan baik. Dan hal itu diceritakan kepada rekan-rekannya sesama PNS dengan penuh kebanggaan.

Pandangan terhadap tugas pekerjaan seperti ini bisa meracuni para pemangku jabatan PNS yang lainnya.

- Beberapa pegawai termasuk PNS memandang tugas dan pekerjaan dari aspek kepuasan bekerja. Seperti yang dikutip Wikipedia 22 Januari 2017 dari Levi (2002), ada lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu
 - a. **Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*)**, Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
 - b. **Atasan (*Supervision*)**, atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
 - c. **Temannya sekerja (*Workers*)**, Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
 - d. **Promosi (*Promotion*)**, Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. **Gaji/Upah (*Pay*)**, Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Sikap yang merupakan bentuk aktualisasi cara pandang terhadap pekerjaan telah dianalisis melalui studi kasus Miradipta Rizqi dan Susanty Aries (2013) di PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang menyatakan bahwa sikap terhadap pekerjaan berpengaruh positif untuk mencapai hasil (output) yang optimal.

- Aspek-aspek lain yang terdapat dalam kepuasan kerja :

1) *Kerja yang secara mental menantang*, Kebanyakan Karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan [frustasi](#) dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) *Ganjaran yang pantas*, Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, dan segaris dengan pengharapan mereka. Pemberian upah yang baik didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan [individu](#), dan standar pengupahan [komunitas](#), kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut

atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang manakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (fair and just) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

- 3) *Kondisi kerja yang mendukung*, Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak eskترم (terlalu banyak atau sedikit).
- 4) *Rekan kerja yang mendukung*, Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekadar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan sosial. Oleh karena itu bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan menyenangkan dapat menciptakan kepuasan kerja yang meningkat. Tetapi Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
- 5) *Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan*, Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa

mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini, mempunyai kebolehdjadian yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

2. Mentalitas PNS.

Mental menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dalam <http://kbbi.web.id/mental> mendefenisikan sebagai hal yang bersangkutan dengan batin dan watak manusia, yang bukan bersifat badan atau tenaga. Misalnya mental baja berarti kemauan keras dan tegar. Sedangkan mentalitas dalam <https://id.wiktionary.org/wiki/mentalitas> adalah keadaan dan aktivitas jiwa (batin), cara berpikir, dan berperasaan. Perhatikan kalimat ini, *Faktor mentalitas merupakan faktor penentu dalam pembangunan.*

Ensiklopedia bebas Wikipedia Bahasa Indonesia menyebut istilah '*mentalitas gerombolan*' atau '*mentalitas ikut-ikutan*' yaitu pola pikir manusia yang dipengaruhi teman-temannya untuk meniru perilaku, mengikuti tren, dan/atau membeli barang tertentu. Contoh mentalitas gerombolan adalah tren [pasar saham](#), [takhayul](#), dan dekorasi rumah. Psikolog sosial juga mempelajari [kecerdasan kelompok](#), [kebijaksanaan kerumunan](#), dan [pengambilan keputusan tersebar](#).

Dari beberapa pengertian di atas dapat dilihat bagaimana unsur mental atau mentalitas dalam diri seseorang terbangun. Bila berkaitan dengan batin dan watak manusia maka bisa terjadi beberapa kemungkinan seperti yang dijelaskan Merriam Webster dictionary sebagai berikut :

- a. Berhubungan dengan pikiran, terutama bersangkutan dengan total emosional dan respon intelektual seseorang terhadap realitas eksternal. Disebut kesehatan mental.
- b. Berhubungan dengan kecerdasan yang kontras terhadap aktivitas emosional. Disebut ketajaman mental.
- c. Berhubungan dengan kecerdasan yang kontras terhadap aktivitas fisik. Misalnya mampu membuat perhitungan mental dengan cepat (bertindak cepat).
- d. Terjadi atau teralami di dalam pikiran : inner. Disebut mental tersiksa, mental 'breakdown'.
- e. Berhubungan dengan pemahaman, aktivitas dan produk dari objek studi : idiologi. Disebut mental sains.
- f. Berhubungan dengan semangat atau ide yang bertentangan dengan permasalahan. Disebut mental ide. Berbeda dengan ide untuk benda secara fisik.

Lebih jauh dijelaskan bahwa mental yang berhubungan dengan sikap psikologis yang diluar kebiasaan dapat disebut gila atau tidak waras. Mental yang berhubungan dengan telepati atau kekuatan membaca pikiran disebut mental telepati.

Setiap orang memiliki kekuatan fisik dan mental yang berbeda-beda. Maka di dalam organisasi dimana sekian banyak orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan memerlukan cara yang efektif agar hasil yang dicapai tidak sia-sia.

Mentalitas gerombolan atau mentalitas ikut-ikutan yang disebutkan di atas harus bisa diarahkan sehingga kecenderungan pengaruh mempengaruhi pola pikir, perilaku atau tren yang terjadi antar teman atau

kelompok bisa berakibat positif terhadap dinamika organisasi. Maka pemimpin organisasi dituntut untuk menjadi '*trend setter*' bagi organisasinya. Antara lain dengan memperlihatkan ide, pemikiran, semangat yang inovatif dan mengajak mengatasi persoalan aktual.

Mengapa PNS tidak tertarik untuk bekerja keras, disiplin, menghormati pelanggan, menjaga mutu, menghemat sumber daya, apalagi berkreasi positif atau memunculkan gagasan baru yang hebat?

Padahal begitu banyak fasilitas fisik sudah diberikan kepada PNS. Sebut saja Gaji yang sudah memadai, fasilitas bekerja yang cukup, mekanisme dan prosedur kerja yang jelas, standar hasil sudah ditetapkan, pendidikan dan pelatihan sudah diadakan, bahkan gaji ketigabelas serta tunjangan kinerja sudah diberikan. Kurang apalagi? Mental?

Pada waktu yang lalu sudah diajarkan Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila. Di setiap kantor dan lembaga pemerintahan selalu diadakan pencerahan rohani dan mental sosial. Belakangan dibuat gerakan nasional revolusi mental. Apa yang terjadi?

Budaya kerja pelayanan publik belum membaik. Hasil penilaian pelayanan publik tahun 2016 yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia (ORI) memperlihatkan sebagai berikut :

No	Komponen	Objek Penilaian	Hasil Penilaian	Keterangan
1	Tingkat Kepatuhan	25 Kementerian	11 Kementerian (44%) Zona Hijau. 12 Kementerian (48%) Zona Kuning. 2 Kementerian (8%) Zona Merah	Fokus penilaian pada atribut standar pelayanan yg terpampang di ruang pelayanan seperti <i>standing banner</i> , brosur, <i>booklet</i> , pamflet, media elektronik, dll untuk memudahkan masyarakat mengakses dan mendapatkan standar pelayanan.
		15 Lembaga	10 Lembaga (66,67%) Zona Hijau. 3 Lembaga (20%) Zona Kuning. 2 Lembaga (13,33%) Zona Merah.	
		33 Pemerintah Provinsi	13 Pemprov (39,39%) Zona Hijau. 13 Pemprov (39,39%) Zona Kuning. 7 Pemprov (21,21%) Zona Merah.	
		85 Pemerintah Kabupaten	15 Pemkab (18%) Zona Hijau. 45 Pemkab (53%) Zona Kuning. 25 Pemkab (29%) Zona Merah	
		85 Pemerintah Kota	16 Pemkot (29%) Zona Hijau. 31 Pemkot (56%) Zona Kuning. 8 Pemkot (15%) Zona Merah.	
2	Hak pengguna layanan	700 produk layanan di Kementerian	100 (14,29%) produk layanan yang memenuhi pengguna berkebutuhan khusus. 351 (50,14%) produk layanan belum mempublikasikan tata cara dan mekanisme pengaduan. 318 (45,43%) produk layanan belum menyediakan sarana pengukuran kepuasan pelanggan.	Fokus penilaian pada ketersediaan fasilitas dan pengelolaan pengaduan.
		3101 produk layanan di 33 Pemerintah Provinsi	2043 (65,91%) produk layanan belum mampu menginformasikan petugas pengelola pengaduan. 1902 (61,34%) produk layanan belum dapat menginformasikan maklumat/janji layanan yang diselenggarakan oleh unit pelayanan publik. 1791 (57,76%) ketersediaan informasi dan tata cara penyampaian pengaduan sangat rendah.	

		4497 produk layanan di 85 Pemerintah Kabupaten.	4143 (92,12%) produk layanan belum mampu menyediakan layanan berkebutuhan khusus. 3357 (74,66%) tidak menyediakan sarana kebutuhan khusus. 2791 (62,07%) tidak menyediakan sarana pengukuran kepuasan pelanggan. 2573 (57,22%) tidak menyediakan informasi prosedur dan tata cara penyampaian pengaduan	
		2841 produk layanan di 55 Pemerintah Kota.	2537 (89,30%) produk layanan belum mampu menyediakan layanan berkebutuhan khusus. 1620 (57,02%) tidak menyediakan sarana kebutuhan khusus. 55,02% SKPD tidak menyediakan sarana pengukuran kepuasan pelanggan. 1402 (49,35%) tidak menyediakan informasi prosedur dan tata cara penyampaian pengaduan	
3	Kompetensi penyelenggara layanan :	2233 Responden dari Kementerian, Lembaga, Pemprov, Pemkab dan Pemkot.	<ul style="list-style-type: none"> • Penyelenggara layanan yang melakukan survei kepuasan masyarakat : - 846 (37,89%) instansinya melakukan survei. - 1356 (60,73%) instansinya tidak melakukan survei. - 31 (1,39%) tidak menjawab. 	Melalui survei dengan metode deskriptif kepada pegawai yang bekerja pada suatu instansi sebagai sampel dengan teknik wawancara untuk pengumpulan data. Sampel pengguna layanan berupa masyarakat luas yang mengurus layanan di suatu instansi yang mampu dijangkau oleh pengumpul data.

				Hasil : Masuk dalam kategori mengkhawatirkan
			<ul style="list-style-type: none"> • Pelibatan masyarakat dalam menyusun standar layanan : <ul style="list-style-type: none"> - 420 (18,81%) melibatkan masyarakat. - 1751 (78,41%) tidak melibatkan masyarakat. - 62 (2,78%) tidak menjawab. 	Hasil : Menunjukkan rendahnya angka partisipasi masyarakat dalam hal penentuan kebijakan standar layanan.
		896 responden	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan Pengaduan : <ul style="list-style-type: none"> - 353 (39,40%) pengaduan tidak dicatat. - 18 (2,01%) pengaduan tidak ditanggapi. 	Permasalahan pengaduan yang tidak dicatat lebih dominan pada aspek teknis seperti sarana dan prasarana serta kemauan penyelenggara pelayanan melakukan tertib administrasi.
4	Persepsi pengguna layanan	5486 responden	<ul style="list-style-type: none"> - 372 (6,78%) tempat pelayanan kurang nyaman. - 498 (9,08%) tidak sesuai standar. - 225 (4,10%) ada pungutan liar. - 680 (12,40%) ada calo. 	

Hasil-hasil penilaian ini menunjukkan masih rendahnya kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Lembaga-Lembaga pelayanan publik. Ini juga menunjukkan bagaimana mentalitas petugas pelayanan publik atau dalam hal ini PNS masih belum berperan seperti yang diharapkan.

3. Upaya meningkatkan kinerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian

kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ([Muchlisin Riadi KajianPustaka.com](#) 2017).

Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama dari aspek **produktivitas**, dalam arti berapa banyak jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan selama jam kerja berlangsung setiap hari. Perbedaan produktivitas antar individu untuk jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang sama dapat dilihat dari :

a. Motivasi.

Semangat dan motivasi menghadapi pekerjaan banyak ditentukan oleh seberapa besar para pegawai merasakan langsung dampak dari hasil kerja yang didapatkannya. Seperti : bentuk apresiasi dari atasan, gaji, insentif, promosi/pengembangan karir, kenaikan jabatan/pangkat, mengikuti pelatihan, termasuk tunjangan kinerja dan lain-lain.

b. Minat dan ketertarikan pada pekerjaan.

Seorang pegawai adalah manusia yang memiliki karakter tersendiri dalam bakat dan kesukaannya terhadap sesuatu. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kesukaan dapat membuat hasil kerja seorang pegawai semakin lama semakin baik. Karena pegawai seperti ini selalu memikirkan bagaimana membuat pekerjaannya menjadi lebih baik, lebih cepat, lebih menarik dan lebih mudah. Kreativitas dapat selalu diterapkan setiap kali mengerjakan pekerjaan tersebut.

c. Suasana bekerja yang kondusif.

Dalam proses bekerja yang berada pada kendali sistem, para pegawai berinteraksi dengan lingkungan fisik dan lingkungan sosial. Area bekerja harus memberi perasaan aman, nyaman, sejuk dan menyegarkan secara fisik. Pergaulan sosial antar pegawai harus dapat menunjukkan suasana damai, tenteram, saling sapa, tolong-menolong, kekeluargaan, dan kekompakan.

Jadi untuk dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam rangka memperbaiki kinerjanya, perlu diupayakan menjaga dan meningkatkan motivasi dan semangat bekerja terutama pada hal-hal yang dirasakan merupakan bagian dari hak-hak sebagai pegawai yang bisa

didapatkannya secara adil apabila telah menjalankan kewajiban dengan hasil yang baik. Juga penempatan pegawai pada unit kerja dengan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya (*the right man on the right job*) serta fasilitas dan suasana kerja yang kondusif.

Kedua dari aspek **Profesionalitas**, dalam arti seberapa bermutu dan konsisten setiap hasil kerja yang dikeluarkan oleh seorang pegawai. Aspek ini dapat dilihat dari :

1) Legalitas pekerjaan.

Sejauh mana kewenangan dan tanggungjawab dalam menangani pekerjaan adalah jaminan seorang pegawai untuk menjelaskan apa yang dikerjakannya, apa yang diberikannya dan apa yang dilaporkannya. Sebagai bentuk akuntabilitas pegawai terhadap organisasinya, perlu didukung dengan legalitas SK dan Surat Tugas pada saat menjalankan tugas.

2) Standar mutu.

Ukuran hasil yang diminta dari sebuah pekerjaan harus dapat dicapai secara efektif dan efisien. Tuntutan ini hanya dapat dipenuhi apabila pegawai memiliki kompetensi yang relevan dan cukup berpengalaman melakukan pekerjaan tersebut. Oleh sebab itu profesionalisme pekerjaan sangat dipengaruhi oleh banyaknya 'jam terbang' menjalankan profesi yang dimaksud.

3) Etika.

Ini adalah unsur yang sangat penting dari seorang pegawai. Dalam konteks profesionalitas pekerjaan, diutamakan kerjasama, koordinasi, kolaborasi, dalam peran masing-masing individu. Etika memberi perspektif untuk mengedepankan toleransi saling menghormati, saling terbuka, saling

melayani, saling menasihati, dan saling mengajarkan.

Dengan menjunjung tinggi etika, tidak terjadi lagi saling serobot pekerjaan, tumpang tindih wewenang dan tugas, saling melempar tanggungjawab dan bekerja seenaknya tanpa disiplin.

Semua unsur di atas merupakan indikasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencari upaya bagian mana dari sisi produktivitas atau profesionalitas yang bisa ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Bila tercatat indikasi kurang pada aspek motivasi, maka harus diperbaiki hak-haknya.

Bila tercatat indikasi kurang pada aspek minat dan ketertarikan pada pekerjaan, maka harus dilakukan mutasi ke bagian mana yang membuatnya lebih produktif.

Bila tercatat indikasi kurang nyaman pada aspek suasana bekerja yang kondusif, maka harus diciptakan suasana damai, kekeluargaan, lingkungan yang asri dan sejuk.

Bila tercatat indikasi kurang pada aspek legalitas pekerjaan, maka perlu selalu kegiatan bekerja yang disertai Surat Tugas agar pegawai bertanggungjawab mempergunakan wewenangnya.

Bila tercatat indikasi kurang pada aspek standar mutu, maka pegawai yang bersangkutan perlu ditingkatkan 'jam terbangnya' atau dilatih kompetensinya.

Bila tercatat indikasi kurang pada aspek etika, maka perlu pengawasan dan pembimbingan untuk bersosialisasi dan berkomunikasi dalam lingkungan dan suasana bekerjanya.

4. Perbaikan Budaya Kerja Pelayanan PNS.

Budaya kerja pelayanan dari seorang PNS sangat bergantung kepada organisasi dimana

PNS tersebut mengabdikan dirinya. Bagaimana organisasi mengelola interaksi antara pegawai (sumber daya manusia) dengan fasilitas (sumber daya sarana dan prasarana) memperlihatkan budaya kerja yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Pengelolaan ini dikenal dengan Sistem Manajemen Mutu (SMM) yang mengatur prosedur, mekanisme, tanggungjawab dan sasaran mutu yang dikehendaki.

Menurut standar pelayanan publik (TOT pelayanan publik, 2013), setiap penyelenggaraan pelayanan harus memiliki standar dan harus dipublikasikan sebagai jaminan adanya kepastian bagi penerima layanan. Standar pelayanan merupakan ukuran yang dibakukan dalam penyelenggaraan pelayanan yang wajib ditaati oleh pemberi dan/atau penerima pelayanan.

Oleh karena itu budaya kerja pelayanan PNS harus distandarkan melalui beberapa langkah sebagai berikut :

a. Identifikasi jenis pelayanan.

Dilakukan dengan menelaah hal-hal yang berkenaan dengan :

1) Pelayanan yang diselenggarakan sesuai dengan tugas dan fungsi, baik yang langsung diberikan kepada masyarakat, kepada instansi lainnya, maupun kepada unit lain secara internal dalam instansi.

2) Pelayanan yang sifatnya utama (core) dan sifatnya pendukung (supporting).

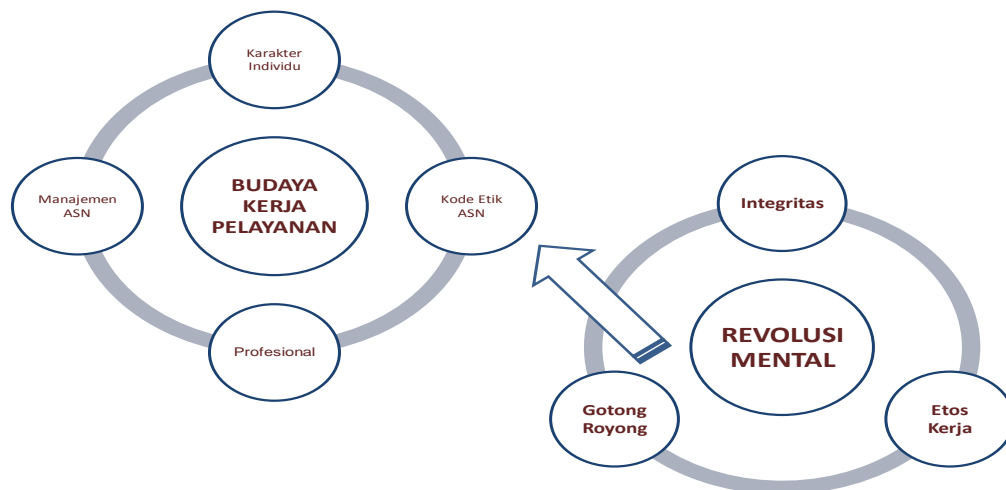
3) Dasar hukum yang menjadi acuan.

b. Identifikasi pelanggan.

Dilakukan dengan menelaah hal-hal sebagai berikut :

1) Pelanggan atau pengguna layanan atau target layanan yang langsung merasakan hasil pelayanan.

- 2) Pelanggan yang secara tidak langsung merasakan hasil pelayanan.
 - 3) Pelanggan internal yang dilayani.
 - 4) Instansi yang menjadi pelanggan.
- c. Identifikasi harapan pelanggan terhadap pelayanan yang diberikan.
Meliputi kualitas, biaya dan waktu pelayanan. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan mengadakan survey kepada pelanggan ataupun identifikasi internal melalui penggalan informasi kepada pegawai yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan.
- d. Perumusan visi dan misi pelayanan.
- e. Analisis proses dan prosedur, prasyarat, sarana dan prasarana, waktu dan biaya pelayanan.
- 1) Analisis proses dan prosedur.
Mengidentifikasi keseluruhan aktivitas dalam pemberian layanan mulai saat pelanggan datang sampai pada pelanggan selesai menerima layanan.
 - 2) Analisis persyaratan pelayanan.
Mengidentifikasi persyaratan yang dibutuhkan pada setiap tahapan aktivitas dalam pemberian layanan.
 - 3) Analisis sarana dan prasarana.
Mengidentifikasi sarana dan prasarana yang diperlukan dalam memberikan pelayanan.
 - 4) Analisis waktu dan biaya pelayanan.
Menentukan waktu yang diperlukan dan biaya dalam pemberian pelayanan.
- f. Analisis mekanisme pengaduan/keluhan, yang ditempuh dengan menelaah hal-hal sebagai berikut :
- 1) Sarana yang disediakan untuk menampung keluhan pelanggan (kotak surat, telepon bebas pulsa, unit khusus pengaduan, dsb).
 - 2) Prosedur yang harus dilalui dalam pengaduan untuk mendapatkan respon terhadap pengaduannya dan lamanya respon yang akan diterima oleh pelanggan.
 - 3) Pejabat yang berwenang mengambil keputusan dalam menangani pengaduan.
- Dengan mengidentifikasi unsur-unsur pelayanan di atas, organisasi dapat menemukan pada butir mana perbaikan budaya kerja pelayanan oleh PNS dapat dilakukan.
- Selain itu peningkatan kualitas terhadap sikap mental dan perubahan budaya kerja pelayanan PNS dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Nilai-nilai budaya kerja pelayanan berintegrasi dengan nilai-nilai revolusi mental.

Seperti gambar di atas, budaya kerja pelayanan yang terbangun oleh kapasitas dan karakter individu yang patuh pada kode etik ASN dan bekerja secara profesional serta didukung oleh manajemen ASN yang tertib dan visioner dalam perspektifnya dapat memberikan hasil kinerja yang memuaskan publik. Dari sisi aktivitas bekerja dan administrasi penyelenggaraan operasional organisasi, harapan publik sudah terjawab. Tetapi dari sisi performa dan kesahajaan pelayanan yang menjadi kesan dan menarik simpati masyarakat untuk terus menggunakan jasa dan produk dari lembaga ASN masih menemukan banyak

ketidaksesuaian. Apalagi dengan tuntutan globalisasi sekarang yang dihadapkan pada daya saing dan sikap perilaku sosial, berbangsa, berbudaya.

Disinilah peranan revolusi mental dengan nilai-nilai substansi integritas, etos kerja dan gotong royong diintegrasikan ke dalam budaya kerja pelayanan. Dengan keterpaduan budaya kerja dan revolusi mental yang diterapkan pada kegiatan pelayanan publik dapat membuat individu, organisasi dan lembaga dimana ASN mengabdikan dirinya dicintai oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA :

Wikipedia 22 Januari 2017 dari Levi (2002), studi kasus Miradipta Rizqi dan Susanty Aries (2013) di PT. Intech Anugrah Indonesia Semarang
<http://kbbi.web.id/mental>, di unduh 22-3-2017.
<https://id.wiktionary.org/wiki/mentalitas>, di unduh 22-3-2017.
https://id.wikipedia.org/wiki/Mentalitas_gerombolan, di unduh 22-3-2017.

<https://www.merriam-webster.com/dictionary/mental>, di unduh 22-3-2017.

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

Modul TOT Peayanan Publik, 2013, Pusdiklat SPIMNAS Bidang teknik manajemen dan kebijakan pembangunan, Lembaga Administrasi Negara.

STUDI IMPLEMENTASI PEMBELAJARAN ‘TERPADU’ (TELAAH, EKSPLORASI, RUMUSKAN, PRESENTASIKAN, APLIKASIKAN, DUNIAWI, UKHROWI) DI SDIT UMMUL QURO BOGOR

Shintawati

Yayasan Ummul Quro Bogor

shinta_inspiration@yahoo.com

Abstrak: Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk mengetahui dasar pertimbangan, strategi, hasil dan faktor penentu keberhasilan dalam implementasi pembelajaran TERPADU (Telaah, Eksplorasi, Rumuskan, Presentasikan, Aplikasikan, Duniawi, Ukhrowi) di SDIT Ummul Quro Bogor. Masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah yang menjadi dasar pertimbangan lembaga dalam mengimplementasikan pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor? Bagaimanakah strategi yang dilakukan? Bagaimanakah hasil implementasinya? Faktor apa yang menjadi penentu keberhasilannya? Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara, dokumen, serta angket kepada informan dan peserta didik. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman. Berdasarkan data penelitian diperoleh temuan: 1. Ada kesamaan visi, misi Yayasan Ummul Quro Bogor dengan pembelajaran TERPADU dan kesesuaian SKL SDIT Ummul Quro dengan JSIT. 2. Pihak Yayasan, Pimpinan unit, dan Koordinator level menjalankan peran dalam tahap persiapan, pelaksanaan dan evaluasi implementasi 3. Ada peningkatan capaian hasil belajar kognitif dan karakter peserta didik setelah implementasi. 4. Ditemukan semangat atau motivasi guru yang kuat dan kondisi lingkungan internal yang kondusif. Dengan demikian, disimpulkan: 1. Kesamaan visi, misi dan kesesuaian SKL menjadi landasan implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro. 2. Pihak Yayasan dan sekolah menjalankan perannya masing-masing dalam tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi implementasi. 3. Pembelajaran TERPADU berdampak positif pada peningkatan capaian hasil belajar peserta didik. 4. Faktor penentu keberhasilan implementasi yang utama adalah semangat guru dan kondisi lingkungan internal yang kondusif.

Kata kunci: SDIT Ummul Quro Bogor, pembelajaran TERPADU, JSIT.

Abstract: *This research is a qualitative research to know basic of consideration, strategy, result and determinant of success in implementation ‘TERPADU’ learning (Telaah, Eksplorasi, Rumuskan, Presentasikan, Aplikasikan, Duniawi, Ukhrowi) at SDIT Ummul Quro Bogor. The problem in this research is formulated as follows: What is the basic consideration of the institution in implementing ‘INTEGRATED’ learning in SDIT Ummul Quro Bogor? How is the strategy done? How is the implementation result? Which factors are the determinants of success? The method used in this research using descriptive qualitative research method. Data were collected through direct observation, interviews, documents, and questionnaires to informants and learners. Data analysis in this research use Miles and Huberman model. Based on the research data obtained findings: 1. There is a common vision, mission Ummul Quro Bogor Foundation with ‘TERPADU’ learning and*

the suitability of SKL SDIT Ummul Quro with JSIT. 2. The Foundation, the Unit Leaders, and the Level Coordinator perform the role in the preparation, implementation and evaluation stage of implementation 3. There is an improvement in the learning achievement of the cognitive and the character of the learner after the implementation. 4. Found a strong spirit or motivation of the teacher and conducive internal environment conditions. Thus, it is concluded: 1. The similarity of vision, mission and conformity of SKL become the foundation decided the implementation of ‘TERPADU’ learning in SDIT Ummul Quro. 2. The Foundation and the school perform their respective roles in the preparation, implementation, and evaluation phases. 3. ‘TERPADU’ learning has a positive impact on improving learning outcomes of learners. 4. The main determinants of successful implementation are teachers' enthusiasm and conducive internal environment.

Keywords: SDIT Ummul Quro Bogor, ‘TERPADU’ learning, JSIT.

I. PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pada awal tahun 2017, salah satu fraksi di DPRD Kota Bogor mengadakan dengar pendapat dengan berbagai komponen masyarakat yang terkait untuk membahas tentang strategi pendidikan karakter yang efektif dalam rangka mengatasi semakin mengkhawatirkannya perilaku anak usia sekolah di Kota Bogor. Ada keinginan untuk meningkatkan efektifitas proses pendidikan karakter yang dilaksanakan di sekolah-sekolah agar menurunnya perilaku anak usia sekolah di Kota Bogor dapat diatasi.

Pendidikan Islam memainkan peranan yang sangat penting dalam mempersiapkan generasi menghadapi zaman yang penuh tantangan ini. Pendidikan Islam harus mampu menyelenggarakan proses pembekalan pengetahuan, penanaman nilai, pembentukan sikap dan karakter, pengembangan bakat, kemampuan keterampilan, menumbuhkembangkan potensi akal, jasmani dan ruhani yang optimal, seimbang dan sesuai dengan tuntutan zaman. Dan salah satu upaya untuk mewujudkan idealisme pendidikan tersebut ialah melalui penyelenggaraan Sekolah Islam Terpadu.

Sekolah Islam Terpadu (SIT) menawarkan satu model sekolah alternatif, yang mencoba menerapkan pendekatan penyelenggaraan yang memadukan pendidikan umum dan pendidikan agama menjadi satu jalinan kurikulum. Dengan pendekatan ini, semua mata pelajaran dan semua kegiatan sekolah tidak lepas dari bingkai ajaran dan pesan nilai Islam.

Hal ini searah dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 ayat (3) yang mengamanatkan kepada pemerintah untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan undang-undang.

Dalam penyelenggaraan proses pendidikan, Sekolah Islam Terpadu (SIT) mengacu pada permendikbud no 65 Tahun 2013 tentang Standar Proses. Selain itu, JSIT juga mengembangkan standar proses yang mengacu pada kekhasan JSIT. Standar Proses ini didasari pada prinsip pembelajaran **SIT** yaitu Sajikan, Internalisasikan, dan Terapkan, yang diimplementasikan dalam pendekatan pembelajaran “TERPADU” (singkatan dari

Telaah, Eksplorasi, Rumuskan, Presentasikan, Aplikasikan, Duniawi, dan Ukhrowi).

SDIT Ummul Quro Bogor telah menerapkan pembelajaran “TERPADU” sejak tahun ajaran 2015-2016.

Setelah menerapkan pembelajaran TERPADU, pimpinan sekolah melihat adanya penurunan jumlah siswa yang bermasalah, penurunan jumlah tindakan indisipliner, juga penurunan jumlah konflik yang terjadi antar siswa. Sebaliknya terjadi peningkatan jika dilihat dari perilaku baik siswa, seperti siswa terlihat lebih sopan, lebih hormat guru, dan lebih mudah diarahkan.

Mengetahui dampak baik penerapan pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro – Bogor, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait implementasi pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor agar dapat menjadi contoh, khususnya bagi SIT-SIT lain di seluruh Indonesia.

B. Fokus Penelitian

untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang bagaimana implementasi pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor, peneliti merumuskan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan lembaga dalam mengimplementasikan pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor?
2. Bagaimanakah strategi yang dilakukan oleh SDIT Ummul Quro Bogor dalam mengimplementasikan pembelajaran “TERPADU”?

3. Bagaimanakah hasil implementasi pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor?
4. Faktor apa yang menjadi penentu keberhasilan implementasi pembelajaran “TERPADU” di SDIT Ummul Quro Bogor?

2. ACUAN TEORETIK

1. Hakikat Implementasi

Arti kata **implementasi**/im·ple·men·ta·si/impleméntasi/ *n* menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan; penerapan; sedangkan **mengimplementasikan**/meng·im·ple·men·t·a·si·kan/ *v* adalah melaksanakan; menerapkan.

Sedangkan menurut Warsita (2008), implementasi adalah penggunaan bahan dan strategi pembelajaran dalam keadaan yang sesungguhnya (bukan tersimulasikan).

Jadi penggunaan kata ‘implementasi’ dalam judul tesis ini memiliki pengertian penerapan model pembelajaran “TERPADU” dalam keadaan yang sesungguhnya di SDIT Ummul Quro Bogor.

2. Hakikat Pembelajaran “TERPADU”

Misi dan tujuan utama pendirian Sekolah Islam Terpadu (SIT) adalah mewujudkan sekolah yang secara efektif mengembangkan proses pendidikan yang dapat menumbuhkembangkan potensi fitrah anak didik menuju visi pembentukan generasi yang taqwa dan berkarakter pemimpin.

Menurut Fahmy Alaydroes et.al (2014), Sesuai dengan misi, tujuan dan strategi Sekolah Islam Terpadu tersebut, Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) juga telah mengembangkan standar proses yang mengacu pada kekhasan JSIT. Standar Proses ini didasari pada prinsip pembelajaran **SIT** yaitu Sajikan,

Internalisasikan, dan Terapkan dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. **Sajikan** artinya memberikan pemahaman tentang nilai-nilai agama dan pengetahuan dan keterampilan melalui dimensi akal, rasio/logika dan kinestetik dalam setiap bidang studi.
- b. **Internalisasikan** artinya menumbuhkan rasa cinta dan rasa butuh terhadap nilai-nilai kebaikan, melalui dimensi emosional, hati, atau jiwa.
- c. **Terapkan** artinya mempraktekkan nilai-nilai kebaikan, melalui dimensi perilaku kegiatan ibadah dan amalan-amalan nyata serta berupaya untuk menubar kebaikan.

Prinsip pembelajaran Sajikan, Internalisasikan dan Terapkan menjadi ruh pendekatan pembelajaran khas JSIT yaitu Pembelajaran ‘TERPADU’, yang merupakan akronim dari Terapkan, Eksplorasi, Rumuskan, Presentasikan, Aplikasikan, Duniawi dan Ukhrowi, dengan uraian sebagai berikut:

- a. **Telaah** artinya mengkaji konsep-konsep dasar materi melalui aktivitas Tadabur dan Tafakur.
- b. **Eksplorasi** artinya melakukan aktivitas menggali pengetahuan melalui beragam metode dan pendekatan pembelajaran.
- c. **Rumuskan** artinya menyimpulkan hasil eksplorasi dengan berbagai bentuk penyajian.
- d. **Presentasikan** artinya menjelaskan atau mendiskusikan rumusan hasil eksplorasi.
- e. **Aplikasikan** artinya menerapkan hasil pembelajaran yang didapat untuk memecahkan masalah dan mengaitkan dengan bidang yang relevan.
- f. **Duniawi** artinya mengaitkan hasil pembelajaran yang didapat dengan kehidupan nyata.
- g. **Ukhrowi** artinya menghubungkan hasil pembelajaran yang didapat dalam melaksanakan pengabdian kepada Allah SWT.

Tabel 1. Proses Pembelajaran “TERPADU”

Kegiatan Awal	Kegiatan Inti	Kegiatan Penutup
<ul style="list-style-type: none"> • menciptakan suasana awal yang menyenangkan dan kondusif • melakukan Apersepsi atau Invitasi • menghubungkan nilai-nilai spiritual dengan isi materi yang akan dibahas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Membentuk pengalaman belajar siswa melalui kegiatan Telaah, Eksplorasi, Rumuskan dan Presentasikan. • Menggunakan metode dan pendekatan yang variatif untuk mengaktifkan dan mengefektifkan pembelajaran. 	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan validasi terhadap konsep yang telah dikonstruksi oleh siswa • Mendorong siswa untuk menerapkan hasil pembelajaran dalam bidang yang relevan melalui kegiatan Aplikasi • Mengintisarikan hasil pembelajaran untuk diaplikasikan dalam kehidupan Duniawi dan Ukhrowi.

Pembelajaran ‘TERPADU’ ini memberikan proses pembelajaran yang utuh, tidak hanya mengajarkan ilmu (kognitif) tetapi juga sangat memperhatikan sisi

pembentukan sikap dan keterampilan, tidak hanya mengajarkan penerapan ilmu sebatas untuk kepentingan di dunia tetapi juga menjadikan akhirat sebagai sasaran utama

hasil pembelajaran, tidak hanya menghasilkan peserta didik yang pandai berfikir tetapi juga pandai berdzikir, sebagaimana ciri seorang ulil albab yang termaktub dalam Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 190-191.

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Dasar pertimbangan lembaga dalam mengimplementasikan pembelajaran "TERPADU" di SDIT Ummul Quro Bogor.
2. Strategi yang dilakukan oleh SDIT Ummul Quro dalam mengimplementasikan pembelajaran "TERPADU".
3. Hasil implementasi pembelajaran "TERPADU" di SDIT Ummul Quro Bogor.
4. Faktor penentu keberhasilan implementasi pembelajaran "TERPADU" di SDIT Ummul Quro Bogor.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengkaji secara mendalam realitas dan gejala-gejala yang terjadi di lingkungan SDIT Ummul Quro Bogor secara alamiah, bukan situasi yang dikondisikan dengan sengaja, terkait pembelajaran "TERPADU" yang diterapkan di sekolah ini.

Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, agar dapat diperoleh pemahaman yang holistik (utuh) dan mendalam.

C. Latar Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Yayasan Ummul Quro Bogor dan SDIT Ummul Quro Bogor yang berlokasi di Jl. KH. Sholeh Iskandar no 1, Desa Parakan Jaya, Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, dalam kurun waktu April sampai Juni 2017.

D. Data dan Sumber Data

Secara umum penelitian ini mengumpulkan informasi dari beberapa sumber, yaitu: a) kejadian/peristiwa, yaitu dari proses pembelajaran yang berlangsung di SDIT Ummul Quro Bogor. Peneliti melakukan pengamatan terhadap proses pembelajaran menggunakan pendekatan TERPADU di kelas 3A; b) informan, yaitu para pengelola bidang pendidikan di Yayasan Ummul Quro Bogor serta para pimpinan di SDIT Ummul Quro Bogor, yaitu: Ketua 1 Bidang Pendidikan Yayasan Ummul Quro Bogor, Kepala Penjamin Mutu Pembelajaran dan Kepala Diklat Yayasan Ummul Quro Bogor, Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah bagian Kurikulum dan Wakil Kepala Sekolah bagian Kesiswaan, Koordinator Level 3, Koordinator Bimbingan Konseling, dan siswa-siswi kelas 3A SDIT Ummul Quro Bogor yang berjumlah 30 orang. Informan dalam penelitian ini dipilih oleh peneliti yang dapat memberi informasi yang akurat secara alami atau yang mendekati persoalan yang diteliti; c) dokumen, yaitu informasi tertulis yang dapat memberi keterangan tentang pelaksanaan proses pembelajaran secara teori dan praktis, meliputi : Silabus dan RPP pembelajaran TERPADU, Manual Mutu

Yayasan Ummul Quro Bogor, program kerja Bimbingan Konseling, program kerja bagian kesiswaan.

Mayoritas data diperoleh dari para informan melalui teknik wawancara dan angket. kemudian berdasar informasi dari informan utama dikembangkan dengan teknik *snow balling* untuk menemukan informan berikutnya sehingga data yang dikumpulkan bisa optimal. wawancara dilakukan kepada 4 orang informan utama, yaitu Ketua 1 Bidang Pendidikan, Kepala Sekolah, Koordinator Level 3, dan Koordinator Bimbingan Konseling. Dan 4 informan lainnya yaitu Kepala Bagian Penjaminan Mutu Pembelajaran, Kepala Bagian Diklat, Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, dan Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan. Sedangkan kepada 30 orang peserta didik peneliti menghimpun data dengan menggunakan angket.

E. Prosedur Pengumpulan dan Perekaman Data

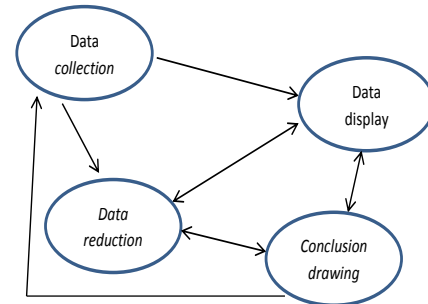
Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang utama dalam penelitian kualitatif, yaitu : 1) Observasi partisipan, 2) Wawancara, 3) Dokumentasi, dan 4) Triangulasi.

F. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data model Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam Prastowo, analisis data kualitatif adalah suatu proses analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Menurut model ini proses analisis

data telah dimulai sejak masa pengumpulan data hingga setelah selesai pengumpulan data dilakukan.

Gambar 3.1 Model Analisis Interaktif Miles dan Huberman



Sumber: diadaptasi dari Miles dan Huberman dalam Prastowo, 2011)

G. Pemeriksaan atau Pengecekan Keabsahan Data (Triangulasi)

Untuk menjamin kredibilitas data dalam penelitian ini digunakan 4 teknik, yaitu 1) meningkatkan ketekunan; 2) triangulasi; 3) member check; 4) menggunakan bahan referensi.

4. DESKRIPSI DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1) Sejarah Ummul Quro Bogor

Yayasan Ummul Quro Bogor didirikan pada tanggal 13 Ramadhan 1416 H bertepatan dengan tanggal 3 Pebruari 1996. Legal formal yayasan sesuai dengan Akte Notaris Ny. Husna Darwis, SH. Nomor 8, tahun 1996 dengan nama YAYASAN UMMUL QURO. Lokasi berada di Jalan KH. Sholeh Iskandar no.1, Parakan Jaya, Kemang, Kabupaten Bogor. Pada tahun 1997, Yayasan mendapat amanah untuk mengelola sejumlah siswa SDIT Sholahuddin yang diserahkan oleh Yayasan Annizariyah, Ciomas Bogor. Limpahan siswa dari SDIT Sholahudin ini sudah mencakup siswa kelas 1 – 6. Jadi sejarah SDIT Ummul Quro sebenarnya berawal dari

SDIT Sholahuddin yang telah berdiri sejak tahun 1993 dan merupakan satu dari empat Sekolah Islam Terpadu tertua di Indonesia. Yayasan Ummul Quro Bogor tidak hanya menyelenggarakan jenjang pendidikan dasar (SDIT Ummul Quro) tetapi juga menyelenggarakan TKIT Ummul Quro yang berdiri pada tahun 1998, SMPIT Ummul Quro yang berdiri pada tahun 2002, dan SMAIT Ummul Quro yang berdiri pada tahun 2011.

2) Visi, Misi, dan Kebijakan Mutu Lembaga

Visi

Menjadikan Ummul Quro Bogor sebagai lembaga unggulan yang berkualitas dan berpengaruh dalam peran serta mewujudkan masyarakat madani.

Misi

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas lembaga pendidikan
2. Meningkatkan kualitas SDM dan prestasi siswa
3. Meningkatkan kinerja struktur lembaga

Kebijakan Mutu

- i. Mutu pelayanan pendidikan adalah untuk membentuk siswa yang memiliki aqidah yang lurus, ibadah yang benar, akhlaq yang kokoh, mandiri, cerdas, fisik yang kuat, bersemangat, teratur dan rapi, disiplin, berguna bagi sesama.
- ii. Untuk menjaga konsistensi penerapan prinsip di atas YAYASAN UMMUL QURO BOGOR menerapkan sistem manajemen mutu yang difokuskan pada perbaikan setiap aspek organisasi khususnya sumber daya manusia dan sumber daya pendukung.

iii. Untuk meningkatkan efektifitas penerapan sistem manajemen mutu pada setiap bagian secara berkesinambungan ditetapkan sasaran mutu yang relevan dan dievaluasi secara periodik.

iv. Pengurus Yayasan, Kepala Bagian, Kepala Sekolah, Guru dan Pegawai lainnya memiliki komitmen kuat dalam mencapai setiap target yang terkait dengan kebijakan ini.

3) Sistem Manajemen Mutu

Yayasan Ummul Quro Bogor menerapkan sistem manajemen mutu yang mengacu pada SMM ISO 2001:2008. Berawal dari penawaran salah seorang orangtua siswa SIT Ummul Quro yang berprofesi sebagai konsultan SMM ISO, pada tahun 2005, Yayasan Ummul Quro Bogor mulai merancang sistem manajemen di lembaganya. Kemudian di tahun 2013, Yayasan Ummul Quro Bogor kembali mengundang seorang konsultan SMM ISO dari salah satu lembaga konsultan SMM ISO, untuk memperbaharui dan menyempurnakan sistem manajemen mutunya menggunakan SMM ISO 2001:2008. Penyempurnaan ini juga mencakup penyesuaian dengan konten kependidikan sesuai dengan International Workshop Agreement ke-2 (IWA 2) yang dijadikan sebagai pedoman dalam penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2008 di Sekolah/Pendidikan.

Sampai saat ini Yayasan masih memegang prinsip bahwa implementasi SMM adalah lebih penting dari sekedar mendapat sertifikat SMM ISO, sehingga lembaga ini memutuskan cukup dengan menerapkan sistem manajemen mutu saja tanpa mengajukan sertifikasi SMM ISO.

4) Standar Kompetensi Lulusan

Dari sisi perancangan kurikulum, SDIT Ummul Quro mengacu pada kurikulum nasional (kurikulum 2013), kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu, dan kurikulum khas yang dikembangkan sendiri oleh sekolah. Sebagai anggota aktif di Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT), SDIT Ummul Quro menerapkan kurikulum SIT yang ditetapkan oleh JSIT. Menjadikan Tujuan pendidikan nasional sebagai tujuan proses pembelajaran yang diselenggarakan, dipadukan dengan tujuan pendidikan menurut Islam yaitu hasil pendidikan bukan sekedar sukses di dunia tetapi juga sukses di akhirat, sebagai landasan filosofisnya. SDIT Ummul Quro menjadikan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) yang dikeluarkan pemerintah sebagai acuan, diintegrasikan dengan SKL yang ditetapkan oleh JSIT sebagaimana yang tercantum dalam buku Standar Mutu Sekolah Islam Terpadu. Hasil dari integrasi kedua SKL ini diwujudkan dalam bentuk Jaminan Kualitas SDIT Ummul Quro.

B. TEMUAN PENELITIAN

1) Dasar Pertimbangan Implementasi Pembelajaran TERPADU.

Terkait dengan dasar pertimbangan Yayasan Ummul Quro Bogor mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di seluruh unit pendidikan yang dikelolanya, Drs. H. Syamsuddin Harun, Ketua 1 Bidang Pendidikan Yayasan Ummul Quro Bogor, menjelaskan bahwa Ummul Quro punya proses yang panjang dalam menerapkan pendidikan. Dan ketika Ummul Quro tergabung dalam JSIT, ternyata apa yang diterapkan dalam konsep pembelajaran terpadu itu menunjukkan konsep yang menyeluruh, baik pada pemahaman yang menyeluruh pada siswa

itu sendiri maupun pada penerapannya atau implementasinya. Ada satu konteks pemanfaatan baik pada konteks duniawi maupun ukhrowi. Hal ini dianggap sebagai sebuah kelengkapan dalam strategi bagaimana sekolah dapat mengarahkan siswa dalam pembelajaran.

Hal senada juga disampaikan oleh ibu Kepala Sekolah SDIT Ummul Quro, Anis Saida Ulfa, S.Pd., menurut beliau berawal dari visi misi lembaga bahwa SDIT Ummul Quro adalah Sekolah Islam Terpadu, itu adalah landasan utamanya kenapa SDIT Ummul Quro menerapkan pembelajaran TERPADU.

Selain kesesuaian dengan visi dan misi, pembelajaran TERPADU juga dinilai sangat sesuai dengan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) di SIT Ummul Quro. Anis menyatakan, alasan kedua yang menjadi landasan implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, setelah kesamaan visi dan misi lembaga, adalah keselarasan dalam pencapaian SKL. Tidak ada penambahan konten dalam SKL SIT Ummul Quro yang diakibatkan oleh penerapan pembelajaran TERPADU, karena pembelajaran TERPADU bersifat menguatkan dari sisi proses pencapaian SKL tersebut.

2) Strategi Implementasi

Pada Tahun Ajaran 2016-2017 SDIT Ummul Quro mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di seluruh kelas dan di semua mata pelajaran, kecuali pelajaran *Tahsin* dan *Tahfiz Al-Qur'an*, Bahasa Arab, dan PJOK. Pelajaran Bahasa Arab belum menggunakan pembelajaran TERPADU karena kurikulumnya belum sepenuhnya selesai, mengingat pelajaran Bahasa Arab baru tahun ini diberlakukan

kembali setelah JSIT Indonesia mewajibkan pelajaran Bahasa Arab di seluruh SIT. Sedangkan pelajaran PJOK walaupun belum sepenuhnya menerapkan pembelajaran TERPADU tetapi internalisasi nilai keislaman tetap dimasukkan dalam pembelajaran.

Menurut Kepala Bagian Diklat, pelatihan yang diberikan dalam upaya untuk memberikan pemahaman kepada seluruh guru tentang pembelajaran TERPADU mencakup, *pertama*, memberi pemahaman tentang kerangka dasarnya, terkait dengan spirit dan kekhasan yang ada dalam pembelajaran TERPADU. *Kedua*, *workshop* penerapannya, mulai dari penerapan prinsip pembelajaran S (Sajikan), I (Internalisasikan), dan T (Terapkan). Serta pendekatan pembelajaran TERPADU-nya dari awal sampai akhir. Dan *ketiga*, tentang proses penilaiannya. Jadi secara umum mulai dari pemahaman dan praktek metodenya sampai penilaiannya.

Di tahap-tahap awal implementasi, terjadi fase adaptasi, fase dimana guru-guru berusaha memahami dengan utuh konsep pembelajaran TERPADU. Masih ada persepsi yang berbeda-beda (dikalangan guru) tentang tahap-tahap yang ada dalam pembelajaran terpadu ini, masih meraba apa yang dimaksud dengan Telaah, Eksplorasi, Rumuskan, Presentasikan, Aplikasikan, Duniawi dan Ukhrowi. Tetapi walaupun masih ada persepsi yang berbeda-beda tentang konsep pembelajaran TERPADU di awal implementasinya, seluruh guru tetap bersemangat menyambut implementasi pembelajaran TERPADU ini.

Pimpinan sekolah mengelola kondisi di fase adaptasi ini dengan cara memperkuat komunikasi dan *teamwork* diantara pimpinan, koordinator level, dan seluruh guru. Adanya wadah pertemuan rutin

pimpinan sekolah dengan koordinator level sepekan sekali dimanfaatkan oleh pimpinan sekolah, tim TPMU dan para koordinator level untuk mengakomodir, mendengar masukan-masukan dan untuk mengevaluasi proses implementasi yang sedang berjalan. Dan pertemuan KKG yang dikelola oleh koordinator level dengan seluruh guru di level masing-masing, yang diadakan 2-3 kali dalam satu pekan. Koordinator level berperan sebagai pemandu bagi teman-teman di tataran operasional di lapangan.

3) Hasil Implementasi

Setelah implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro berjalan selama dua tahun, Ketua 1, Kepala Sekolah, dan juga Koordinator Level yang diwawancara, menilai bahwa implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro berjalan dengan baik.

Dari hasil observasi kelas yang peneliti lakukan di kelas 3A, tampak suasana kelas terlihat semarak dan rapi. Suasana kelas terasa santai tetapi tetap tertib. Sikap guru sangat hangat dan ramah menyapa siswa, dan sikap siswa pun sangat senang menyambut kehadiran ibu guru. Antusias siswa tampak disepanjang pembelajaran yang berlangsung 2x35 menit, sejak awal sampai akhir siswa diajak melakukan aktifitas yang beragam, guru merancang pembelajaran berdasar tahapan pembelajaran TERPADU dengan menggunakan metode yang beragam, seperti simulasi, tanya jawab, diskusi kelompok, presentasi siswa, diskusi kelas, dan games, semuanya dipadu secara apik dan mengalir, membuat pembelajaran jadi menyenangkan untuk peserta didik. Dengan menggunakan pembelajaran TERPADU guru mampu memunculkan pembelajaran

berbasis nilai Islam dan pembentukan karakter.

Dari data angket siswa yang diberikan setelah pembelajaran selesai, diperoleh hasil:

- a. Dari 27 orang siswa, 13 orang (48,2%) diantaranya merasa sangat bersemangat mengikuti pembelajaran, 8 orang (29,6%) merasa bersemangat, 5 orang (18,5%) merasa cukup bersemangat, 1 orang (3,7%) tidak bersemangat, dan tidak ada siswa yang merasa sangat tidak bersemangat.
- b. Dari 27 orang siswa, 17 orang (63%) merasa sangat tertarik dengan pembelajaran yang diselenggarakan, 8 orang (29,6%) merasa tertarik, 2 orang (7,4%) merasa cukup tertarik, dan tidak ada siswa yang merasa tidak tertarik atau sangat tidak tertarik mengikuti pembelajaran.
- c. Dari 27 orang siswa, 11 orang (40,7%) terlibat sangat aktif dalam pembelajaran, 8 orang (29,6%) terlibat aktif, 7 orang (25,9%) terlibat cukup aktif, 1 orang (3,7%) tidak terlibat aktif, dan tidak ada siswa yang sangat tidak terlibat dalam pembelajaran.
- d. Dari 27 orang siswa, 18 orang (66,7%) merasa sangat tertantang mengikuti pembelajaran, 4 orang (14,8%) merasa tertantang, 4 orang (14,8%) merasa cukup tertantang, tidak ada siswa yang merasa tidak tertantang, dan 1 orang (3,7%) merasa sangat tidak tertantang.

Menurut Barkah, pembelajaran TERPADU dengan tahapan-tahapan kegiatannya, menjadikan proses pembelajaran lebih terarah. Dengan tahapan-tahapan kegiatan dalam pembelajaran TERPADU, Guru jadi diingatkan agar jangan lupa menyampaikan ADU (Aplikasi, Duniawi, Ukhrowi). Jadi

penguatan-penguatannya ada pada tahap ADU, sehingga dengan TERPADU pembelajaran jadi lebih bernilai.

Menurut Koordinator Level 3, Barkah Syawaliatiningrum, setelah menggunakan pembelajaran TERPADU, dari hasil belajar akademik sama saja dengan pendekatan pembelajaran yang digunakan sebelumnya. Hasil belajar bagus-bagus saja, sebelum menggunakan pembelajaran TERPADU pun hasilnya sudah bagus.

Pembelajaran TERPADU tampak hasilnya pada pembentukan karakter siswa yang lebih kuat. Siswa jadi lebih pandai bersyukur, lebih mudah diarahkan.

Wakil Kepala Sekolah bidang Kesiswaan, memaparkan bahwa pada Tahun Ajaran 2016-2017 ada penurunan jumlah kasus pelanggaran yang dibawa walikelas ke beliau. Penampilan anak-anak jadi lebih santun, lebih tertib, dan lebih bisa diarahkan, baik di kegiatan-kegiatan yang sifatnya kolosal ataupun di kegiatan di kelas. Juga pada program shoum sunnah di kelas 5-6, prosentase siswa yang melaksanakannya meningkat. Kemudian juga konflik sesama teman di tahun ini juga jauh menurun dari tahun sebelumnya. Implementasi pembelajaran TERPADU sinergis dengan program-program kesiswaan.

4) Faktor Penentu Keberhasilan

Dalam proses implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, faktor yang menjadi kunci keberhasilan yang utama ada pada guru. Kepala sekolah menuturkan, kuncinya adalah menyamakan semangat, bahwa pembelajaran TERPADU ini adalah hal baru yang baik, yang harus dicoba, dan tidak dirasakan sebagai sebuah beban. Tingginya semangat dan keinginan untuk memberi yang terbaik yang dimiliki guru,

memudahkan proses mulai dari persiapan hingga pelaksanaan. Selain semangat yang harus terus dijaga, yang menjadi kunci keberhasilan juga monitoring, evaluasi, dan *teamwork* sesama guru.

Ketua 1 Yayasan Ummul Quro Bogor meyakini bahwa untuk memberi yang terbaik pada siswa, tentu semua harus belajar. Untuk itu semua pegawai di Ummul Quro, baik guru, para pimpinan, dan seluruh pegawai, semua harus terlibat dalam proses pembinaan keislaman. Proses pembinaan keislaman ini yang dapat menyelaraskan dan mempertemukan visi dan misi pegawai dengan visi dan misi lembaga. Proses pembinaan keislaman ini dinilai memberi pengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengimplementasikan pembelajaran TERPADU, karena dalam pembelajaran TERPADU tidak hanya sekedar aspek aspek pengetahuan dan aspek keterampilannya yang harus dilatih, tetapi aspek duniawi ukhrowi juga harus dilatih. Dalam aspek sikap, yaitu bagaimana cara guru mengajarkan sikap, memberikan pendidikan adab kepada siswa, tentu guru terlebih dulu harus memiliki sikap dan adab yang baik.

Dari faktor kesiapan peserta didik, pembelajaran TERPADU dapat diterima oleh seluruh peserta didik di SDIT Ummul Quro, dengan berbagai kondisinya. Karakteristik peserta didik di SDIT Ummul Quro dapat diketahui dari penjelasan Koordinator Tim BK SDIT Ummul Quro yang menjelaskan bahwa dari hasil observasi yang dilakukan ketika tes seleksi Penerimaan Peserta Didik Baru, menunjukkan memang anak-anak yang diterima pada umumnya berada pada posisi 1 level di atas kemampuan anak-anak pada usianya.

Keselarasan visi dan misi antara yayasan, sekolah, guru, dan orang tua telah

terbentuk di SDIT Ummul Quro. Hal ini berpengaruh pada pola interaksi komunikasi yang terbangun diantara pihak-pihak tersebut terjadi secara harmonis. Begitupun pola interaksi antara guru dan peserta didik terbangun dalam suasana edukatif, hangat dan kekeluargaan.

C. PEMBAHASAN TEMUAN

1) Pembelajaran TERPADU sebagai solusi

Jika dilihat langkah-langkah yang ada dalam pembelajaran TERPADU ini, dan disepadankan dengan langkah-langkah yang ada pada pendekatan pembelajaran saintifik, maka akan tampak seperti tabel berikut:

Tabel 2. Perbandingan Pembelajaran TERPADU dan Pembelajaran dengan Pendekatan Saintifik

Pembelajaran TERPADU	Pendekatan Saintifik (<i>Saintific Approach</i>)
Telaah	Mengamati
Eksplorasi	Menanya
	Mengumpulkan informasi
Rumuskan	Menalar
Presentasikan	Mengkomunikasikan
Aplikasikan	
Duniawi	
Ukhrowi	

Kelebihan pembelajaran TERPADU jika dibandingkan dengan *scientific approach* ada pada tahap ‘aplikasikan’, ‘duniawi’ dan ‘ukhrowi’ (ADU). Adanya tahap pembelajaran ADU ini menjadi kekhasan yang membuat pembelajaran TERPADU menjadi pendekatan pembelajaran yang kokoh dan efektif membangun karakter peserta didik. Guru berupaya menyajikan pembelajaran yang menyentuh hati peserta didik, karena hati adalah ‘motor’ perbaikan diri, sebagaimana diriwayatkan oleh Abu

Abdillah Nu'man bin Basyir *radhiyallahu ‘anhuma*, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda, “Ketahuilah, di dalam tubuh manusia terdapat *segumpal daging*. Jika ia baik, seluruh tubuh pun baik, dan jika ia rusak, seluruh tubuh pun rusak. Ketahuilah, *segumpal daging itu adalah hati*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Tahap ADU adalah *bridging* antara ‘dunia sekolah’ dengan dunia keseharian. Dengan tahap ADU, guru mengajak peserta didik untuk menerapkan materi yang dipelajari dalam kehidupan sehari-hari dan meningkatkan kualitas amalan ukhrowi. Hal ini tampak dalam implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro Bogor. Pembelajaran TERPADU membuat peserta didik lebih mudah diarahkan, lebih sopan, lebih disiplin, lebih semangat, menurunkan jumlah pelanggaran kedisiplinan, meningkatkan semangat menjalankan ibadah, dengan tetap memiliki capaian akademik yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa pembelajaran TERPADU dapat menjadi alternatif solusi untuk mengefektifkan upaya pembentukan karakter di sekolah dasar.

2) Keselarasan visi misi dan SKL menjadi landasan

Berdasar temuan yang ada, peneliti melihat bahwa visi dan misi Yayasan Ummul Quro Bogor ini telah menjadi inspirasi dan motivasi bagi seluruh pegawai. Hal itu tidak terlepas dari upaya yang dilakukan oleh yayasan dan juga unit sekolah dalam mensosialisasikan dan menjadikan visi dan misi ini sebagai acuan dalam operasional lembaga. Kefahaman tentang visi dan misi lembaga ini menjadikan seluruh guru dan pegawai bergerak ke arah yang sama. Keharusan guru dan pegawai untuk dapat

menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan juga orang tua, sangat dikuatkan. Integritas pribadi guru dan pegawai menjadi penilaian utama. Hal ini memungkinkan seluruh guru dan pegawai dapat bergerak seirama. Peserta didik dapat menyaksikan konsistensi keteladanan dari seluruh guru dan pegawai di sekolah, hal ini tentu sangat berpengaruh terhadap upaya pembentukan karakter peserta didik di sekolah. Visi dan misi menjadi norma yang menghasilkan perilaku pegawai, membentuk budaya organisasi.

Menurut Syamsul Ma'arif dan Hendri Tanjung (2003), budaya merupakan suatu sistem dari bagian nilai-nilai dan kepercayaan bahwa norma-norma itu menghasilkan tingkah laku. Budaya sangat penting untuk menentukan keefektifan organisasi, hal ini berangkat dari pengertian dasar bahwa nilai, kepercayaan dan arti yang mendasari suatu sistem sosial adalah sumber utama dari motivasi dan aktivitas koordinasi.

Tidak hanya kepada seluruh guru dan pegawai di SDIT Ummul Quro, Pimpinan sekolah juga berupaya untuk membangun keselarasan visi misi lembaga dengan orang tua siswa melalui moment sosialisasi program sekolah, juga melalui program pembekalan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah untuk orang tua setiap semester. Hal ini telah menciptakan keselarasan gerak di seluruh pegawai dan orang tua, sehingga antara sekolah dan rumah bisa bersinergi dalam upaya pendidikan putra-putrinya. Keselarasan rumah dan sekolah ini menjadikan proses pembentukan karakter peserta didik di SDIT Ummul Quro dapat berjalan efektif.

Yayasan Ummul Quro Bogor memiliki alasan yang mendasar dalam

mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di seluruh unit pendidikan yang dikelolanya. Jika melihat uraian filosofi dan hakikat pembelajaran TERPADU dan visi misi Jaringan Sekolah Islam Terpadu sebagai lembaga penggagas pembelajaran TERPADU, terdapat kecocokan dengan visi dan misi Yayasan Ummul Quro Bogor, yaitu ingin membentuk peserta didik yang shalih, cerdas, dan berakhlak karimah, generasi yang siap menjadi pemimpin yang bertaqwa, dengan tetap mengacu kepada kebijakan pemerintah yang berlaku.

Selain adanya kesamaan visi dan misi, dalam Standar Kompetensi Lulusan SIT Ummul Quro pun mengacu pada Standar Kompetensi Lulusan JSIT. Pembelajaran TERPADU sangat selaras dengan upaya sekolah mencapai Standar Kompetensi Lulusan tersebut. Dua hal inilah, kesamaan visi misi dan keselarasan dengan standar kompetensi lulusan SIT Ummul Quro, yang menjadikan yayasan Ummul Quro Bogor mengambil keputusan mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di SIT Ummul Quro.

3) Strategi Difusi

Langkah-langkah difusi yang dilakukan SDIT Ummul Quro sesuai dengan langkah-langkah difusi menurut Rogers dalam Warsita (2008), yaitu: *Knowledge, Persuasion, Decision, Implementation, dan Confirmation*.

- a. *Knowledge*. Pengetahuan dan pemahaman pertama kali didapat oleh Kepala Departemen Pengembangan Pendidikan.
- b. *Persuasion*. Pemahaman yang telah diperoleh tersebut kemudian disampaikan kepada ketua 1 Bidang Pendidikan dan seluruh kepala sekolah di SIT Ummul Quro. Disampaikan dalam forum tersebut kelebihan dan keunggulan pembelajaran TERPADU dan alasan mengapa SIT Ummul Quro perlu mengimplementasikan pembelajaran TERPADU ini. Informasi tentang pembelajaran TERPADU ini mendapat respon positif dari seluruh pimpinan.
- c. *Decision*. Setelah melalui proses pembahasan dan pertimbangan, akhirnya ketua 1 Bidang Pendidikan mengambil keputusan untuk mengimplementasikan pembelajaran TERPADU ini di seluruh unit yang dikelola yayasan. Atas keputusan yang diambil ini, pihak yayasan pun menyiapkan langkah-langkah persiapan implementasinya, yaitu berupa persiapan kurikulum pelatihan, menyelenggarakan pelatihan bagi seluruh guru, berkoordinasi dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum untuk menyiapkan berbagai format administrasi pembelajaran yang diperlukan, dan bersiap diri untuk memberi konsultasi jika dibutuhkan.
- d. *Implementation*. Dalam tahap implementasi peran kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan koordinator level menjadi posisi kunci dalam melakukan persiapan dan pengawalan. Melalui forum-forum diskusi dan evaluasi yang diselenggarakan secara rutin, baik ditingkat pimpinan dan korlev, maupun ditingkat koordinator level dan guru, diselenggarakan secara rutin setiap pekan. Bahkan ditingkat koordinator level dan guru berjalan 2-3 kali dalam sepekan. Forum-forum diskusi dan evaluasi ini dikawal ketat oleh pimpinan sekolah. Pimpinan sekolah berhasil membangun sistem dan kebersamaan diantara seluruh jajaran pimpinan, koordinator level dan seluruh guru, sehingga kebingungan yang muncul di

awal masa implementasi dapat dikelola dan dilalui dengan baik.

- e. *Confirmation*. Dari proses implementasi yang dijalankan, yayasan dan pimpinan sekolah mendapat data/informasi yang menguatkan untuk melanjutkan proses implementasi pembelajaran TERPADU ini di SDIT Ummul Quro.

4) Langkah-langkah implementasi

Menurut Seels dan Richey dalam Warsita (2008), implementasi adalah penggunaan bahan dan strategi pembelajaran dalam keadaan yang sesungguhnya (bukan tersimulasikan). Sedangkan institusionalisasi penggunaan yang rutin dan pelestarian dari inovasi pembelajaran dalam suatu struktur atau budaya organisasi.

Dalam implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, kedua hal tersebut, implementasi dan institusionalisasi, dilakukan dengan baik.

Terkait implementasi, pihak yayasan dan sekolah bekerja sama dengan baik untuk mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro. Strategi yang dilakukan dalam rangka implementasi pembelajaran TERPADU ini, dapat dibagi dalam dua kelompok. Pertama strategi yang dilakukan di level Yayasan, dan kedua strategi yang dilakukan di level sekolah. Di level sekolah dapat dibagi lagi dalam dua kelompok, yaitu strategi di tingkat pimpinan unit, dan strategi di tingkat koordinator level. Secara umum, strategi yang dilakukan dibedakan dalam tiga tahap: tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Untuk menjamin keberlangsungan implementasi pembelajaran TERPADU ini, pihak sekolah melakukan upaya institusionalisasi berupa pemastian penggunaan yang rutin pembelajaran

TERPADU oleh seluruh guru di semua jenjang, mulai dari kelas 1 hingga kelas 6. Upaya pemastian ini dimasukkan dalam struktur dan budaya organisasi yang berlaku di SDIT Ummul Quro, dalam bentuk:

- a. Pihak pimpinan sekolah menetapkan format administrasi baku yang sesuai dengan inovasi baru yang digunakan tersebut, berupa format RPP TERPADU. seluruh guru diharuskan menggunakan format yang telah ditetapkan tersebut. pengawalan dilakukan dalam bentuk pemeriksaan rutin RPP guru setiap hari Kamis setiap pekan.
- b. Di tingkat Koordinator Level, mengagendakan pertemuan rutin minimal dua kali dalam sepekan untuk membahas RPP yang akan digunakan oleh seluruh guru di levelnya sepekan kedepan. Sebuah strategi kerjasama berbagi tugas antara guru dalam pembuatan RPP dilakukan secara sistematis, dan terbukti hingga kini dapat menjamin kontinuitas penyediaan RPP TERPADU yang baik, bukan sekedar RPP *copy paste*. Koordinator Level berperan sebagai penanggung jawab dan pendamping guru-guru di levelnya masing-masing.
- c. Pertemuan untuk evaluasi juga diselenggarakan setiap pekan oleh pimpinan sekolah dan koordinator level.
- d. Pertemuan rapat kerja unit dijadikan sebagai forum untuk melakukan evaluasi implementasi yang telah dilakukan satu semester yang telah berjalan, dan perencanaan perbaikan untuk implementasi di semester berikutnya.

5) Proses Belajar dan Pembelajaran

Dimiyati (2009) menguraikan ada tujuh prinsip belajar yang dapat dipakai sebagai upaya peningkatan pembelajaran. Prinsip-prinsip itu berkaitan dengan: 1) Perhatian

dan motivasi; 2) Keaktifan; 3) keterlibatan langsung/pengalaman; 4) pengulangan; 5) tantangan; 6) balikan dan penguatan; 7) perbedaan individu.

Peneliti berupaya memotret proses pembelajaran yang berlangsung di kelas 3A. Dari hasil observasi tersebut tampak bahwa peserta didik yang mengikuti proses pembelajaran TERPADU yang diselenggarakan di kelas 3A tersebut memenuhi tujuh prinsip belajar. Dengan demikian pembelajaran TERPADU yang diselenggarakan di kelas 3A telah dapat mengkondisikan peserta didik mengalami proses belajar dengan baik.

Untuk mengetahui kualitas pembelajaran TERPADU, dapat merujuk pada parameter pembelajaran yang dinyatakan dalam Undang-undang no 20 tahun 2003 yang memaknai pembelajaran sebagai proses interaksi antar peserta didik, antara peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Jika dilihat proses pembelajaran TERPADU yang diselenggarakan, ketiga jenis interaksi tersebut berlangsung di dalam kelas.

Selanjutnya ciri pembelajaran menurut Permendikbud no 22 tahun 2016 yang merupakan revisi terhadap Undang-undang no 65 tahun 2013 tentang Standar Proses, memuat lima prinsip dalam proses pembelajaran, yaitu prinsip interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, dan memotivasi. Jika menelaah penerapan pembelajaran TERPADU berdasar lima prinsip pembelajaran ini, juga memenuhi seluruhnya.

6) Hasil Pembelajaran TERPADU

Hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah mendapatkan pengalaman belajar yang

meliputi kemampuan ranah pengetahuan, keterampilan dan sikap. Pembelajaran TERPADU dengan tahap TERP yang menekankan ranah berpikir saintifik dan tahap ADU yang menekankan pada ranah psikomotor, sikap sosial dan sikap spiritual. Tahap ADU (Aplikasi, Duniawi, dan Ukhrowi) inilah yang menjadi ciri khas yang membedakannya dari pendekatan saintifik yang digunakan dalam strategi pembelajaran kurikulum 2013. Kekhasan yang menjadi jembatan penghubung antara dunia sekolah dengan realita keseharian peserta didik. Aplikasi, Duniawi, Ukhrowi mengajarkan dan mengarahkan peserta didik untuk dapat menerapkan pengetahuan yang diperolehnya di dalam kelas dalam kehidupannya sehari-hari dan juga kehidupan religius untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas amalan akhirnya. Dengan struktur TERPADU, menjadikan pendekatan pembelajaran ini lebih efektif membentuk karakter peserta didik.

hal ini dibuktikan dalam temuan penelitian, bahwa implementasi pembelajaran TERPADU dapat mendukung terwujudnya kualitas hasil belajar kognitif peserta didik tetap bagus, bahkan mengalami sedikit peningkatan dari capaian kognitif sebelumnya ketika masih menggunakan pendekatan saintifik.

Hasil implementasi pembelajaran TERPADU ini juga tampak pada aspek perubahan sikap siswa. Terjadi peningkatan pada penampilan perilaku peserta didik. Berdasar pengamatan guru, mereka lebih mudah mengucapkan salam, bersikap santun, lebih tertib, menghargai teman, menghargai guru, sopan santun dan hormat kepada guru, siswa terlihat lebih terarah dan lebih bisa diarahkan, lebih bersemangat datang ke sekolah, peserta didik lebih menikmati proses pembelajaran. Terjadi

peningkatan juga pada aspek ibadah, seperti peningkatan prosentase pelaksanaan *shoum sunnah* (dari sebelumnya 16% dari siswa kelas 6 melaksanakan, menjadi 52% siswa kelas 6 menjalankan), dan melaksanakan shalat Dluha (dari sebelumnya 82% menjadi 87%). Sebaliknya pada angka jumlah pelanggaran kedisiplinan, jumlah tindakan indisipliner, jumlah pelanggaran ketika di masjid, angka ketidakhadiran peserta didik di sekolah, kemudian juga konflik sesama teman, di tahun ini mengalami penurunan.

7) Faktor Penentu Keberhasilan

Pembelajaran dikatakan sebagai sebuah sistem karena pembelajaran adalah kegiatan yang bertujuan, yaitu membelajarkan siswa. Proses pembelajaran itu merupakan rangkaian kegiatan yang melibatkan berbagai komponen. Menurut Wina Sanjaya (2008), terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan proses sistem pembelajaran, diantaranya faktor guru, faktor peserta didik, sarana, alat dan media yang tersedia, serta faktor lingkungan.

a. Faktor karakteristik guru

Dalam sebuah proses pembelajaran, guru memegang peranan yang sangat penting yang tidak dapat digantikan oleh perangkat lain, apalagi untuk siswa pada usia pendidikan dasar.

Begitu juga dalam implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, faktor yang paling menentukan keberhasilannya adalah faktor guru, terutama dari sisi sikap/karakter guru. Adanya kesamaan visi misi guru dengan visi misi yang melatarbelakangi pembelajaran TERPADU, bahwa pembelajaran yang diselenggarakan harusnya tidak hanya berorientasi duniawi tetapi juga harus

berorientasi akhirat, merupakan faktor yang sangat penting. Adanya kesamaan visi misi ini memunculkan motivasi (Anoraga dalam Syamsul Ma’arif dan Hendri Tanjung: 2003).

b. Faktor karakteristik peserta didik

Berdasar temuan penelitian, dalam implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, ternyata seluruh peserta didik dapat mengikuti dan menerima pembelajaran TERPADU ini dengan baik. Walaupun ada faktor perbedaan dari tingkat intelegensi peserta didik tetapi hal tersebut tidak berpengaruh terhadap penerimaan pembelajaran TERPADU, semua peserta didik dapat mengikuti dengan baik.

c. Kelengkapan sarana prasarana

Dengan mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, terjadi peningkatan kebutuhan sarana pembelajaran yang diajukan oleh guru. Guru membutuhkan laptop, LCD, speaker, dan bahan-bahan untuk membuat media pembelajaran. Yayasan dan sekolah berusaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut sesuai kemampuan karena menyadari bahwa ketersediaan dan kelengkapan sarana pembelajaran adalah hal yang penting dan dapat memacu semangat dan kreatifitas guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran agar dapat mengakomodir keunikan peserta didik dengan beragam gaya belajar dan tipe kecerdasannya. Tetapi walaupun demikian, ketersediaan dan kelengkapan sarana tidak boleh dijadikan penghalang dalam menyajikan pembelajaran yang berkualitas. Hal tersebut ditanamkan kepada seluruh guru, bahwa dengan kreatifitas guru, masalah keterbatasan sarana akan dapat disiasati dengan baik.

d. Kondisi lingkungan internal dan eksternal

Memasuki area SDIT Ummul Quro terasa iklim sosial-psikologis internal yang baik. Sikap para pimpinan dan guru yang ramah dan bersahabat menjadi suasana keseharian yang tampak dan dirasakan tidak hanya oleh peserta didik, tetapi juga oleh orang tua. Untuk menjaga iklim lingkungan sosial-psikologis tetap kondusif, pihak sekolah mengeluarkan aturan yang melarang seluruh guru memberi hukuman fisik. Guru tidak diperkenankan melakukan kekerasan secara fisik maupun verbal. Jika guru melanggar aturan ini maka pimpinan sekolah akan segera melakukan penanganan.

Iklim sosial-psikologis yang baik ini membuat peserta didik merasa nyaman di sekolah, tidak hanya itu, hal ini pun sesuai dengan semangat pembelajaran TERPADU yang menekankan sisi pembentukan karakter. Peserta melihat ada konsistensi antara nilai kebajikan yang diajarkan di dalam kelas dengan keteladanan sikap seluruh guru dan juga kondisi lingkungan sekolah, semua mengajak dan mengarahkan peserta didik pada sikap sosial dan religius yang baik.

8) Evaluasi Implementasi Pembelajaran TERPADU

a. Evaluasi untuk SDIT Ummul Quro

SDIT Ummul Quro telah menyelenggarakan gugus kendali mutu (disebut KKG) di setiap level, sudah berjalan intens tiap pekan, beranggotakan 8-10 orang per gugus. Perbaikan yang harus dilakukan oleh pihak sekolah dalam pelaksanaan gugus kendali mutu ini adalah memberikan bekal yang cukup kepada para Koordinator Level yang berperan sebagai penanggung jawab

dan fasilitator pertemuan, agar dapat maksimal menjalankan peran sebagai nara sumber yang mampu memberikan informasi yang dibutuhkan oleh anggota gugus kendali mutu.

b. Evaluasi untuk Jaringan Sekolah Islam Terpadu

Menurut Syamsul Ma'arif dan Hendri Tanjung (2003), salah satu definisi mutu adalah derajat kecocokan produk dengan spesifikasi desain. Untuk menjaga agar proses pembelajaran TERPADU di berbagai SIT bermutu, sesuai dengan spesifikasi desain yang tercantum dalam buku Standar Mutu SIT, JSIT perlu mengeluarkan manual atau petunjuk teknis tertulis yang dapat dibaca, dipelajari, dan dijadikan pedoman kapan saja oleh guru-guru SIT dalam mengimplementasikan pembelajaran TERPADU di kelasnya masing-masing.

9) Keterbatasan Penelitian

Pembelajaran TERPADU adalah pendekatan pembelajaran yang khas di Jaringan Sekolah Islam Terpadu. pembelajaran TERPADU ini lahir didasari oleh visi, misi, tujuan pendidikan dan standar mutu yang dimiliki JSIT. Sehingga dimungkinkan akan didapat hasil implementasi yang berbeda jika pembelajaran TERPADU ini diimplementasikan pada SIT yang tidak menginduk pada JSIT atau pada sekolah yang tidak memiliki visi, misi, tujuan pendidikan dan standar mutu yang sejalan dengan JSIT.

5. SIMPULAN

- 1) Implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro, didasari oleh pertimbangan :
 - a. Adanya kesesuaian dengan visi dan misi lembaga.
 - b. Adanya kesesuaian dengan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) SDIT Ummul Quro.
- 2) Implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro dapat berjalan dengan baik karena adanya kerjasama sinergis antara pihak yayasan, pimpinan sekolah, koordinator level dan seluruh guru sejak tahap persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.
- 3) Pembelajaran TERPADU yang telah diimplementasikan selama 2 tahun di SDIT Ummul Quro, telah menunjukkan hasilnya.
 - a. Penggunaan pembelajaran TERPADU telah membuat peserta didik di kelas 3A bisa belajar dengan efektif.
 - b. Implementasi Pembelajaran TERPADU di dalam kelas 3A mampu menampilkan proses pembelajaran yang efektif.
 - c. Pembelajaran TERPADU memberi dampak positif dalam pembentukan karakter peserta didik dan dapat menjaga capaian kognitif tetap baik.
- 4) Keberhasilan implementasi pembelajaran TERPADU di SDIT Ummul Quro disebabkan oleh beberapa faktor: karakteristik guru, karakteristik peserta didik, kelengkapan sarana prasarana, dan kondisi lingkungan sosio-psikologis internal dan eksternal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, *Landasan Teknologi Pendidikan*, Bogor: UIKA Press, 2015
- Akdon, *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta, 2007
- Al-Bugha, Musthafa Dieb. *Al-Wafi, Syarah Kitab Arba'in An-Nawawiyah*, Jakarta: Al-I'tishom Cahaya Umat, 2007
- Anonim. *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia Khusus Tentang Guru*, Jakarta: PT. Binatama Raya, 2014
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Pengajaran Secara Manusiawi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Armstrong, Thomas, *Kecerdasan Multipel di Dalam Kelas*, Jakarta : PT Indeks, 2013
- Boeree, George, *Metode Pembelajaran dan Pengajaran. Kritik dan Sugesti Terhadap Dunia Pendidikan, Pembelajaran dan Pengajaran* , Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2009
- Dimiyati dan Mudjiono, *Belajar dan Pembelajaran*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Fahmy Alaydroes, Fahmy., et al, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, Jakarta: JSIT Indonesia, 2014

- Hannan Putra, Wawancara “Model Pendidikan Islam Adalah Solusi”, HU Republika, 2015
- Jufri, Wahab, *Belajar dan Pembelajaran Sains*, Bandung : Pustaka Reka Cipta, 2013
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20 Tahun 2016 Tentang Standar Kompetensi Lulusan Dasar dan Menengah*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Salinan Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 Tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah*, Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2016
- Ma’arif, Syamsul dan Hendri Tanjung, *Manajemen Operasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Miarso, Yusufhadi, *Menyemai Benih Teknologi Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group, 2004
- Muhab, Sukro, et al., *Standar Mutu Sekolah Islam Terpadu Jaringan Sekolah Islam Terpadu*, Jakarta: JSIT Indonesia, 2010
- Nashih Ulwan, Abdullah, *Pendidikan anak dalam Islam*, Jakarta: Pustaka Amani, 2007
- Pratiwi, Fuji, *Kurikulum 2013 Refleksikan Sekolah Islam (1)*, <http://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islam-nusantara/14/05/02/n4y9cq-kurikulum-2013-refleksikan-sekolah-islam-1>, 02 Mei 2014.
- Pribadi, Benny A., *Model Desain Sistem Pembelajaran*, Jakarta: Dian Rakyat, 2009
- Ruslan, Heri, *10 Tahun JSIT Bangun Pendidikan Lewat SIT*, <http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/14/01/31/n08dcm-10-tahun-jsit-indonesia-bangun-pendidikan-lewat-sit>, 31 Januari 2014.
- Sanjaya, Wina, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Prenada Media Group, 2008
- Santrock, John W., *Psikologi Pendidikan*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Sofwan, *10 Tanda Akan Hancurnya Suatu Bangsa*, <https://sofwan07.wordpress.com/2013/12/06/10-tanda-akan-hancurnya-suatu-bangsa/>, 2013
- Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009
- Susanto, A.B., *Visi dan Misi Langkah Awal Menuju Strategic Management*, Jakarta: The Jakarta Consulting Group, 2008
- Suyono dan Hariyanto, *Belajar dan Pembelajaran Teori dan Konsep Dasar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013

Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011

Tirtaraharja, Umar, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005

Warsita, Bambang. *Teknologi Pembelajaran Landasan dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008

PENGEMBANGAN *TRAINER* ANTENA SEBAGAI MEDIA PEMBELAJARAN PADA DIKLAT JARINGAN NIRKABEL KOMPETENSI KEAHLIAN TEKNIK KOMPUTER DAN JARINGAN DI PPPPTK BOE MALANG

Supriyanto

Widyaiswara Ahli Madya

ABSTRAK: Masih kurangnya kualitas *Trainer* Antena sebagai media pembelajaran yang digunakan dalam proses belajar mengajar yang ada di PPPPTK-BOE Malang menyebabkan peserta diklat masih kurang memahami materi yang disampaikan oleh widyaiswara dengan baik. Oleh karena itu, dalam penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan produk *Trainer* Antena yang valid dan layak, serta untuk mengetahui respon peserta pada diklat jaringan nirkabel (*Wireless Networking*) pada kompetensi keahlian teknik komputer dan jaringan. Penelitian dilakukan dengan mempergunakan metode penelitian dan pengembangan atau *Research and Development (R&D)*. Tahapan dalam penelitian tersebut merupakan tahap potensi dan masalah, pengumpulan data, desain produk, validasi desain, revisi desain, uji coba produk, analisis dan pelaporan. Teknik untuk pengumpulan data yang digunakan menggunakan lembar validasi untuk dapat mengetahui kelayakan dari *trainer* antena beserta *jobsheet*-nya.

Untuk mengetahui keterlaksanaan *trainer* dan *jobsheet* dilakukan uji coba terbatas kepada 20 peserta diklat PPPPTK-BOE, serta diberikan angket untuk mengetahui respon peserta diklat. Hasil penelitian berupa *Trainer* Antena yang telah dinilai oleh validator dengan memperoleh hasil rating sebesar 82,79 %, berdasarkan skala Likert masuk dalam kriteria “baik” dan *jobsheet Trainer* Antena yang telah dinilai validator dengan memperoleh hasil rating sebesar 82,06%, berdasarkan skala Likert masuk dalam kriteria “baik”, serta hasil uji coba kepada peserta diklat menunjukkan hasil angket yang menunjukkan 84.8% peserta diklat memberikan jawaban “Ya” dan sisanya sebesar 15.2%.memberikan jawaban “Tidak”, dengan demikian dapat disimpulkan *Trainer* Antena mendapatkan respon yang sangat positif dari peserta diklat.

Kata Kunci: *Trainer* Antena, Pengembangan R &D, Media Pembelajaran.

Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan atau sering disebut dengan *Vocational Education Development Center (VEDC)* Malang Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Otomotif dan Elektronika Malang, yang disingkat

PPPPTK BOE Malang merupakan pusat pengembangan dan penataran guru khususnya Guru Sekolah Menengah Kejuruan, serta pendidikan dan pelatihan *skill* melalui program “*skill training*” untuk tenaga profesional dari industri dan masyarakat umum. Sebagai Institusi yang melaksanakan diklat secara nasional,

PPPPTK BOE Malang memberikan apresiasi dan kontribusi sangat luas di dalam pengembangan Sekolah Menengah Kejuruan.

Berdasarkan data –data empirik di lapangan, pada pelaksanaan diklat guru Sekolah Menengah Kejuruan kompetensi keahlian TKJ (Teknik Komputer dan Jaringan) yang telah dilaksanakan sebelumnya, ternyata ditemukan kemampuan peserta diklat dalam menggunakan alat bantu mengajar (teaching aid) pada pelatihan kompetensi keahlian teknologi layanan jaringan, untuk kompetensi kejuruan jaringan nirkabel masih belum optimal. Masalah ini terbukti dari hasil pengamatan penulis di lapangan (Sekolah Menengah Kejuruan) ini belum memanfaatkan *trainer* Antena sebagai media / *Teaching Aid* dalam proses pembelajaran di kelas.

Media alat bantu dalam pembelajaran *Trainer Antena* ini pada proses pembelajaran mempunyai berfungsi untuk memudahkan para pendidik (guru) dalam menyampaikan materi padamengajar di kelas dan proses belajar bisa secara langsung menggunakan *trainer* tersebut untuk praktikum, sedangkan bagi peserta didik (siswa) alat bantu *trainer antena* ini berfungsi agar peserta didik dapat selalu aktif dalam melaksanakan kegiatan belajar, melatih kreatifitas dan kemandirian peserta didik dalam belajar di sekolah, mengembangkan ketrampilan, menambah motivasi peserta didik, membangkitkan semangat dan mengembangkanminat serta sikap ilmiah.

Berdasarkan dari kondisi data diatas maka penulis menganggap sangat perlu untuk melaksanakan tindakan penelitian dan pengembangan untuk *trainer antena* sebagai media pembelajaran pada kompetensi

keahlian teknik komputer dan jaringan pada departemen informatika PPPPTK BOE Malang.

Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan pendahuluan tersebut di atas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Trainer Antena* layak dipergunakan sebagai *Teaching Aid* (alat bantu) dalam pembelajaran perkeayasaan sistem antenna pada jaringan nirkabel?
2. Bagaimanakah unjuk kerja dari *Trainer Antena* dalam pembelajaran perkeayasaan sistem antenna jaringan nirkabel?
3. Apakah peserta diklat mampu menggunakan alat bantu (*Trainer Antena*) yang telah dikembangkan dan melaksanakan proses kegiatan praktikum dengan menggunakan *jobsheet* yang diberikan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menguji kelayakan *trainer antena* sebagai media pembelajaran perkeayasaan sistem antenna jaringan nirkabel.
2. Untuk mengetahui unjuk kerja dari *trainer antena* dalam pembelajaran perkeayasaan sistem antenna jaringan nirkabel.
3. Membantu pendidik (guru/widyaiswara) dalam meningkatkan pengetahuan dan kompetensinya untuk lebih mengenal

dan memahami mengenai alat bantu trainer antena dalam pembelajaran perekayasa sistem antena pada jaringan nirkabel.

Batasan Masalah

Agar penelitian tidak terlalu meluas dan agar dapat dilakukan analisis sesuai dengan tujuan semula maka perlu dikemukakan beberapa batasan permasalahan. Batasan masalah tersebut adalah:

1. Penelitian ini dilaksanakan di Departemen Informatika PPPPTK-BOE Malang yang lokasinya terletak di Jl.Teluk Mandar Arjosari, Tromol Pos 5 Arjosari, Blimbing, Malang.
2. Pembahasan ditekankan pada rancang bangun dan analisis *trainer antena*. dalam pembelajaran jaringan nirkabel.
3. Kuisisioner disebar/diberikan kepada peserta diklat yang sedang melaksanakan diklat teknis di PPPPTK-BOE Malang.

Pembelajaran

Sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2003), pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada lingkungan belajar. Proses pembelajaran merupakan sebuah usaha yang melibatkan kompetensi dan menggunakan pengetahuan yang profesional dimiliki pendidik/guru untuk dapat mencapai tujuan kurikulum yang diinginkan. Pembelajaran juga merupakan sebuah aktivitas yang dilakukan dengan sengaja dalam berbagai kondisi yang

Antena grid ini merupakan salah satu jenis antena wifi yang populer, sudut pola

bertujuan tercapainya tujuan kurikulum tersebut. Pembelajaran berhubungan erat dengan pengertian proses belajar dan mengajar. Proses belajar, mengajar dan pembelajaran terjadi bersama-sama. Belajar dapat dilaksanakan tanpa guru atau tanpa adanya kegiatan mengajar dan pembelajaran formal yang lain. Sedangkan mengajar meliputi semua yang dilakukan guru di dalam kelas.

Media Pembelajaran

Media menurut Azhar Arsyad (2010:3) berasal dari bahasa latin *medius* yang berarti “pengantar”, “perantara” atau “tengah”. Di dalam kamus bahasa Arab, media mempunyai arti pengantar atau perantara pesan dari pengirim kepada penerima pesan tersebut disampaikan. Dapat di artikan juga media adalah komponen dari sumber belajar atau kondisi fisik yang berisikan materi instruksional pada lingkungan peserta didik agar dapat membangkitkan memotivasi peserta didik dalam belajar. Istilah media bahkan sering dihubungkan dengan kata teknologi yang berasal dari bahasa latin *tekne* dalam bahasa Inggris “*art*” dan *logos* didalam bahasa Indonesia berarti “ilmu” (Azhar Arsyad, 2010:5). Menurut Oemar Hamalik yang dikutip Anissatul Mufarokah (2009:102) di dalam kepustakaan , banyak pakar yang menggunakan istilah “*audiovisual aids*”. Di dalam pengertian tersebut banyak pakar yang memakai istilah “*teaching material*”, yang berarti keperagaan yang terdiritiga kata “*raga*”. Raga mempunyai arti benda yang dapat diamati, didengar ,dilihat, dan diraba, melalui panca indera. **Antena grid**

pancaran antenna grid ini lebih fokus pada titik tertentu sesuai pemasangannya.

komponen antena grid terdiri dari: (1). pole (2). jumper (3) reflector, yang berfungsi untuk menghubungkan antena dengan pesawat radio. Antena grid terdapat 2 macam dengan frekuensi yang berbeda yaitu 2,4 Ghz dan 5,8 Ghz, perbedaan tersebut pada bagian pole nya.



Gambar .1 Antena grid 5,8 Ghz

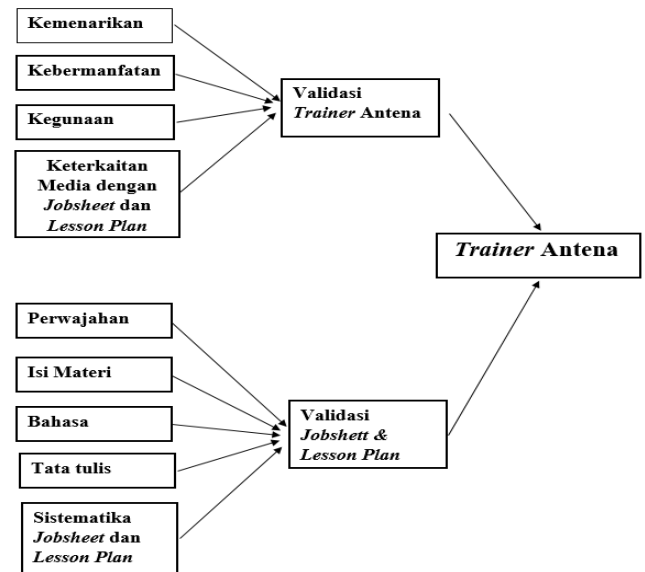
Antena Flat

Mempunyai fungsi sama dengan antena grid yaitu memfokuskan pancaran ke satu titik, antena ini hanya dipakai dalam jarak dekat dan tidak untuk jarak jauh, karena itu frekwensinya rendah dan *gain*/penguatannya sangat kecil.



Gambar 2. Antena Flat

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar.3. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Departemen Teknik Informatika di PPPPTK BOE Malang yang terletak di Jl. Teluk Mandar, Tromol Pos 5, Arjosari, Malang, Jawa Timur. PPPPTK BOE Malang adalah merupakan lembaga diklat bagi tenaga pendidik dan kependidikan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan. Borg and Gall (1989), mengemukakan “*educational research and development is a process used to develop and validate educational product*”, yang berarti bahwa penelitian dan pengembangan pendidikan *research and development (R&D)* dimaknai sebuah proses yang digunakan dalam memvalidasi dan mengembangkan produk yang berhubungan dengan bidang pendidikan. Hasil dari penelitian dan pengembangan bukan hanya merupakan pengembangan produk yang

sudah ada tetapi juga untuk menggali/menemukan jawaban dari permasalahan praktis yang dihadapi guru. Didalam Sugiyono (2009) metode penelitian dan pengembangan *research and development* (R&D) adalah sebuah metode penelitian yang dipakai untuk menghasilkan dan untuk menguji keektifan sebuah produk .

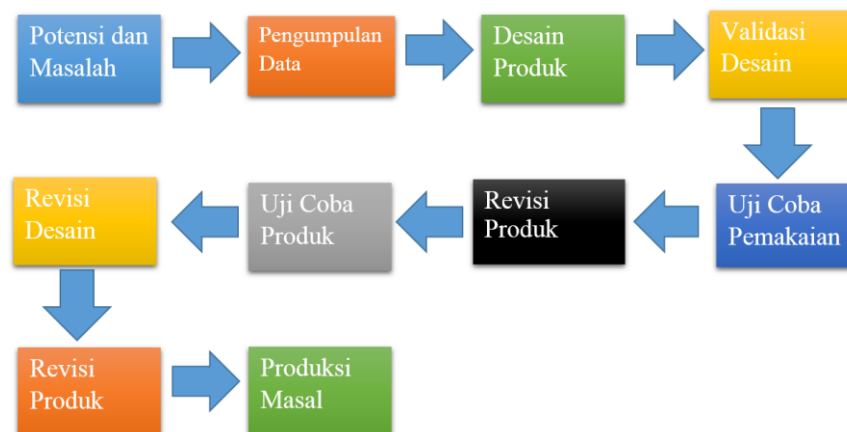
Langkah langkah *Research & Development*

Research & Development (R & D) mempunyai beberapa model penelitian *Research & Development* (R & D) dalam bidang pendidikan, diantaranya menurut model Sugiyono dan model *Borg and Gall*.

Dari kedua model tersebut penulis menggunakan model Sugiyono yang dapat diuraikan sebagai berikut:

Model Sugiyono

Menurut Sugiyono (2009), langkah-langkah penelitian *Research and Development* (R & D) memiliki 10 langkah sebagai berikut: (A) Potensi dan masalah, (B) Pengumpulan data, (C) Desain produk, (D) Validasi desain, (E) Revisi desain, (F) Ujicoba produk, (G) Revisi produk, (H) Ujicoba pemakaian, (I) Revisi produk, dan (J) Produksi masal. Langkah-langkah penelitian *research and development* (R & D) tersebut ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar .4. Tahap Kegiatan *Research and Development* (R&D) dalam Sugiyono (2010:409)

Langkah-langkah tersebut secara ringkas dijelaskan sebagai berikut:

Potensi dan Masalah

Penelitian berawal dari adanya potensi atau permasalahan. Potensi adalah segala sesuatu jika didayagunakan akan memiliki nilai tambah. Masalah juga dapat dijadikan sebagai potensi, apabila dapat mendayagukannya. Masalah terjadi jika terdapat penyimpangan antara yang

diharapkan dengan yang sudah terjadi. Masalah tersebut dapat diatasi melalui *Research and Development* (R&D) dengan cara meneliti sehingga ditemukan suatu model, pola atau sistem penanganan yang efektif dapat digunakan untuk mengatasi masalah tersebut.

Mengumpulkan Informasi

Pada potensi dan masalah dapat ditunjukkan secara faktual dan *up to date*,

yang selanjutnya mengumpulkan berbagai studi literatur dan informasi untuk dapat digunakan sebagai bahan perencanaan sebuah produk tertentu yang diharapkan dapat mengatasi permasalahan tersebut. Penelitian ditujukan untuk menemukan konsep atau landasan teoretis yang memperkuat suatu produk, khususnya yang terkait dengan pendidikan, misal produk berbentuk model, program, sistem, pendekatan, dan *software*. Studi literatur juga dapat diperlukan untuk mengetahui langkah yang paling tepat dalam proses pengembangan produk tersebut.

Desain Produk

Pada penelitian *Research and Development (R&D)* menghasilkan berbagai macam produk. Untuk menghasilkan sistem kerja baru, dibuat perencanaan desain kerja baru berdasarkan pada penilaian dari sistem kerja yang sebelumnya, sehingga dapat ditemukan beberapa kekurangan atau kelemahan dari sistem tersebut. Hasil akhir dari kegiatan tersebut merupakan desain produk baru yang lengkap dengan jenis dan spesifikasinya. Desain ini bersifat hipotetik karena efektivitasnya belum terbukti, akan dapat diketahui setelah melalui pengujian. Desain produk dapat berupa bagan atau gambar, sehingga dapat dipakai sebagai pedoman untuk pembuatan dan penilaian produk tersebut, serta akan dapat memudahkan pihak lain untuk memahaminya.

Validasi Desain

Validasi desain merupakan sebuah proses kegiatan untuk mengevaluasi sebuah rancangan produk, apakah dari sistem kerja baru secara rasional akan lebih efektif dari sistem yang lama atau tidak. Dikatakan secara rasional, karena validasi masih bersifat penilaian berdasarkan pemikiran

rasional, belum ada fakta lapangan. Validasi produk dilakukan dengan cara menghadirkan beberapa pakar/ahli yang berpengalaman di bidangnya untuk menilai produk yang dirancang tersebut. Sebelum proses diskusi dilaksanakan peneliti dapat mempresentasikan proses penelitian hingga ditemukan desain tersebut, beserta keunggulannya.

Perbaikan Desain

Setelah desain produk, divalidasi para pakar dan ahli lainnya, maka akan dapat diketahui kelemahannya. Kelemahan tersebut selanjutnya dicoba untuk dikurangi dengan cara memperbaiki desainnya. Perbaikan dari desain tersebut dilakukan oleh peneliti yang akan menghasilkan produk tersebut.

Uji coba Produk

Desain produk dibuat tidak bisa langsung diuji coba dahulu. Tetapi harus dibuat terlebih dahulu, menghasilkan sebuah produk, dan produk tersebut yang akan diujicoba. Proses pengujian dilaksanakan dengan cara eksperimen yaitu membandingkan efisiensi dan efektivitas dari sistem kerja lama dengan sistem kerja yang baru.

Revisi Produk

Pengujian produk dengan sampel yang terbatas tersebut menunjukkan bahwa kinerja sistem kerja baru ternyata lebih baik dari sistem kerja yang lama. Perbedaan yang sangat signifikan, sehingga sistem kerja baru tersebut dapat diberlakukan.

Ujicoba Pemakaian

Setelah pelaksanaan pengujian terhadap produk berhasil, dan mungkin juga masih terdapat perbaikan yang tidak terlalu penting, maka selanjutnya produk yang berupa sistem kerja baru tersebut

diimplementasikan dalam keadaan yang riil untuk ruang lingkup yang lebih luas. Di dalam operasi sistem kerja baru tersebut, tetap harus dinilai kekurangan atau kelemahan dan hambatan yang muncul untuk mendapatkan perbaikan lebih lanjut.

Revisi Produk

Revisi produk dilaksanakan, jika dalam perbaikan kondisi nyata terdapat kekurangan / kelemahan dan kelebihan. Dalam uji pemakaian, sebaiknya pembuat produk agar selalu mengevaluasi secara terus menerus bagaimana kinerja produk yang dalam hal ini adalah sistem kerja.

Pembuatan Produk Masal

Pembuatan produk masal dilakukan jika produk yang telah diujicoba dinyatakan efektif dan layak untuk diproduksi masal. Di dalam langkah-langkah penelitian *Research and Development (R&D)* sampai tahap ke sepuluh (J) belum dilaksanakan penelitian ini, karena pada tahap tersebut merupakan sebuah penelitian dalam ruang lingkup skala yang luas, sedangkan pada penelitian ini hanya dilakukan pada ruang lingkup skala kecil yang terbatas dan tidak diproduksi secara masal. Pengumpulan data penelitian dilaksanakan secara langsung yakni dengan menggunakan lembar validasi *trainer* dan *jobsheet* yang diberikan kepada *validator/pakar* yang telah ditunjuk. Dengan mempergunakan lembar *validasi* yang diberikan kepada para *validator* tersebut, akan diperoleh data yang dapat memotret kelayakan *trainer* dan *jobsheet* yang telah dikembangkan dan disusun tersebut. Kelayakan dinilai dengan bantuan skala likert dengan lima kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kriteria Kelayakan dengan bantuan skala likert

Penilaian	Kriteria
5	Sangat Layak
4	Layak
3	Cukup Layak
2	Kurang Layak
1	Tidak Layak

Selanjutnya untuk mengetahui keterlaksanaan *trainer* dan *jobsheet* pada kegiatan praktek diperoleh dari hasil kerja peserta didik yang menggunakan *trainer* dan *jobsheet*, serta angket respon yang diberikan kepada peserta didik. Angket untuk peserta didik menggunakan skala Guttman merupakan skala kumulatif, skala Guttman ada dua interval yaitu “Ya” dan “Tidak” (Riduwan, 2009). Untuk jawaban “Ya” mendapat skor (1), dan untuk jawaban “Tidak” mendapat skor (0). Untuk analisis data pada validasi ini berdasarkan pada penilaian para validator dengan mempergunakan skala *likert* dengan memakai standar penilaian sebagaimana tabel di bawah ini.

Tabel 3.2. Skala Likert, dalam Riduwan (2011) Penilaian Kuantitatif Interpretasi (%)

Penilaian Kuantitatif	Interprestasi (%)
Sangat Layak	84-100
Layak	68-83
Cukup Layak	52-67
Kurang Layak	36-51
Tidak Layak	20-35

Prosedur dalam memperoleh hasil *rating* berdasarkan penilaian *validator* yang pertama adalah mencari nilai tertinggi, untuk menentukan jumlah dengan menggunakan

rumus dalam Riduwan (2009) sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = n \times \text{imax}$$

Keterangan:

n = banyaknya validator atau pengamat

i = bobot nilai pada penilaian kuantitatif (1 – 5)

Selanjutnya menentukan jumlah jawaban dari validator, sebagaimana halnya dengan nilai tertinggi untuk menentukan jumlahnya dengan menggunakan rumus dalam Riduwan (2009).

$$\text{Jumlah jawaban validator} = \sum_L^B n_i x_i$$

Keterangan:

n = banyaknya validator atau reviewer

i = bobot nilai pada proses penilaian kuantitatif (1 – 5)

Kemudian dicari hasil *rating* dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Hasil Rating} = \frac{\text{jumlah jawaban validator atau pengamat}}{\text{nilai tertinggi}} \times 100\%$$

Untuk keterlaksanaan lembar Kegiatan Siswa (LKS) dalam kegiatan praktik, setelah mendapatkan data dari kegiatan siswa kemudian dianalisis dengan mencari rata-rata nilai dari semua siswa yang menjadi sampel dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Nilai rata – rata} = \frac{\sum \text{Nilai Siswa}}{n}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel peserta diklat

Untuk analisa respon peserta didik menggunakan skala Guttman. Berdasarkan skor angket dari siswa tersebut dan untuk menentukan persentasenya menggunakan rumus sebagai berikut:

Persentase

$$= \frac{\sum \text{siswa yang menjawab "ya"}}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel peserta diklat

Persentase

$$= \frac{\sum \text{siswa yang menjawab "tidak"}}{n} \times 100\%$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel peserta diklat

Setelah diperoleh persentasenya, selanjutnya dianalisis dan kemudian disimpulkan berdasarkan perbandingan persentasenya, apakah siswa tersebut dapat melaksanakan kegiatan praktik dengan baik atau tidak dengan menggunakan *trainer* dan *jobsheet* tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Diskripsi data hasil penelitian yang telah dilakukan meliputi hasil pengembangan *trainer*, hasil validasi *trainer* dan *jobsheet*, deskripsi keterlaksanaan *jobsheet* serta respon siswa terhadap *trainer* tersebut. Pada proses penelitian ini, validasi dilaksanakan oleh 4 (empat) *validator* yaitu 2 (dua) Widyaiswara di PPPPTK BOE Malang dan 2 (dua) Pengembang Teknologi Pembelajaran (PTP) dari PPPPTK BOE Malang. Berikut ini merupakan nama-nama *validator* yang telah melakukan validasi terhadap *trainer* antena beserta *jobsheet*-nya.

Tabel 4.1. Daftar Nama *Validator*

No.	Nama	Peran	Keterangan
1	Abdul Munif . M.Kom	Validator	Widyaiswara PPPPTK BOE Malang
2	Wismanu.S. MT	Validator	Widyaiswara PPPPTK BOE Malang
3	Siswati.S Kom MT	Validator	Pengembang Teknologi Pembelajaran PPPPTK BOE Malang
4	Kadek Surya P.SST MT	Validator	Pengembang Teknologi Pembelajaran PPPPTK BOE Malang

Pada penelitian ini produk yang dihasilkan berupa *Trainer antena* yang dikembangkan beserta *manual book* dan *jobsheet*. Dengan spesifikasi sebagai berikut:

Pada penelitian ini produk yang dihasilkan berupa *Trainer antena* yang dikembangkan beserta *manual book* dan *jobsheet*. dengan spesifikasi sebagai berikut:

1. Ukuran Tinggi: 120 mm, bahan besi baja *steinless*.
2. Antena dapat diubah sesuai dengan keinginan / thema.
3. Semua modul yang dilengkapi dengan data yang akurat dan gambar.
4. Karakteristik sinyal antena dan , transportasi sinyal dapat diidentifikasi.
5. Didesain untuk demonstrasi dan konstruksi antena yang meliputi :
 - a) Merakit mini tower antena.
 - b) Merakit antena grid antena.
 - c) Memasang Bullet pada antena grid.
 - d) Mengkonfigurasi Bullet.
 - e) Melakukan koneksi antara antena grid dengan *access point*.
 - f) Melakukan koneksi antara antena grid dengan antena omni.



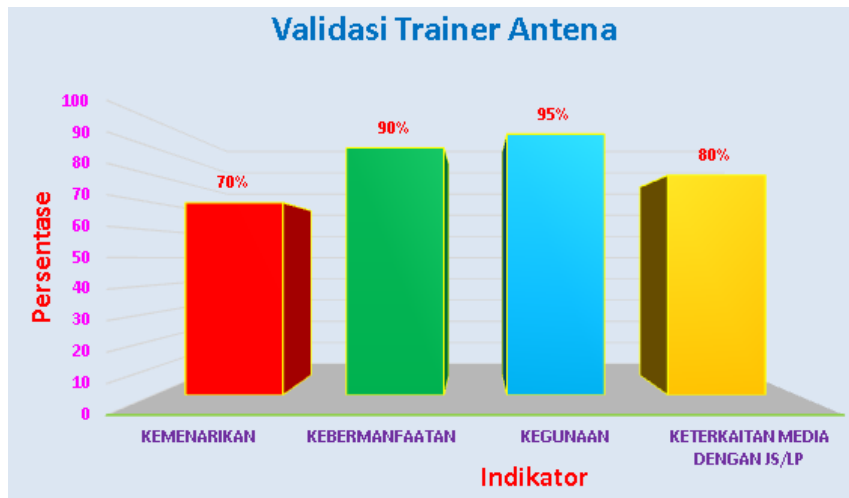
Gambar 5. Hasil pengembangan *trainer* antena

Pembahasan Penelitian

Dari hasil proses penilaian *validator* terhadap *trainer* Antena tersebut pada tiap aspek yang dinilai oleh ke 4 (empat) *validator* tersebut meliputi: (1) aspek pada kemenarikan *trainer* antena memperoleh prosentase sebesar 70 % artinya berada pada kategori baik. (2) pada aspek kebermanfaatan mendapatkan prosentase sebesar 90% artinya berada pada kategori sangat baik. (3) pada aspek kegunaan *trainer* mendapatkan prosentase sebesar 95% artinya berada pada kategori baik. (4) pada aspek keterkaitan dengan *jobsheet* dan *lesson plan* mendapatkan prosentase sebesar

80% artinya berada pada kategori sangat baik. Dari 4 poin indikator penilaian diperoleh rata-rata hasil rating sebesar 83,75%. Jika hasil tersebut dikonversikan

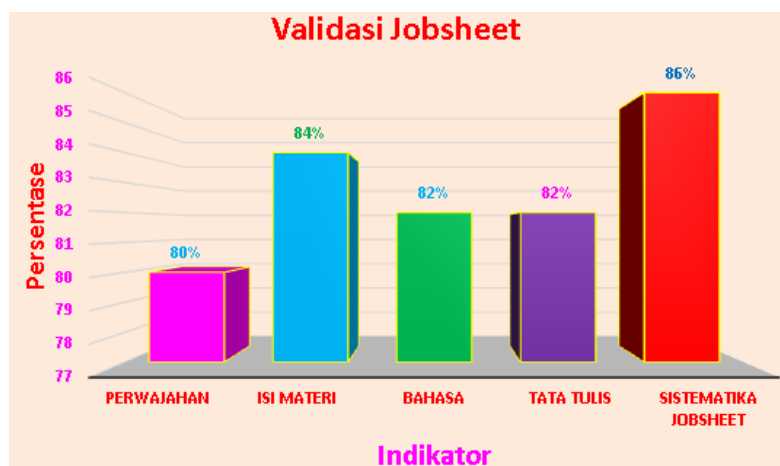
sesuai skala likert, maka akan berada pada kondisi interval 68% - 83%, yang berarti hasil validasi *trainer antena* berada pada kategori baik.



Gambar .6 Hasil validasi *Trainer Antena*

Dari hasil proses penilaian dari validator terhadap *trainer antena* tersebut pada tiap aspek yang dinilai oleh ke 4 (empat) validator yang meliputi: (1) Pada aspek perwajahan mendapatkan hasil rata-rata prosentase sebesar 80% artinya berada pada kategori baik. (2) pada aspek isi materi mendapatkan rata-rata prosentase sebesar 84% artinya berada pada kategori baik. (3) pada aspek bahasa mendapatkan rata-rata prosentase sebesar 82% artinya berada pada kategori sangat baik (4) pada aspek tata tulis

mendapatkan rata-rata prosentase sebesar 82% artinya berada pada kategori sangat baik. (5) pada aspek sistematika *jobsheet* dan *lesson plan* mendapatkan rata-rata prosentase sebesar 86% artinya berada pada kategori sangat baik. Dari 5 poin indikator penilaian diperoleh rata-rata hasil rating sebesar 82,79 %. Jika hasil tersebut dikonversikan sesuai skala likert, maka akan berada pada kondisi interval antara 68%-83%, yang berarti hasil validasi dari *jobsheet* berada pada kategori baik.



Gambar 7. Hasil validasi *jobsheet*

Dari hasil uji coba terbatas dalam kegiatan praktikum menggunakan *trainer* dan *jobsheet* diperoleh nilai rata-rata sebesar 82,06%. Dengan nilai rata-rata peserta tersebut diklat dapat dikatakan tuntas. Sehingga untuk keterlaksanaan kegiatan pada *jobsheet* dapat dikategorikan baik berdasarkan rata-rata nilai peserta diklat yang menjadi sampel pada saat uji coba terbatas. Angket diberikan kepada peserta diklat bertujuan untuk mengetahui komentar dan tanggapan dari peserta diklat tersebut mengenai *trainer* antena yang telah mereka lakukan pada saat melaksanakan uji coba terbatas. Tanggapan dan komentar peserta

diperoleh melalui daftar pertanyaan yang tertera pada angket tersebut, serta diberikan kolom isian untuk peserta memberikan komentar terhadap *trainer* antena tersebut. Angket diberikan kepada 20 peserta PPPPTK BOE Malang yang menjadi sampel diperoleh data bahwa persentase peserta yang memberikan jawaban “Ya” sebesar 84.8% dan untuk persentase peserta yang memberikan jawaban “Tidak” sebesar 15.2%. Dari hasil perbandingan persentase jawaban angket dari peserta maka dapat disimpulkan bahwa *trainer* antena tersebut mendapatkan respon yang sangat positif.



Gambar 8. Tanggapan Peserta Diklat

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian sebagaimana telah dirumuskan dalam pendahuluan dan latar belakang serta memperhatikan hasil dari analisis data sebagaimana telah dikemukakan dalam pembahasan, hasil penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kelayakan *trainer* antena menurut *validator* memperoleh hasil rating sebesar 82,79 %, berdasarkan skala Likert masuk dalam kriteria “baik”.
2. Kelayakan *jobsheet trainer* antena menurut *validator* memperoleh hasil rating sebesar 82,06%, berdasarkan skala Likert masuk dalam kriteria “baik”.
3. Hasil angket yang menunjukkan 84.8% peserta diklat memberikan jawaban “Ya”

dan sisanya sebesar 15.2%.memberikan jawaban “Tidak”, dengan demikian dapat disimpulkan *trainer* antena mendapatkan respon yang sangat positif dari peserta diklat.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat dikemukakan beberapa saran dan implikasi sebagai berikut: berdasarkan hasil analisis dari data penelitian dan simpulan serta kondisi nyata penelitian selama di lapangan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan terobosan yang lebih kreatif lagi untuk mengembangkan

trainer antena sebagai alat bantu/media pembelajaran dalam mendukung proses belajar mengajar dan meningkatkan kompetensi profesional dari peserta didik.

2. Perbaikan dan pengembangan untuk *trainer* antena ini masih terdapat kelemahan dan kekurang sempurnaan, untuk itu perlu perbaikan yang terus menerus dikembangkan lagi disesuaikan dengan tuntutan kurikulum yang di gunakan.

3. *Trainer* antena ini perlu disosialisasikan ke sekolah SMK yang belum memiliki *trainer* Antena atau jumlah *trainer* antenanya masih sedikit / minim

DAFTAR PUSTAKA

- Arief S Sadiman, 2012, **Media Pendidikan: Pengertian, Pengembangan, dan Pemanfaatannya**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi, 1998. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: P.T.Rineka Cipta.
- Akhmad Sudrajat. 2008. **Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran**. Sinar Baru Algensindo. Bandung.
- Ardiani Mustikasari, 2008. **Media Pembelajaran**. <http://edu-articles.com/mengenal-media-pembelajaran/.html> (diakses 28 April 2016)
- Aminuddin Rasyad, 1997, **Materi Pokok Media Pengajaran**, Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Islam dan UT
- Arsyad, Azhar. 2009. **Media Pembelajaran**. Jakarta: Rajawali Pers.
- Depdiknas. 2008. **Panduan Pengembangan Bahan Ajar**. Jakarta: Direktorat Jendral Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Margono, S. 2010. **Metodologi Penelitian Pendidikan**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- PPPPTK/VEDC Malang .2012. **20 Tahun Kiprah PPPPTK/VEDC Malang membangun Pendidikan Vokasi di Indonesia**. PPPPTK/VEDC Malang
- Riduwan. 2011. **Skala Pengukuran Variabel Penelitian**. Bandung: CV Alfabeta.

Rustaman. 2003. **Media Pembelajaran**. Jakarta: Depdiknas Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Direktorat Pendidikan Lanjutan Pertama.

Sugiyono. 2013. **Metode Penelitian Pendekatan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. **Statistika untuk Penelitian**, CV. ALFABETA. Bandung

ANALISIS PENGARUH PENGELUARAN PEMERINTAH PUSAT DAN DAERAH TERHADAP PEMBANGUNAN EKONOMI DAERAH DI INDONESIA PERIODE 2001-2003

Ian Iapoh M.R. Simarmata
Email: ian2341bdb@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu fenomena yang mengemukakan bahwa pengeluaran pemerintah yang pada prinsipnya bertujuan sebesar-besarnya dimanfaatkan bagi pelayanan masyarakat dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, mempunyai kecenderungan meningkat dari tahun ke tahun. Sementara itu sumber dana yang akan dialokasikan tersebut sangat terbatas jumlahnya. Dengan berbagai keterbatasan dana yang dihadapi, pemerintah musti jeli dalam menetapkan skala prioritas dengan menganalisa sektor pembangunan mana yang mampu memberikan kondisi optimal bagi pembangunan ekonomi di masing-masing propinsi di Indonesia.

Data berasal dari 30 propinsi di Indonesia periode 2001-2003. Variabel yang dipakai adalah PDRB, jumlah orang bekerja, dan pengeluaran pemerintah. Pertimbangan tahun pengamatan merujuk pada ketersediaan input data. Sedangkan mulai tahun 2004/2005 diterapkan anggaran belanja terpadu, yaitu menyatukan anggaran belanja rutin dengan belanja pembangunan. Regresi (Ekonometrika/eviews-4) dilakukan dengan menggunakan model dari *Gerald Scully* dan *M. Syaibani* yang pernah dipakai menganalisa sektor pengeluaran pemerintahan di USA dan Indonesia.

Berdasarkan hasil estimasi pengeluaran pemerintah pusat dan daerah memiliki pengaruh optimal terhadap pembangunan ekonomi apabila mencapai 23,79%. Disamping itu pula pola pembangunan ekonomi regional masih belum optimal. Apabila memperhatikan hubungan antara pengeluaran pemerintah dengan PDRB, maka akan terlihat hubungan positif antara pengeluaran pemerintah dengan PDRB. Pengeluaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah mempunyai pengaruh positif terhadap jumlah orang bekerja dalam satu propinsi. (Dari hasil estimasi model didapat; pengeluaran pemerintah pusat masih dominan bagi pembangunan ekonomi di daerah, dibandingkan pengeluaran pemerintah daerah).

Dalam upaya mengatasi kesenjangan antar daerah, pemerintah telah melakukan berbagai kebijakan untuk meningkatkan alokasi dana langsung ke daerah, meningkatkan upaya penanggulangan kemiskinan, dan menggerakkan kembali kegiatan ekonomi di berbagai daerah secara merata. Namun, upaya yang dilakukan oleh pemerintah tersebut tidak akan berjalan secara optimal jika pemerintah tidak dapat memberdayakan kemampuan pelaku ekonomi, khususnya, masyarakat kecil dalam kegiatan ekonomi dan disertai dengan dukungan investasi swasta untuk menggerakkan kegiatan ekonomi di daerah secara merata.

Kata kunci: 1. Pengeluaran Pemerintah (Pusat dan Daerah)
2. Pembangunan Ekonomi
3. Desentralisasi Fiskal
4. PDRB dan Jumlah Orang Bekerja
5. Negara Indonesia (Propinsi, Kabupaten/Kota)

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan desentralisasi fiskal baru dijalankan pada 1 Januari 2001 dengan prinsip dasar pelaksanaan desentralisasi fiskal di Indonesia ialah “*Money Follows Functions*”, yaitu fungsi pokok pelayanan publik didaerahkan, dengan dukungan pembiayaan pusat melalui penyerahan sumber-sumber penerimaan kepada daerah. *Intergovernmental finance*, yang selanjutnya disebut dengan hubungan keuangan pusat-daerah, adalah suatu istilah yang dipakai untuk menjelaskan hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah dibawahnya, juga dalam hal penerimaan dan pengeluaran dana termasuk berbagai aspek pengawasan (*Uppal-Suparmoko, 1986*). Beberapa alasan mengenai tingginya tingkat sentralisasi keuangan di negara-negara sedang berkembang adalah karena kurangnya keahlian administratif di daerah-daerah, adanya tekanan politik untuk pembangunan yang berimbang, serta kebutuhan akan adanya pemerintah pusat yang kuat untuk menjaga kemungkinan dampak sosial-ekonomi (*Odano-Dono, 1989*).

Pemberlakuan Undang-undang Republik Indonesia nomor 25 Tahun 1999 tentang: “*Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah*” (telah direvisi dengan UU No.33 Tahun 2004) mengamanatkan bahwa setiap penyerahan atau pelimpahan kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah harus diikuti dengan pembiayaannya dan akan membawa dampak yang sangat luas terhadap tatanan pelaksanaan keuangan pemerintah, khususnya pemerintah daerah, dan juga hubungan antara pemerintah pusat

dan daerah. Berkaitan dengan itu, sejak tahun 2001 melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pemerintah telah menyediakan alokasi anggaran belanja untuk daerah yang dari tahun ke tahun jumlah dan cakupannya cenderung meningkat.

Proses perencanaan merupakan tahap awal yang paling penting dari siklus APBN. Sebab, disitu sebenarnya terkandung makna atau hakikat pembangunan yang akan dilaksanakan oleh seluruh bangsa Indonesia dalam mewujudkan kehendaknya. Perencanaan APBN dilakukan dengan memperhatikan besar-besaran ekonomi makro lainnya dalam rangka kebijaksanaan fiskal yang di antaranya berguna bagi pengendalian pengeluaran, inflasi, jumlah uang beredar, dan konsumsi. Selanjutnya ditetapkan alokasi dana-dana sektoral dengan penggunaan skala prioritas.

Tuntutan masyarakat daerah dalam rangka peningkatan otonomi daerah menyebabkan sebagian besar urusan pemerintah pusat diserahkan kepada daerah. Rancangan Undang-undang Pemerintah Daerah (RUUPD) memberikan keleluasaan kepada pemerintah propinsi, kabupaten/kota untuk lebih besar memanfaatkan sumber daya ekonomis yang ada. Kita telah mengetahui bersama bahwa apa yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat belum tentu sesuai bagi daerah. Masing-masing daerah mempunyai prioritas pembangunan "kewilayahan" yang berbeda-beda. Model perencanaan anggaran secara nasional (APBN-APBD) sepertinya akan mengarah kepada *pure bottom-up system*, yaitu skala prioritas pemerintah menghendaki masukan dari pemerintah di bawahnya terlebih dahulu, baru kemudian disusun kedalam satuan-satuan anggaran

(rincian anggaran) untuk ditetapkan menjadi APBN/APBD.

Jika memang demikian skenarionya, program-program pembangunan yang direncanakan Pemda akan dapat benar-benar dilaksanakan dengan dana yang memadai. Permasalahan penting, menurut hemat penulis, yang mungkin timbul apabila cara itu benar-benar terjadi, diantaranya yaitu bagaimana pengendalian fiskal mempengaruhi agregat perekonomian secara nasional, bagaimana lembaga perencanaan anggaran di pusat dan daerah berfungsi, dan yang lebih penting lagi apa yang akan menjadi kemampuan negosiasi (*bargaining power*) pemerintah daerah dalam mempertahankan argumen pembangunan di daerahnya.

Melalui Undang-undang Nomor 34 Tahun 2004 yang memberikan kontrol fiskal yang lebih besar pada pemerintah daerah dan mengingat mekanisme pembiayaan yang dianut Indonesia adalah uang mengikut fungsi, maka desentralisasi seharusnya berimplikasi pada berkurangnya secara signifikan anggaran pembangunan sektoral yang dikelola pemerintah pusat. Namun yang terjadi saat ini adalah terdapatnya hubungan yang tidak sejalan antara arah dan besar perubahan kewenangan dalam penyelenggaraan pembangunan dengan arah dan besar perubahan anggaran yang dialokasikan untuk melaksanakan kewenangan tersebut.

Di sisi lain, daerah kabupaten dan kota di Indonesia secara umum tetap menghadapi kesulitan dalam membiayai kegiatan pembangunan, termasuk dalam menyediakan pelayanan publik bagi warganya. Dari total tambahan anggaran yang diperoleh pemerintah daerah melalui dana perimbangan, lebih dari dua per

tiganya dihabiskan untuk pengeluaran rutin pasca desentralisasi yang meningkat tajam. Sebagai implikasi dari pelaksanaan desentralisasi, instansi vertikal yang ada di daerah dilebur ke dalam kantor dinas pemerintah daerah yang kemudian berakibat pada membengkaknya jumlah pegawai dan aset yang dimiliki daerah.

Memasuki tahun ke delapan pelaksanaan desentralisasi, masih ditemukan ketidakseimbangan dalam pola pembiayaan pembangunan antara pusat dan daerah yang dicerminkan oleh: (a) masih tingginya kontribusi APBN dalam keseluruhan pembiayaan penyelenggaraan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat dan daerah; (b) terus meningkatnya pengeluaran pembangunan APBN selama era desentralisasi dengan tingkat kenaikan yang lebih besar dibandingkan tingkat kenaikan dana perimbangan yang ditransfer ke daerah otonom; serta (c) terjadinya pergeseran dalam pihak yang mengelola anggaran pengeluaran pembangunan APBN dari pemerintah daerah menjadi kantor departemen pusat.

Berdasarkan penelitian dari *Haeruman* yang mengemukakan bahwa: perbedaan laju pembangunan antar daerah menyebabkan terjadinya ketimpangan kemakmuran dan kemajuan antar daerah kawasan Indonesia Bagian Barat (IBB) dan Indonesia Bagian Timur (IBT) dan lebih khususnya lagi antar Pulau Jawa dan di luar Pulau Jawa.¹

Pemerintah menyadari bahwa pembangunan daerah merupakan salah satu upaya untuk mencapai target pertumbuhan ekonomi. Sejalan dengan tujuan tersebut,

¹ Haeruman Js., Herman, 1996, "Pembangunan Daerah dan Peluang Pemerataan Pembangunan Antardaerah", Prisma, No. Khusus 25 Tahun (1971-1996), tahun XXV

berbagai kegiatan pembangunan telah diarahkan pada pembangunan daerah, khususnya daerah-daerah yang relatif tertinggal. Pembangunan daerah dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan sesuai prioritas dan kebutuhan masing-masing daerah sejalan dengan arah dan sasaran pembangunan nasional yang telah ditetapkan. Ketimpangan pendapatan antar daerah merupakan hal yang wajar dalam konsep pembangunan nasional. Pada tahap awal pembangunan ekonomi nasional, perbedaan dalam laju pertumbuhan regional yang besar antar propinsi mengakibatkan ketimpangan dalam distribusi pendapatan antar propinsi.

Salah satu indikator yang dipergunakan untuk mengukur keberhasilan pembangunan ekonomi suatu daerah adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), yang merupakan keseluruhan nilai tambah barang dan jasa yang dihasilkan oleh berbagai faktor ekonomi di suatu daerah dalam periode tertentu, oleh karena itulah besaran PDRB sering digunakan sebagai indikator di dalam menilai kinerja perekonomian suatu wilayah, terutama dikaitkan dengan kemampuan suatu daerah dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya. Adanya perbedaan dalam: (i) potensi sumber daya alam, (ii) prasarana dan sarana, (iii) modal yang tersedia, (iv) kemampuan sumber daya manusia menyebabkan besaran PDRB bervariasi antar daerah.² Namun demikian pola pengeluaran pemerintah pada umumnya hampir sama sesuai dengan prinsip fungsinya yaitu sebagai *public service*. Kebijakan keuangan negara pada tahun belakangan ini diarahkan pada upaya untuk menyehatkan anggaran pendapatan dan belanja negara dengan mengurangi defisit

anggaran melalui peningkatan disiplin anggaran, pengurangan subsidi dan pinjaman luar negeri secara bertahap, peningkatan penerimaan pajak progresif yang adil dan jujur, serta penghematan pengeluaran.

Pemerintah menyadari bahwa pembangunan daerah merupakan salah satu upaya untuk mencapai target pertumbuhan ekonomi nasional. Sejalan dengan tujuan tersebut, berbagai kegiatan pembangunan daerah dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan sesuai prioritas dan kebutuhan masing-masing daerah sejalan dengan arah dan sasaran pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui program-program pembangunan jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Menurut *Case K.E.* dan *Fair R.C.*: dalam ilmu ekonomi makro, debat tentang apa yang dapat dan sebaiknya dilakukan oleh pemerintah mempunyai tujuan yang sama, walaupun isunya agak berbeda. Pada satu sisi ada *spectrum Keynesian* dan penerus intelektual mereka yang yakin bahwa perekonomian makro cenderung berfluktuasi (naik-turun) terlalu banyak jika dibiarkan sendiri dan bahwa pemerintah hendaknya memuluskan siklus bisnis.³

Gagasan itu dapat ditelusuri pada analisis *Keynesian* yang mengemukakan bahwa pemerintah dapat menggunakan kekuatan perpajakan dan pengeluaran mereka untuk meningkatkan pengeluaran agregat. Pada sisi lain adalah mereka yang mengklaim bahwa pengeluaran pemerintah itu tidak mampu menstabilkan perekonomian, atau lebih buruk lagi menggoyahkan dan merusak.

² *Tinjauan Ekonomi Regional Indonesia, 1996-1998*

³ *Case K E dan Fair R C, Prinsip-prinsip Ekonomi Makro, Edisi Bahasa Indonesia, Indeks, 2003 hal. 95*

Dalam konteks dengan pelayanan publik di atas, maka belanja pembangunan akan menjadi sorotan utama karena sifatnya yang langsung menyentuh pada peningkatan kualitas pelayanan. Sebelum diberlakukannya desentralisasi fiskal, belanja daerah sebagian besar ditentukan oleh pemerintah pusat. Namun dalam era desentralisasi, alokasi transfer dana dari pusat kepada daerah sebagian besar bersifat bebas atau tidak ditentukan penggunaannya. Strategi pengalokasian belanja pembangunan oleh pemerintah daerah sangat ditentukan pada kepentingan dan kebutuhan daerah.

Indonesia sebagaimana halnya negara berkembang lainnya, memiliki kebijakan yang menyatakan bahwa daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pemerintah pusat, bahkan dapat dikatakan bahwa pembangunan daerah adalah identik dengan pembangunan nasional. Berdasarkan azas ini maka antara keuangan negara dan keuangan daerah terdapat hubungan yang sangat erat, bukan saja tingkat pemerintahan, akan tetapi juga mencakup faktor-faktor strategi pembangunan dan pengawasan terhadap daerah. Dalam hal ini, pertumbuhan ekonomi dan prosesnya yang berkelanjutan merupakan kondisi utama bagi kelangsungan pembangunan ekonomi.

1.2. Perumusan Masalah

Pengalokasian pengeluaran pemerintah khususnya pengeluaran pembangunan merupakan suatu isu yang menarik dan sangat perlu diperhatikan, mengingat pengeluaran pembangunan lebih mencerminkan adanya proses akumulasi investasi (*capital*). Kebutuhan dana di tiap-tiap sektor pembangunan mempunyai kecenderungan meningkat setiap tahunnya, sedangkan disisi lain sumber dana yang

akan dialokasikan tersebut sangat terbatas jumlahnya. Pemerintah harus jeli dalam menetapkan skala prioritas dengan menganalisa sektor pembangunan mana yang mampu memberikan kondisi optimal bagi pembangunan ekonomi di masing-masing propinsi di Indonesia.

Berdasarkan pengalaman pembangunan di berbagai daerah selama ini, besarnya kekuasaan atau kewenangan pusat terhadap daerah ternyata tidak memberikan implikasi positif atau tidak terlampau memberikan dampak yang signifikan terhadap percepatan pembangunan di daerah. Bagi daerah yang relatif kaya akan potensi sumber daya alamnya sekalipun, dampak terhadap kesejahteraan rakyatnya tidak banyak meningkat. Kebijakan pembangunan di daerah lebih banyak menguntungkan pemerintah pusat. Hal tersebut disebabkan oleh proses formulasi kebijakan pembangunan di daerah tidak banyak melibatkan masyarakat daerah secara langsung.

Kreativitas dan inisiatif daerah untuk menggali sumber keuangan sangat tergantung pada kebijakan yang diambil pemerintahan daerah. Disatu sisi, mobilisasi sumber daya keuangan untuk membiayai berbagai aktivitas daerah, dapat meningkatkan kinerja pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka perlu pengkajian secara mendalam dan ini merupakan masalah yang banyak dihadapi oleh sebagian besar negara berkembang, yaitu karena keterbatasan dana yang dimiliki. Dengan demikian, penelitian yang dilakukan kali ini berusaha menganalisa pengaruh pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap pembangunan ekonomi daerah di Indonesia periode 2003-2005.

1.3. Tujuan Penelitian

Mengingat luasnya sasaran yang berkaitan atas kebijakan alokasi dana pusat atau daerah, maka studi ini berusaha mempersempit lingkup tujuan yakni untuk menganalisis pengaruh anggaran pemerintah dari sisi pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap pembangunan ekonomi daerah di Indonesia periode 2001-2003. Berkaitan dengan tujuan ini, maka masalah yang perlu mendapat jawaban adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap pembangunan ekonomi dengan melihat dari sisi PDRB semenjak pelaksanaan otonomi daerah.
2. Mengetahui optimalisasi alokasi pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap pembangunan ekonomi. Disamping itu pula, untuk melihat gambaran perekonomian daerah-daerah berdasarkan alokasi pengeluaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah pada era otonomi daerah.
3. Mengetahui pengaruh terhadap jumlah orang bekerja, akibat dari pengeluaran pemerintah pusat dan daerah.

BAB II KAJIAN LITERATUR

2.1. Pendahuluan

Penyelenggaraan pemerintahan di negara-negara dengan wilayah dan penduduk besar seperti Indonesia, sangat sulit untuk dilakukan pendekatan sentralistis. Pemerintah pusat akan dihadang berbagai keterbatasan apabila menempatkan diri sebagai regulator

sekaligus pelaksana kebijakan. Oleh karena itu, perkembangan manajemen pemerintahan cenderung menghendaki adanya pemerintah daerah (Pemda) yang kuat dan berkemampuan tinggi. Kekuatan dan kemampuan itu diperlukan bagi pengembangan daerah dan masyarakat, serta guna menjamin pemenuhan kepentingan nasional. Hal ini tentunya sesuai dengan pendapat aliran *Keynesian* bahwa diperlukan campur tangan pemerintah dalam perekonomian.

Ketimpangan pendapatan antar daerah merupakan hal yang wajar dalam konsep pembangunan nasional. Adanya sistem transfer atau bantuan antar level pemerintah yakni keuangan pusat ke keuangan daerah adalah dikarenakan ketidakseimbangan pembagian fungsi pemerintah dan sumber penerimaan. Ketidaksesuaian ini dapat diatasi melalui mekanisme transfer dan pinjaman, sehingga pemerintah pada tingkat tertentu mampu melaksanakan fungsi yang diemban dalam kerangka kebijakan nasional.

2.2. Produk Domestik Bruto (*Gross Domestic Product*)

Produk Domestik Bruto (PDB) menghitung hasil produksi suatu perekonomian tanpa memperhatikan siapa pemilik faktor produksi tersebut. Semua faktor produksi yang berlokasi dalam perekonomian tersebut outputnya diperhitungkan dalam PDB. Akibatnya, PDB kurang memberikan gambaran tentang berapa sebenarnya output yang dihasilkan oleh faktor-faktor produksi milik perekonomian domestik.

Data PDB, dalam prakteknya digunakan tidak hanya untuk mengukur seberapa banyak output yang diproduksi, tapi juga sebagai pengukuran kesejahteraan penduduk sebuah negara.

Para ekonomi dan politikus berbicara seakan-akan peningkatan PDB riil berarti masyarakat menjadi lebih baik. Tetapi data PDB adalah jauh dari sempurna untuk mengukur baik output ekonomi ataupun kesejahteraan. Terdapat tiga (3) masalah utama:

1. Beberapa output tidak terukur dengan baik karena mereka tidak diperdagangkan di pasar.
2. Beberapa aktivitas yang diukur sebagai penambahan terhadap PDB pada faktanya mencerminkan penggunaan sumber daya untuk mencegah atau terjangkiti “keburukan” seperti kriminalitas atau ancaman terhadap keamanan nasional.
3. Adalah sulit untuk menghitung secara benar perkembangan dalam kualitas barang.

Ada tiga (3) cara penghitungan pendapatan nasional, yaitu metode output (*output approach*), metode pendapatan (*income approach*), dan metode pengeluaran (*expenditure approach*). Masing-masing metode (pendekatan) melihat pendapatan nasional dari sudut pandang yang berbeda, tetapi hasilnya saling melengkapi.

a. Metode Output (*Output Approach*) atau Metode Produksi

Menurut metode ini, PDB adalah total output (produksi) yang dihasilkan suatu perekonomian. Cara penghitungan dalam praktek adalah dengan membagi-bagi perekonomian menjadi beberapa sektor produksi (*industrial origin*). Jumlah output masing-masing sektor merupakan jumlah output seluruh perekonomian. Hanya saja, ada kemungkinan bahwa output yang dihasilkan suatu sektor perekonomian

berasal dari output sektor lain. Dengan kata lain, jika tidak berhati-hati akan terjadi penghitungan ganda (*double counting*) atau bahkan *multiple-counting*. Akibatnya angka PDB bisa menggelembung beberapa kali lipat dari angka yang sebenarnya. Untuk menghindari hal diatas, maka dalam perhitungan PDB dengan metode produksi, yang dijumlahkan adalah nilai tambah (*value added*) masing-masing sektor. Yang dimaksud nilai tambah adalah selisih antara nilai output dengan nilai input antara.

Bentuk persamaan : $NT = NO - NI$

Dimana: NT = Nilai Tambah

NO = Nilai Output

NI = Nilai Input

Antara.

Dari persamaan di atas, dapat dikatakan bahwa proses aktivitas produksi merupakan proses menciptakan atau meningkatkan nilai tambah. Aktivitas produksi yang baik adalah aktivitas yang menghasilkan $NT > 0$. Dengan demikian besarnya PDB adalah:

$$PDB = \sum_{i=1}^n NT ; \text{dimana } i = \text{sektor}$$

produksi ke 1,2,3,...,n

b. Metode Pendapatan (*Income Approach*)

Metode pendapatan memandang nilai output perekonomian sebagai nilai total balas jasa atas faktor produksi yang digunakan dalam proses produksi. Hubungan antara tingkat output dengan faktor produksi yang digunakan digambarkan dalam fungsi produksi sederhana di bawah ini:

$$Q = f(L, K, U, E)$$

Dimana:

Q = Output

L = Tenaga Kerja

K = Barang Modal

U = Uang

E = Kemampuan *entrepreneur* atau kewirausahaan.

Persamaan di atas menunjukkan bahwa untuk memproduksi output dibutuhkan input berupa tenaga kerja, modal, dan uang serta pengusaha (*entrepreneur*). Balas jasa untuk tenaga kerja adalah upah (w). Untuk barang modal adalah pendapatan sewa (r). Untuk pemilik uang/aset finansial adalah pendapatan bunga (i). Sedangkan untuk pengusaha adalah keuntungan (Π). Total balas jasa atas seluruh faktor produksi disebut Pendapatan Nasional (PN).

Bentuk persamaan : $PN = w + I + r + \Pi$

c. Metode Pengeluaran (*Expenditure Approach*)

Menurut metode pengeluaran, nilai PDB merupakan nilai total pengeluaran dalam perekonomian selama periode tertentu. Menurut metode ini ada beberapa jenis pengeluaran anggragat dalam suatu perekonomian, yaitu:

1. Konsumsi Rumah Tangga (*Household Consumption*)
2. Konsumsi Pemerintah (*Government Consumption*)
3. Pengeluaran Investasi (*Investment Expenditure*)
4. Ekspor Neto (*Net Export*)

Nilai PDB berdasarkan metode pengeluaran adalah nilai total lima (5) jenis pengeluaran tersebut:

Bentuk Persamaan : $PDB = C + G + I + (X-M)$

Dimana:

C = Konsumsi Rumah Tangga

G = Konsumsi Pemerintah

I = PMTDB (Pembentukan Modal Tetap Domestik Bruto)

X = Ekspor

M = Impor

2.2.1. PDB Harga Berlaku dan PDB Harga Konstan

PDB harga berlaku atau PDB nominal mengukur nilai output dalam satu periode dengan menggunakan harga pada periode tersebut. Sedangkan PDB harga konstan atau PDB riil mengukur perubahan output fidik dalam perekonomian antara periode yang berbeda dengan menilai semua barang yang diproduksi dalam dua periode tersebut pada harga yang sama, atau dalam harga konstan.

Penghitungan deflator PDB riil memberikan kita pengukuran inflasi yang dikenal dengan deflator PDB. Deflator PDB ialah rasio PDB nominal di tahun tertentu terhadap PDB riil tahun tersebut. Karena deflator PDB berdasarkan pada penghitungan yang mengandung seluruh barang yang diproduksi dalam perekonomian, maka ia adalah indeks harga yang berbasis luas yang seringkali digunakan untuk mengukur inflasi. Deflator mengukur perubahan pada harga yang terjadi antara tahun dasar dengan tahun sekarang.

2.2.2. Indeks-indeks Harga

a. Indeks Harga Konsumen (IHK)

Indeks Harga Konsumen (IHK) mengukur biaya pembelian sekelompok tetap barang dan jasa yang merepresentasikan pembelian konsumen kota. IHK berbeda dengan deflator PDB dalam tiga (3) cara utama. *Pertama*, deflator mengukur harga barang yang lebih luas dibandingkan IHK. *Kedua*, IHK mengukur harga kelompok barang yang tetap dari tahun ke tahun. *Ketiga*, IHK secara langsung memasukkan harga impor, sedangkan deflator hanya memasukkan harga barang-barang yang diproduksi di dalam negeri. Deflator PDB dan IHK

berbeda-beda dalam perilakunya dari waktu ke waktu.

b. Indeks Harga Produsen (IHP)

Indeks Harga Produsen (IHP) adalah indeks harga ketiga yang banyak digunakan. IHP mengukur biaya sekelompok barang. Tetapi tetap berbeda dengan IHK dalam hal cakupannya, misalnya, dengan dimasukkannya bahan baku dan barang setengah jadi. IHP juga berbeda karena di-desain untuk mengukur harga pada tahapan awal dari sistem distribusi. Sementara IHK mengukur harga dimana rumah tangga kota secara aktual melakukan pengeluaran, yaitu ditingkat eceran, IHP dibangun dari harga pada tingkat transaksi perdagangan pertama. Ini yang membuat IHP sebagai indeks yang relatif lebih fleksibel dan seringkali menjadi tanda perubahan di tingkat umum, atau IHK kadangkala sebelum mereka secara aktual terjadi.

2.3. Konsep Transfer Antar Level Pemerintahan

2.3.1. Tujuan Transfer Antar Level Pemerintahan

Mekanisme transfer seperti apa yang akan dipilih akan sangat tergantung kepada tujuan yang ingin dicapai oleh pembuat kebijakan. Selain ketidakseimbangan pembagian fungsi pemerintah dan sumber penerimaan yang telah disinggung di atas, terdapat beberapa tujuan lain yang ingin dicapai melalui pemberian transfer. Tujuan dari diadakannya transfer antar level pemerintahan adalah: (i) untuk memperbaiki ketidakseimbangan vertikal dan (ii) ketidakseimbangan horizontal dalam hubungan keuangan pusat-daerah; (iii) memperbaiki *inter-jurisdictional spillloveir*; (iv) menjamin standar pelayanan

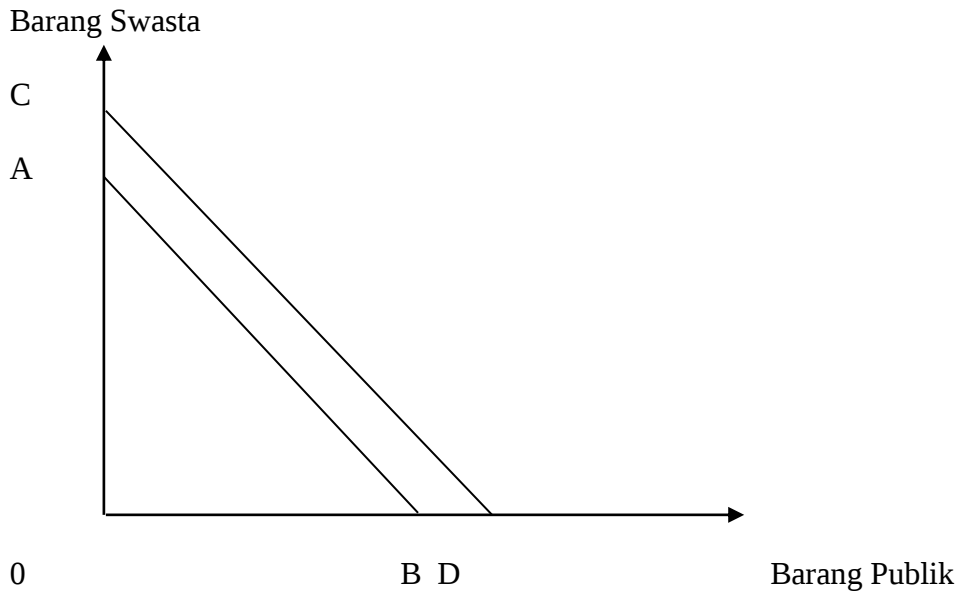
publik minimum; (v) sebagai penunjang kebijakan stabilisasi, dan (vi) untuk memperbaiki distribusi pendapatan.

2.3.2. Pilihan Mekanisme Transfer

Mekanisme transfer yang akan digunakan untuk memenuhi tujuan-tujuan yang telah disebutkan di atas, dapat dikelompokkan kepada dua (2) kategori utama, yaitu: transfer tak bersyarat dan transfer bersyarat.

Transfer tak bersyarat (*unconditional grants*) adalah jenis transfer antar tingkat pemerintahan yang tidak dikaitkan dengan program pengeluaran tertentu. Tujuan transfer ini adalah untuk menyediakan dana yang cukup bagi pemerintah daerah dalam menjalankan fungsi-fungsinya, karena sifatnya untuk membantu pemerintah daerah dalam menjalankan fungsinya dan sementara jenis fungsi yang dijalankan tersebut sama di setiap daerah. Maka jenis transfer seperti ini lebih cocok untuk digunakan mendukung jasa-jasa publik yang tersebar secara merata di seluruh wilayah suatu negara.

Ciri khusus yang menjadi kekuatan utama jenis transfer tak bersyarat ini adalah dapat meningkatkan sumber daya lokal sekaligus mempertahankan pilihan fiskal (*fiscal choice*) yang ada dalam kewenangan pemerintah daerah. Dengan kata lain, pemerintah daerah memiliki kebebasan dalam mengalokasikan dana yang diterima ke dalam berbagai kemungkinan pengeluaran yang sesuai dengan pilihan dan kepentingan daerah yang bersangkutan.

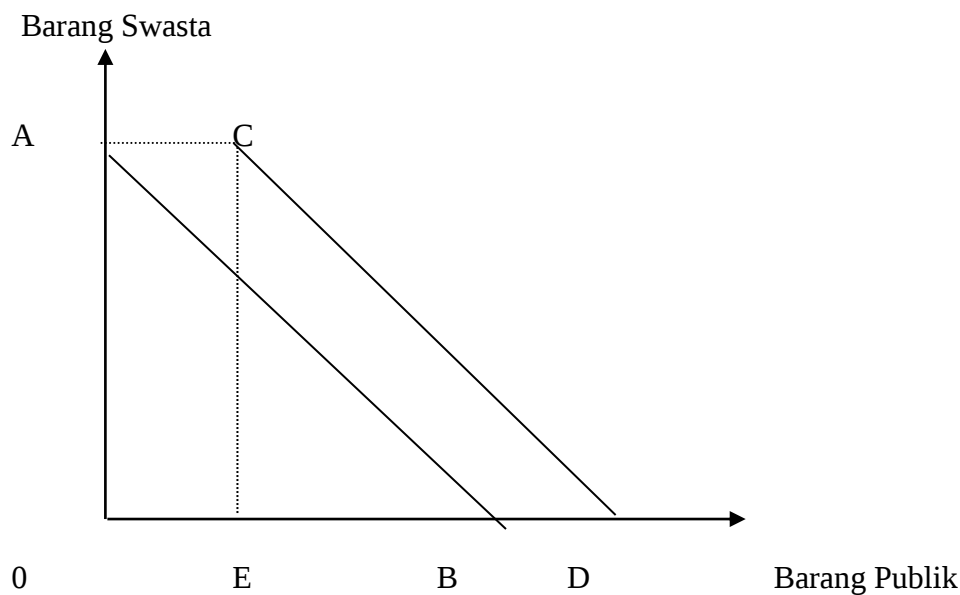


Gambar 3.2. Transfer Tak Bersyarat

Pada *gambar 3.2.* di atas, kurva anggaran penerima transfer meningkat sejumlah dana yang diberikan ($AC = BD$), sehingga kurva anggaran yang baru adalah CD . Dikarenakan transfer yang diberikan dapat digunakan untuk semua kombinasi barang publik dan barang swasta, maka transfer tak bersyarat tidak merubah harga relatif dari kedua jenis barang, sehingga dampak yang ditimbulkan terhadap kedua jenis barang secara relatif tidak mengalami perubahan. Dengan kata lain, penyediaan barang publik tidak mengalami peningkatan yang lebih besar dibandingkan barang swasta. Sehingga jika tujuan transfer adalah untuk mendorong peningkatan penyediaan

barang publik tertentu, penggunaan transfer tak bersyarat menjadi kurang tepat.

Transfer bersyarat (*conditional atau specific grants*) merupakan jenis transfer yang memiliki persyaratan tertentu yang terkait di dalam bantuan tersebut. Transfer bersyarat ini diberikan untuk mendorong pemerintah daerah dalam menambah barang dan jasa publik tertentu. Jadi transfer bersyarat dapat menjamin bahwa pemerintah daerah akan menyediakan jasa publik yang sesuai dengan program pemerintah daerah. Dampak dari pemberian transfer bersyarat dapat dilihat pada *gambar 3.3.* berikut ini.

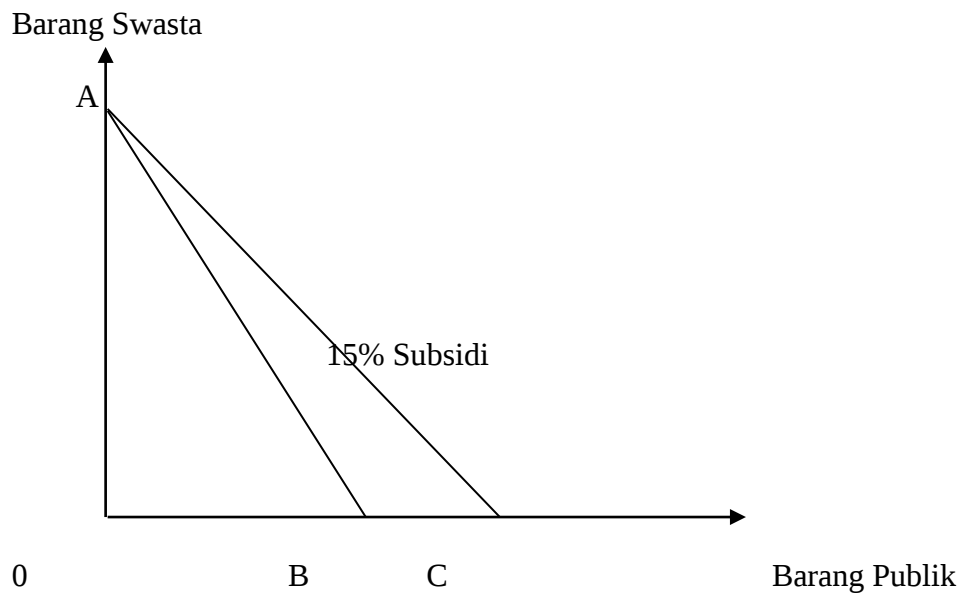


Gambar 3.3. Transfer Bersyarat

Dengan adanya transfer bersyarat sebesar AC, maka kurva anggaran daerah penerima bergeser menjadi ACD. Jumlah barang publik yang disediakan akan bertambah sebesar OE (sama dengan AC). Jadi, jika tujuan pemberian transfer adalah untuk meningkatkan barang publik ke tingkat yang diinginkan, maka penggunaan transfer bersyarat sangat tepat. Transfer bersyarat yang diberikan dapat menggunakan dana pendamping (*matching*) dari daerah penerima atau tidak menggunakan dana pendamping dari daerah sama sekali (*non-matching*). Keseluruhan

jenis transfer di atas dapat dibatasi (*close-ended*) atau tak bersyarat (*open-ended*).

Contoh pada gambar 3.3. di atas adalah transfer bersyarat yang tidak menggunakan dana pendamping. Untuk transfer bersyarat yang menggunakan dana pendamping dapat dilihat pada dua (2) gambar di bawah ini. Transfer bersyarat dengan dana pendamping merupakan transfer yang diberikan untuk kegiatan atau proyek tertentu dimana daerah menjadikan dana pendamping pada tingkat tertentu.

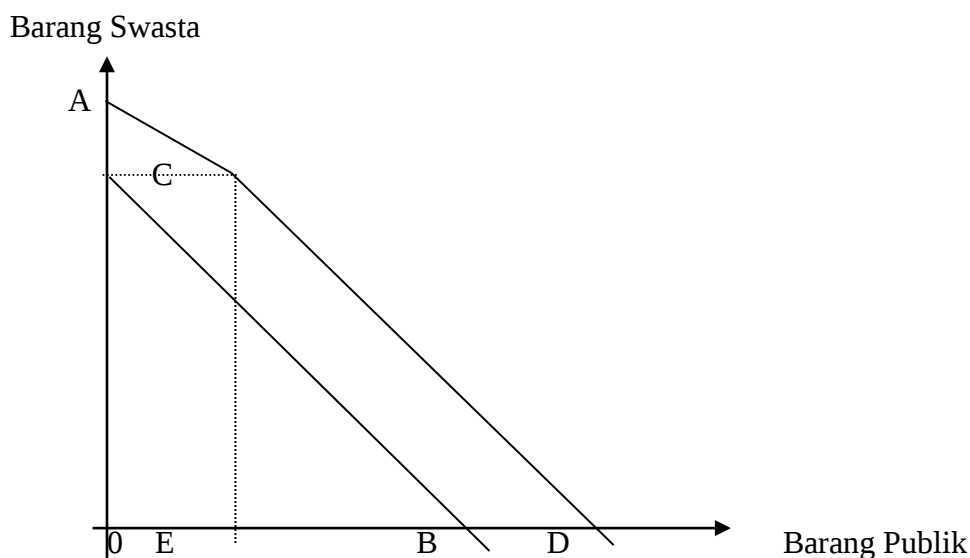


Gambar 3.4. Transfer Bersyarat dengan Dana Pendamping (*open-ended*)

Pada *gambar 3.4.* di atas, misalkan pemerintah pusat memberikan bantuan subsidi sebesar 15% untuk pembiayaan barang publik tanpa adanya batasan pembiayaan (*open-ended*). Kurva AB menunjukkan kombinasi dari barang publik dan barang swasta yang diperoleh pada kondisi sebelumnya adanya transfer. Dengan adanya bantuan sebesar 15% dari pengeluaran untuk penyediaan barang publik, maka kurva anggaran daerah bergeser menjadi AC.

Dampak yang ditimbulkan oleh transfer tersebut dapat dibedakan menjadi

dua (2), yaitu: (i) efek pendanaan, dimana daerah memiliki sumber dana yang lebih besar yang dapat digunakan untuk menambah barang, terutama barang publik; (ii) efek harga atau subsidi, dimana dengan adanya harga transfer, harga relatif dari barang publik turun terhadap barang swasta. Atau dengan kata lain, barang publik secara relatif lebih murah dibandingkan barang swasta, sehingga daerah meningkatkan penyediaan barang publik.



Gambar 3.5. Transfer Bersyarat dengan Dana Pendamping (*close-ended*)

2.4. Peranan Dan Fungsi Pemerintah Dalam Perekonomian

Deskripsi tentang perlunya peranan pemerintah ke perekonomian baik ke pasar maupun lembaga atau agen-agen pemerintah dikemukakan oleh banyak ahli, misalnya *Atkinson dan Stiglitz*⁴, dan *Rosen*⁵. Menurut *Boadway, Robert dan Shah, 1994*⁶, ada dua alasan penting dilakukannya intervensi oleh pemerintah, yaitu: terjadinya ketidakefisienan dan ketimpangan di dalam pasar. Sumber-sumber terjadinya inefisiensi menyangkut persoalan: barang publik, eksternalitas, skala ekonomi, sumber daya menganggur, ketiadaan pasar, dan informasi yang tidak sempurna. Sedangkan ketimpangan di ekonomi pasar adalah pendapatan yang tidak merata dan asuransi sosial.

Paranan dan fungsi pemerintah dalam perekonomian menurut *Musgrave*: meskipun pemerintah sudah menerapkan pajak tertentu dan mengelola pengeluaran untuk mempengaruhi sistem perekonomian, masih diperlukan kebijakan-kebijakan lain guna mencapai tujuan yang lebih jauh lagi. Kebijakan-kebijakan tersebut dapat di bagi ke dalam tiga (3) bagian besar, yaitu : fungsi alokas, fungsi distribusi, dan fungsi Stabilisasi.⁷

a. Fungsi Alokasi

Fungsi Alokasi menyangkut penyediaan jenis barang atau jasa pulik yang tidak dapat disediakan oleh sektor swasta, atau tidak efisien bila disediakan oleh pasar. Hal ini disebabkan penyediaan terhadap jenis barang tersebut manfaatnya bias dinikmati oleh orang banyak, atau muncul masalah *free-rider* yang menjadi

⁴ Atkinson dan J. Stiglitz, *Lecture on Public Economics*, Singapore: McGrawHill, 1987.

⁵ Rosen, H.R., *Public Finance*, Chicago: Richard D. Irwin, 1995.

⁶ Boadway.R., Sandra Roberts and Anwar Shah. *The World Bank. The Reform of Fiscal System in Developing and Emerging Market Economics*, Washington DC, 1994.

⁷ Musgrave Richard. A., and Peggy B. Musgrave., *Public Finance in Theory and Practice*, McGraw-Hill Inc, Fifth-Edition, United States, 1989, Hal.6.

disinsentif bagi pasar untuk menyediakan barang dan jasa publik. Persoalannya bagaimana alokasi atau sumber daya pemerintah tersebut dilakukan dengan efisien.

b. Fungsi Distribusi

Fungsi Distribusi adalah untuk mengatasi kegagalan pasar dalam hal pendapatan yang adil bagi masyarakat. Pasar sering kali gagal untuk mendistribusikan pendapatan secara adil karena tidak hanya menyangkut masalah ekonomi. Ketidakadilan tersebut disebabkan karena distribusi pendapatan melalui sistem pasar tergantung dari kepemilikan faktor-faktor produksi, permintaan dan penawaran faktor produksi, sistem warisan, dan kemampuan memperoleh pendapatan. Sementara itu tidak semua rumah tangga memiliki faktor produk yang dibutuhkan pasar. Dalam rangka inilah pemerintah perlu turun tangan memperbaiki distribusi pendapatan baik secara langsung, misalnya melalui pajak, atau secara tidak langsung melalui pengeluaran pemerintah melalui subsidi untuk kelompok masyarakat tidak mampu, atau dengan kebijakan lainnya.

c. Fungsi Stabilisasi

Fungsi Stabilisasi diperankan oleh pemerintah bila suatu sektor mengalami hambatan dan mempengaruhi sektor lainnya. Akibat yang ditimbulkan misalnya pengangguran dan pertumbuhan ekonomi akan terhambat. Ini berarti pemerintah perlu melakukan intervensi agar ekonomi makro dapat berjalan dengan baik. Dalam menanggulangi masalah-masalah ini, pemerintah biasanya menggunakan kebijakan fiskal dan kebijakan moneter.

2.5. PENGELUARAN DOMESTIK DAN PENGELUARAN BARANG-BARANG DOMESTIK

Dalam perekonomian terbuka, sebagai output domestik dijual ke luar negeri (ekspor) dan sebagian pengeluaran domestik berupa pembelian barang luar negeri (impor). Perubahan paling penting adalah pengeluaran domestik tidak lagi menentukan output domestik. Malah, pengeluaran pada barang-barang domestik menentukan output domestik. Beberapa pengeluaran masyarakat domestik berupa impor misalnya pembelian bir impor. Permintaan barang-barang domestik, sebaliknya termasuk ekspor atau permintaan luar negeri bersamaan dengan sebagian pengeluaran penduduk domestik.

2.5.1. Kebijakan Untuk Mengembalikan Keseimbangan: Pengalihan dan Pengurangan Pengeluaran

Karena efek sampingnya, kebijakan pengembalian keseimbangan eksternal harus dikombinasikan dengan kebijakan mencapai full employment: kebijakan-kebijakan penciptaan lapangan pekerjaan umumnya akan membebani keseimbangan eksternal, dan kebijakan yang menciptakan surplus perdagangan akan mempengaruhi lapangan pekerjaan. Secara umum diperlukan kombinasi kebijakan pengalihan pengeluaran (*expenditure-switching policies*), yang menggeser permintaan antara barang-barang domestik dan impor, dan kebijakan pengurangan pengeluaran (*expenditure reducing policies*) atau peningkatan pengeluaran (*expenditure increasing policies*) untuk mengatasi dua target keseimbangan internal dan keseimbangan eksternal. Hal ini secara umum penting dan

terus berlangsung jika kita memasukkan arus modal dan fenomena lain.

2.5.2. Politik Anggaran

Dilihat dari perbandingan nilai penerimaan (T) dan Pengeluaran (G), politik anggaran dapat dibedakan menjadi anggaran berimbang dan anggaran tidak berimbang. Hasil yang dicapai dari kebijakan fiskal merupakan interaksi (resultan) dari dampak pajak dan pengeluaran pemerintah terhadap output keseimbangan. Pengaruh pengeluaran pemerintah terhadap perubahan pendapatan keseimbangan adalah:

$$\Delta Y = \frac{\Delta G}{(1-b)}$$

Sedangkan pengaruh pajak terhadap pendapatan adalah:

$$\Delta Y = -\frac{b\Delta T}{(1-b)}$$

a. Anggaran Defisit (*Deficit Budget*)

Anggaran tidak berimbang dapat dibedakan lagi menjadi anggaran defisit (*deficit budget*) dan anggaran surplus (*surplus budget*). Anggaran defisit adalah anggaran yang memang direncanakan untuk defisit, sebab pengeluaran pemerintah direncanakan lebih besar dari penerimaan pemerintah ($T < G$ atau $G > T$). Politik anggaran defisit, biasanya ditempuh bila pemerintah ingin menstimulus pertumbuhan ekonomi. Hal ini umumnya dilakukan bila perekonomian berada dalam keadaan resesi. Dengan asumsi kondisi awal anggaran pemerintah adalah anggaran berimbang ($G = T$), bila pemerintah menempuh anggaran defisit, maka $\Delta G > \Delta T$, dimana $\Delta G \geq 0$ atau $\Delta T \geq 0$. Karena $\Delta G > 0$ dan $\Delta G > \Delta$, maka jika pemerintah menempuh politik anggaran defisit, pemerintah dianggap memilih kebijakan fiskal ekspansif.

b. Anggaran Surplus (*Surplus Budget*)

Kebalikan dari anggaran defisit, dalam anggaran surplus pemerintah merencanakan penerimaan lebih besar dari pengeluaran ($T > G$ atau $G < T$). Atau dapat juga dikatakan pemerintah menempuh politik anggaran surplus bila $\Delta G < \Delta T$, dimana ΔG dan $\Delta T \geq 0$. karena itu juga, politik anggaran surplus sering diindentikkan dengan kebijakan fiskal kontraktif. Politik anggaran surplus dilakukan bila perekonomian sedang dalam tahap ekspansi dan terus memanas (*overheating*). Melalui anggaran surplus pemerintah mengerem pengeluarannya untuk menurunkan tekanan permintaan atau mengurangi daya beli dengan menaikkan pajak. Pengaruh anggaran surplus terhadap output keseimbangan adalah kebalikan dari pengaruh anggaran defisit.

c. Anggaran Berimbang (*Balanced Budget*)

Pemerintah dikatakan menempuh politik anggaran berimbang, bila pengeluaran direncanakan akan sama dengan penerimaan ($G = T$ dan atau $\Delta G = \Delta T$). Tidak ada ketentuan pokok dalam kondisi ekonomi seperti apa politik anggaran berimbang ditempuh. Namun bila pemerintah memiliki politik anggaran berimbang, dua (2) hal utama yang ingin dicapai adalah peningkatan disiplin dan kepastian anggaran.

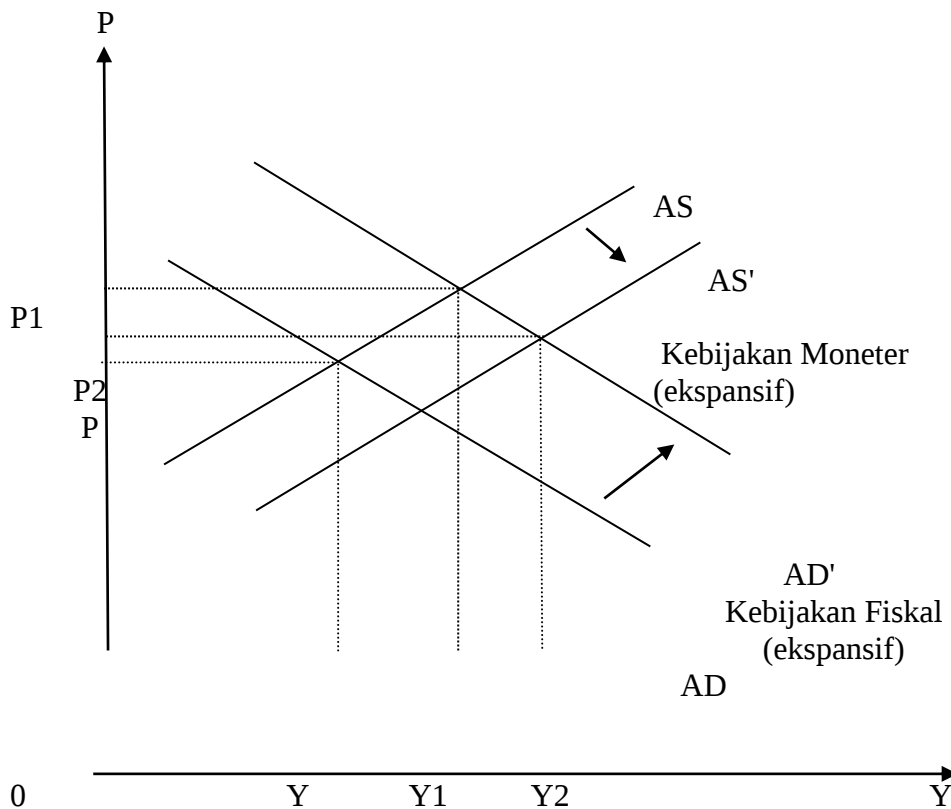
2.5.3. Efektivitas dan Dampak Kebijakan Fiskal

Kebijakan fiskal dikatakan efektif bila mampu mengubah tingkat bunga (r) dan output sesuai dengan yang diinginkan pemerintah. Pengaruh kebijakan fiskal terhadap output keseimbangan, pertama-

tama terjadi melalui pengaruhnya terhadap keseimbangan pasar barang dan jasa.

Kebijakan fiskal adalah kebijakan ekonomi yang digunakan pemerintah untuk mengelola atau mengarahkan perekonomian ke kondisi yang lebih baik atau diinginkan dengan cara mengubah-ubah penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Jadi,

kebijakan fiskal mempunyai tujuan yang sama persis dengan kebijakan moneter. Perbedaannya terletak pada instrumen kebijakannya. Jika dalam kebijakan moneter pemerintah mengendalikan jumlah uang beredar, maka dalam kebijakan fiskal pemerintah mengendalikan penerimaan dan pengeluarannya.



Gambar 3.6. Kurva AD-AS

Pada gambar 3.6. di atas memperlihatkan pergeseran kurva AD (*agregat demand*) ke kanan menjadi AD¹ mengakibatkan tambahan output dari Y menjadi Y₁. Pengeluaran pemerintah (kebijakan fiskal) berakibat pada pergeseran kurva AD menjadi AD¹, sehingga kenaikan pengeluaran pemerintah akan menambah output (Y → Y₁). Akibat dari pergerakan kurva AD ke kanan, selain terjadi tambahan output juga menimbulkan kenaikan harga dari P menjadi P¹. Sehingga diperlukan kebijakan moneter melalui pengendalian

jumlah uang beredar untuk menggeser kurva AS ke kanan menjadi AS¹ dan output menjadi Y₂ dimana tingkat harga turun dari P₁ menjadi P₂.

2.6. Pertumbuhan Ekonomi

a. Pengertian Pertumbuhan Ekonomi dan Pengeluaran Pemerintah

Berikut ini beberapa definisi pertumbuhan ekonomi yang dikemukakan oleh para ahli antara lain:

1. *Kuznets dalam Jinghan (2000)* pada peringatan Nobel (1971) mendefinisikan “pertumbuhan ekonomi sebagai kenaikan jangka panjang dalam kemampuan suatu Negara untuk menyediakan semakin banyak jenis barang-barang ekonomi oleh penduduknya.” Kenaikan kapasitas itu sendiri ditentukan oleh atau dimungkinkan oleh adanya kemajuan atau penyesuaian-penyesuaian teknologi institusional dan ideologis terhadap pertumbuhan yang ada.
2. *Samuel (1986)* menjelaskan bahwa “pertumbuhan ekonomi berarti pengembangan potensi output nasional suatu negara atau potensi riil GNP dengan kata lain pengembangan kekuatan untuk berproduksi.”
3. *Arsyad (2004)*, “pertumbuhan ekonomi diartikan sebagai kenaikan GDP/GNP tanpa memandang kenaikan itu lebih besar/kecil dari tingkat pertumbuhan penduduk atau disertai dengan terjadi/tidaknya perubahan struktur ekonomi.”

Pertumbuhan perekonomian suatu negara dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor tersebut menurut *Nafziger* adalah; penduduk (tenaga kerja), tingkat pendidikan, pembentukan modal (investasi dan perkembangan teknologi), kewirausahaan (inovasi), dan sumber daya alam. Faktor kewirausahaan juga berperan penting di tingkat mikro perusahaan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi. Inovasi produk yang dilakukan, daya kreasi dan aspek manajerial yang berkembang pesat telah mendukung kinerja perusahaan.⁸

⁸ Nafziger, E. Wayne. *The Economics of Developing Countries*. New Jersey: Prentice-Hall International Inc, 1997.

Menurut *Armstrong, Harvey, dan Jim Taylor*, terdapat dua (2) pendekatan besar dalam menjelaskan pertumbuhan ekonomi suatu daerah; pendekatan pertama adalah pendekatan sisi penawaran (*supply side*) seperti model neoklasik. Penekanan dari model neoklasik adalah menekankan pengaruh dari faktor-faktor penawaran mendasar seperti misalnya pertumbuhan angkatan kerja, pertumbuhan stock modal, dan perubahan teknologi. Sedangkan pendekatan kedua adalah pendekatan dari sisi permintaan (*demand side*) seperti *model export-led*. Model ini menekankan pentingnya permintaan eksternal terhadap pertumbuhan suatu daerah.⁹

Dalam setiap diskusi tentang pertumbuhan ekonomi perlu disepakati terlebih dahulu mengenai ukuran dari pertumbuhan ekonomi. Ada beberapa versi pengukuran pertumbuhan ekonomi misalnya: pertumbuhan output, pertumbuhan output per pekerja dan pertumbuhan output per kapita. Ketiganya memiliki kebenarannya sendiri dipandang dari kepentingannya.¹⁰

Pertumbuhan output, biasanya dipakai sebagai indikator dari pertumbuhan kapasitas produktif yang sangat tergantung sebagian pada kemampuan daerah tersebut menarik modal dan tenaga kerja dari daerah lainnya. Pertumbuhan output per pekerja digunakan sebagai indikator perubahan tingkat keunggulan suatu daerah (melalui pertumbuhan produktivitas), dan pertumbuhan output per kapita digunakan sebagai indikator perubahan kesejahteraan ekonomi.

⁹ Armstrong, Harvey, and Jim Taylor, *Regional Economics and Policy*. New York: Harvester Wheatsheaf, 1993.

¹⁰ Ibid.

Teori tentang pertumbuhan pengeluaran pemerintah biasa dipisahkan ke dalam dua (2) sisi pandang. *Sisi pertama*, menempatkan pengeluaran pemerintah sebagai variabel dependen dan *sisi kedua*, menempatkannya sebagai variabel independen terhadap pertumbuhan ekonomi. Pandangan awal tentang pertumbuhan pengeluaran publik lebih banyak ke sisi pertama, yaitu pertumbuhan ekonomi mempengaruhi pertumbuhan pengeluaran pemerintah. Para ahli ekonomi publik yang melakukan penelitian sekaligus membuat formulasi adalah *Wagner, Peacock dan Wiseman, Goffman, Musgrave, dan Gupta*. Sedangkan sisi lainnya memandang pengeluaran pemerintah akan mempengaruhi pertumbuhan ekonomi. Para ahli ekonomi publik yang telah melakukan penelitian dari sisi pandang ini misalnya *S.A.Y. Lin (1994), Ram (1986), dan Skinner (1991)*.

Persoalan lain yang diperdebatkan adalah dalam mengukur hubungan antara pertumbuhan ekonomi dan pengeluaran pemerintah apakah nilai nominal atau nilai riil yang harus dipergunakan. Beberapa ahli seperti *Gupta (1967), Enwenz (1973), Mahar dan Goffman (1971) serta Musgrave (1969)* menggunakan data nominal. Sedangkan *Beck (1982)* menggunakan data riil, dengan alasan bahwa kenaikan yang terjadi dalam pengeluaran pemerintah maupun pertumbuhan ekonomi tidak menunjukkan nilai sebenarnya, masih ada pengaruh inflasi di dalamnya. Namun demikian ternyata tidak ada format yang pasti apakah harus menggunakan data nominal atau data riil.

b. Beberapa Teori Pertumbuhan Ekonomi

Pertumbuhan ekonomi digunakan sebagai suatu ungkapan umum yang menggambarkan tingkat perkembangan suatu negara yang diukur melalui penambahan dari pendapatan riil. "*Economic Development is Growth Plus Change*" yaitu berarti pembangunan ekonomi adalah pertumbuhan ekonomi yang diikuti oleh perubahan-perubahan dalam struktur dan corak kegiatan ekonomi (*Sukirno, 1994*). Pertumbuhan ekonomi dirumuskan sebagai suatu proses kenaikan output perkapita dalam jangka panjang. Tekanannya terletak pada tiga (3) aspek yaitu: proses, output per kapita, dan jangka panjang. Penekanan pada proses karena memiliki unsur dinamis, perubahan atau perkembangan. Aspek jangka panjang maksudnya bahwa kenaikan output per kapita yang hanya terjadi selama setahun atau dua tahun saja tidak bisa dikatakan sebagai pertumbuhan ekonomi.

Teori-teori pertumbuhan ekonomi melihat hubungan antara pertumbuhan ekonomi dengan faktor-faktor penentu pertumbuhan ekonomi. Perbedaan antara teori yang satu dengan yang lain terletak pada perbedaan fokus pembahasan dan asumsi-asumsi yang digunakan.

a. Teori Pertumbuhan Neo Klasik (Solow, 1956)

Teori ini merupakan penyempurnaan teori-teori Klasik sebelumnya. Menurut *Manurung dan Rahardja* : fokus pembahasan teori pertumbuhan *Neo Klasik* adalah; akumulasi stok barang modal dan keterkaitannya

dengan keputusan masyarakat untuk menabung dan melakukan investasi.¹¹

Model pertumbuhan neoklasik dapat dibedakan menjadi dua (2) model. Model satu sektor dan model dua sektor. Model satu sektor beranggapan bahwa perekonomian hanya menghasilkan satu output tunggal, dan ini merupakan kelemahan utama model ini. Model satu sektor ini menekankan potensi tiga (3) faktor penting yaitu pertumbuhan tenaga kerja, pertumbuhan stock modal, dan perkembangan teknologi. Model dua sektor mengakomodasi dua (2) faktor penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, yaitu pergerakan faktor produksi antar sektor dalam suatu daerah dan alokasi sumberdaya melalui pergeseran modal dan tenaga kerja antar sektor antar daerah.

b. Teori Harrod-Domar

Teori *Harrod-Domar* dikembangkan secara terpisah (sendiri-sendiri) dalam periode yang bersamaan oleh *E.S. Domar (1947,1948)* dan *R.F. Harrod (1939, 1948)*; keduanya melihat pentingnya investasi terhadap pertumbuhan ekonomi, sebab investasi akan meningkatkan stok barang modal, yang memungkinkan peningkatan output. Sumber dana domestik untuk keperluan investasi berasal dari bagian produksi (pendapatan nasional) yang ditabung.¹²

- Investasi; dimana tingkat output suatu perekonomian mempunyai hubungan proporsional (konstan) dengan jumlah stok barang modal. Seandainya tingkat

output dinotasikan Y dan stok barang modal dinotasikan K , maka:

$$Y = \alpha K$$

Dimana α adalah rasio output barang modal (*capital output ratio, disingkat COR*), yaitu angka yang menunjukkan beberapa jumlah output yang dapat dihasilkan dari stok barang modal tersedia. umumnya nilai α adalah positif namun lebih kecil daripada satu ($0 < \alpha < 1$).

- Tabungan; dimana untuk mampu melakukan investasi, perekonomian harus menyisihkan outputnya sebagai tabungan. Bila tabungan merupakan bagian proporsional (konstan) dari pendapatan, hubungan tabungan (*saving, S*) dengan *output* (Y) adalah:

$$\Delta Y = \alpha \Delta K \rightarrow \frac{\Delta K}{\Delta Y} = \frac{1}{\alpha}$$

$$S = \sigma Y$$

- Pertumbuhan Ekonomi; tingkat pertumbuhan output keseimbangan tercapai pada saat $I = S$, $S = \sigma Y = \Delta K = \sigma \Delta Y = I$

$$\Sigma y = \alpha \Delta Y \rightarrow \frac{\Delta Y}{Y} = \frac{\alpha}{\alpha} \text{ di mana } \frac{\Delta Y}{Y}$$

2.7. Pengeluaran Pemerintah Dan Kinerja Ekonomi

Pengeluaran pemerintah daerah disebut juga sebagai kebijakan fiskal daerah. Seperti juga kebijakan fiskal pemerintah pusat, kebijakan fiskal daerah dapat mempengaruhi perekonomian dan pembangunan daerah. Pemerintah daerah merupakan salah satu agen pembangunan yang menentukan keberhasilan pembangunan daerah. Aktivitas pemerintah daerah yang dimanifestasikan dalam pengeluaran pemerintah digunakan untuk membiayai operasional pemerintah dan pembangunan daerah. Sesuai dengan tugas

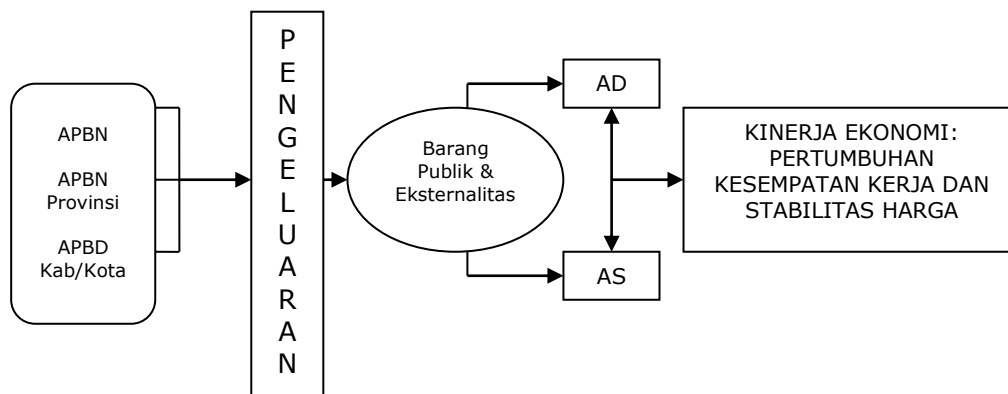
¹¹ Mandala Manurung dan Prathama Rahardja., *Teori Ekonomi Makro (Suatu Pengantar)*, Edisi Ketiga, LPFEUI, Jakarta, 2005, Hal. 148

¹² *Op-cit*, Hal.151

atau wewenang dan kemampuan keuangan yang dimiliki pemerintah daerah dalam upaya melakukan stimulus terhadap perekonomian.

Gambar 3.7. di bawah ini memperlihatkan peran pengeluaran pemerintah dalam perekonomian. Penyediaan barang publik menghasilkan eksternalitas yang menguntungkan.

Eksternalitas ini menstimulus permintaan dan penawaran agregat. Interaksi permintaan dan penawaran agregat ini memperbaiki kinerja makro atau pembangunan. Selain kebijakan fiskal, pemerintah dapat mempengaruhi kinerja ekonomi dengan kebijakan moneter melalui pengendalian jumlah uang beredar.



Gambar 3.7. Pengeluaran Pemerintah dan Kinerja Ekonomi

Pengeluaran agregat terdiri dari konsumsi rumah tangga, investasi, pengeluaran pemerintah dan nilai ekspor bersih. Pengeluaran pemerintah memiliki fungsi multiplier efek atau angka pengganda. Angka pengganda menunjukkan rasio antara perubahan tingkat output dan perubahan pengeluaran pemerintah. Perubahan pengeluaran pemerintah sebesar ΔG akan merubah tingkat output (ΔY) yang tidak selalu sebesar ΔG . Angka pengganda ditunjukkan sebagai $\Delta Y/\Delta G$. Semakin besar angka pengganda maka semakin besar dampak pengeluarn pemeintah terhadap tingkat output.

Pengeluaran pemerintah pada sisi penawaran agregat ikut serta mendorong ketersediaan faktor produksi. Selain melakukan pembelian barng dan jasa, pemerintah menyediakan barang modal dan jasa tenaga kerja. Pemerintah mendorong

penciptaan output yang berarti juga mendorong pertumbuhan. Penambahan output akan membuka kesempatan kerja yang juga menjadi bagian dari pembangunan ekonomi.

Penyediaan *local public goods* merupakan tugas pemerintah daerah. *Local public goods* merupakan barang publik yang manfaatnya terbatas bagi masyarakat dalam daerah tertentu. Ketersediaan barang publik dan terciptanya eksternalitas positif akan menggerakkan perekonomian ke arah yang lebih baik. Pemerintah daerah menyediakan berbagai infrastruktur dan pelayanan yang dibutuhkan masyarakat. Infrastruktur dan pelayanan yang memadai dan sesuai kebutuhan akan mendorong pelaksanaan pembangunan. Pemerintah daerah lebih mengetahui apa yang dibutuhkan daerah daripada pemerintah pusat. Dalam hal dana yang tersedia tidak

mencukupi, maka pemerintah daerah berkoordinasi dengan pemerintah pusat.

Pengeluaran pemerintah daerah tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) pada masing-masing pemerintah daerah tingkat I (propinsi) dan tingkat II (kabupaten/kota). Keterkaitan antara APBN dan APBD adalah pada pos dana perimbangan (Bagi Hasil, DAU, dan DAK) dan dana otonomi khusus dan penyeimbang

2.8. Siklus Ekonomi Dan Kesempatan Kerja

Secara umum ada hubungan positif antara tingkat output dengan kesempatan kerja, terutama bila analisisnya jangka pendek. Sebab dalam jangka pendek teknologi dianggap konstan, barang modal merupakan input tetap. Sedangkan yang dianggap variabel adalah tenaga kerja. Karenanya pengaruh siklus sangat terasa bagi kesempatan kerja. Gerak menaik akan meningkatkan kesempatan kerja, yang berarti menurunkan tingkat pengangguran, sementara gerak menurun akan mengurangi kesempatan kerja, yang berarti meningkatkan angka pengangguran.

Kesempatan kerja dalam keseimbangan adalah jumlah kesempatan kerja yang tersedia pada saat pasar tenaga kerja dalam keseimbangan. Kesempatan kerja dalam keseimbangan tidak mencerminkan kesempatan kerja yang sebenarnya terjadi. Sedangkan kesempatan kerja dalam keseimbangan merupakan interaksi antara kekuatan permintaan dengan penawaran kerja.

a. Permintaan Tenaga Kerja

Permintaan tenaga kerja dalam keseimbangan adalah jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai laba maksimum. Karena

beroperasi dalam pasar persaingan sempurna, maka posisi perusahaan adalah price taker, dimana harga yang ditetapkan pasar merupakan penerimaan marginal (*marginal revenue*, disingkat MR) perusahaan. Untuk mencapai kondisi laba maksimum, perusahaan harus menyamakan MR dengan MC ($MR = MC$).

Biaya marginal atau *marginal cost* (MC) adalah tambahan biaya yang harus dikeluarkan karena menambah output sebanyak satu unit. MC mempunyai hubungan terbalik dengan produksi marginal tenaga kerja (MP_L), sehingga jika upah per orang tenaga kerja adalah W , maka biaya marginal (MC) adalah:

$$MC = \frac{W}{MP_L}$$

Karena laba maksimum tercapai pada saat $MR = P = MC$, maka:

$$P = \frac{W}{MP_L} \text{ atau } MP_L = \frac{W}{P}$$

Sehingga fungsi permintaan tenaga kerja, yang secara umum dapat ditulis sebagai berikut:

$$D_L = f\left(\frac{W}{P}\right)$$

b. Penawaran Tenaga Kerja

Penawaran tenaga kerja adalah jumlah jamkerja yang ditawarkan oleh individu (konsumen) pada berbagai tingkat upah (nominal), dalam upaya memaksimalkan utilitas hidupnya. Jadi, dalam analisis makro klasik, penawaran tenaga kerja merupakan konsep keseimbangan konsumen. Untuk memaksimalkan kegunaan utilitasnya, konsumen harus memaksimalkan utilitas kegiatan konsumsinya, dengan mempunyai penghasilan agar dapat membeli barang dan jasa (bekerja).

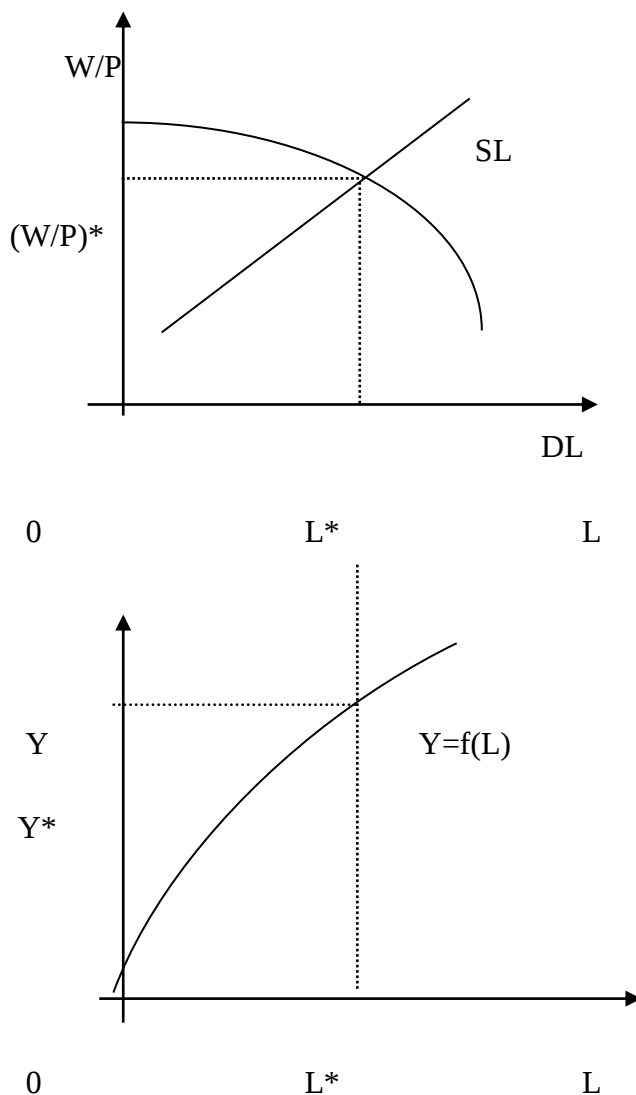
Jumlah jam kerja yang ditawarkan konsumen sangat tergantung pada preferensinya tentang bekerja atau tidak bekerja dan biaya ekonomi (*oppurtunity cost*) dari tidak bekerja. Maksudnya, konsumen mempunyai pilihan kombinasi alokasi waktunya untuk bekerja atau tidak bekerja. Sama seperti produsen, pertimbangan utama konsumen untuk mengalokasikan jam kerja adalah tingkat upah riil. Jika upah riil makin tinggi, maka biaya ekonomi dari tidak bekerja akan

makin mahal. Konsumen akan menambah jam kerjanya untuk menambah penghasilan. Dengan penghasilan yang tinggi, konsumen akan mencapai kondisi keseimbangan di tingkat yang lebih tinggi juga.

$$S_L = f\left(\frac{W}{P}\right); \frac{\partial S_L}{\partial (W/P)} > 0$$

Dimana:

S_L = Penawaran tenaga kerja ;
 (W/P) = Upah riil



Gambar 3.8. Kesempatan Kerja dan Tingkat Output Dalam Keseimbangan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendahuluan

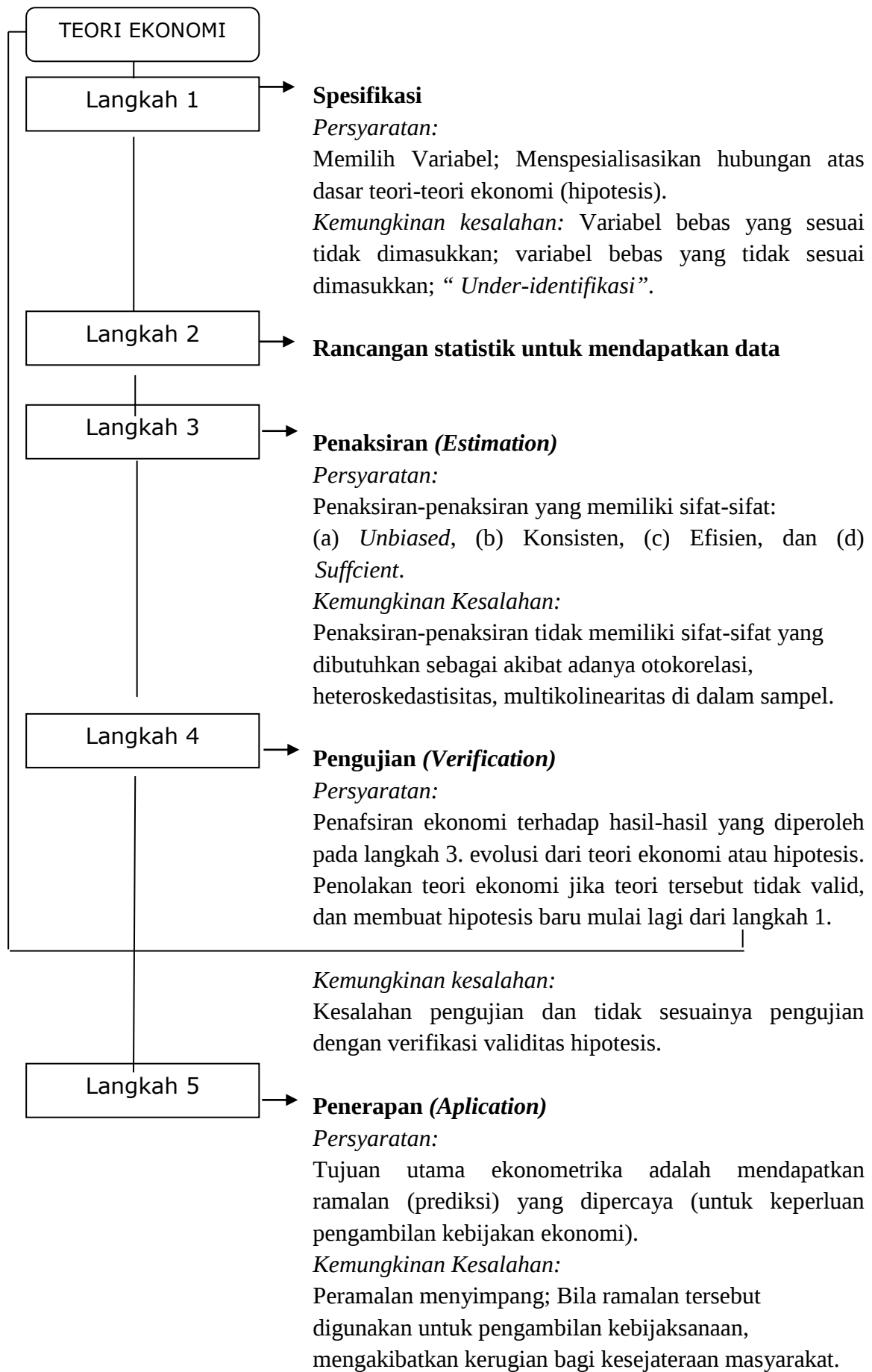
Masalah ketimpangan regional di Indonesia disebabkan antara lain selama pemerintahan Orde Baru, pemerintah pusat menguasai dan mengontrol hampir semua pendapatan daerah yang ditetapkan sebagai penerimaan negara termasuk pendapatan dari hasil kekayaan alam di sektor pertambangan, minyak dan gas, perkebunan, dan lainnya. Kebijakan keuangan negara pada tahun belakangan ini diarahkan pada upaya untuk menyehatkan anggaran pendapatan dan belanja negara, mengurangi defisit anggaran melalui disiplin anggaran, pengurangan subsidi, serta penghematan pengeluaran.

Pembangunan jangka panjang yang dilaksanakan di Indonesia bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur dengan mengacu pada trilogi pembangunan. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perlu adanya pembangunan di segala bidang, terutama pembangunan di bidang ekonomi. Secara umum tujuan pembangunan

ekonomi adalah mencapai pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi, menjaga tingkat kestabilan harga, mengatasi masalah penganggaran, menjaga keseimbangan neraca pembayaran dan pendistribusian pendapatan yang adil dan merata. Pada tingkat regional, pertumbuhan ekonomi, kesempatan kerja dan stabilitas harga merupakan sasaran dari kebijakan-kebijakan moneter dan fiskal nasional, tetapi juga sebagian dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan regional di bidang keuangan dan fiskal (anggaran). Oleh karena itu pertumbuhan ekonomi (sekaligus pertumbuhan kesempatan kerja) dan pengekangan laju inflasi merupakan sasaran dari berbagai kebijakan pada tingkat nasional dan regional.

3.2. Metode Estimasi

Berdasarkan hubungan-hubungan pada teori ekonomi, prosedur atau tahapan ekonometrika meliputi langkah-langkah sebagai berikut:



Gambar 3.9. Kerangka Metodologi Ekonometrika

Dalam metode ekonometrika, jika data yang diestimasi berupa data *time series* (sebanyak T-observasi), maka parameter hasil estimasi diasumsikan konstan sepanjang periode tertentu dan hasil estimasi. Jika data yang diestimasi berupa data *cross-section* (sebanyak N-observasi), maka parameter hasil estimasi diasumsikan konstan untuk semua individu dan hasil estimasi tersebut dapat diketahui variasi 'antar' individu dan variasi 'satu' individu dalam periode tersebut.

Dengan demikian, penggunaan data panel (*cross-section* dan *time series*) memberikan hasil yang lebih menyeluruh dibandingkan hasil estimasi *time series* maupun *cross-section*. Disamping itu, penggunaan data panel berarti menambah jumlah observasi sehingga akan berakibat positif pada hasil estimasi, yaitu dengan memperbesar derajat kehilangan dan menurunkan kemungkinan terjadinya kolinieritas (hubungan linier yang signifikan) antar variabel bebas.

Kelebihan dari penggunaan data panel adalah:

- 1) Estimasi data panel dapat mempertimbangkan heterogenitas dengan memperkenalkan variabel-variabel individu spesifik.
- 2) Data panel dapat memberikan data yang lebih informatif, lebih bervariasi, kurang kolinieritas antar variabel, derajat bebas yang lebih besar, dan lebih efisien.
- 3) Data panel lebih sesuai untuk mempelajari dinamika perubahan.
- 4) Data panel dapat secara lebih baik mendeteksi dan mengukur efek yang tidak dapat diamati dalam data *cross section* dan *time series*.

- 5) Data panel dapat digunakan untuk mempelajari model-model perilaku yang kompleks.
- 6) Data panel dapat meminimalisir bias yang mungkin ditimbulkan oleh agregasi data individu [Gujarati (2003), Aulia (2003)].

Ada tiga (3) teknik yang dapat digunakan untuk menduga data panel, yaitu sebagai berikut:

1. Teknik model pooling (*Ordinary Least Square/OLS*), yaitu dengan meng-kombinasikan atau mengumpul-kan semua data *cross-section* dan data *time series* dan lalu menduga model tersebut dengan menggunakan kuadrat terkecil biasa.

Model Log-log (Model double log)

Ada beberapa model yang merupakan hasil transformasi dari suatu model tidak linier menjadi model linier. Salah satu model tersebut adalah Model Log-log, atau sering disebut *Model Double Log* atau Model Elastisitas Konstan. Model Log-log ini terbentuk dari transformasi logaritma dari model tidak linier sehingga di dapat model yang linier. Misalkan variabel-variabel dalam model hasil transformasi didefinisikan kembali, maka akan diperoleh model sebagai berikut:

$$Y^* = \beta_1^* + \beta_2^* X^* + u^*$$

Dimana : $Y^* = \ln Y$; $X^* = \ln X$; $\beta_1^* = \ln \beta_1$; $\beta_2^* = \beta_2$; $u^* = u$

Dengan demikian β_1^* dan β_2^* dapat ditaksir dengan menggunakan metode yang sama untuk mengestimasi parameter regresi sederhana yaitu *Ordinary Least Square* (OLS).

2. Teknik model efek acak (*random effects*), yaitu untuk meningkatkan

efisiensi proses pendugaan kuadrat terkecil serta pengganggu *cross section* dan *time series* diperhitungkan. Metode yang digunakan adalah:

Metode Generalized Least Square (GLS)

Metode ini sering juga disebut Metode Kuadrat Terkecil Tertimbang. Adapun metode ini hanya dapat diterapkan jika σ_j^2 diketahui. Dengan model adalah sebagai berikut: $y_j = \beta_0 + \beta_1 X_j + u_j$ dengan $\text{Var}(u_j) = \sigma_j^2$. Atau model tersebut dapat dituliskan sebagai: $Y^* = \beta_0^* + \beta_1 X_i^* + u_i^*$. Metode GLS dapat digunakan jika nilai koefisien korelasi di dapat. Pada prakteknya, sangat jarang kita dapat memenuhi nilai ρ karena berasal dari populasi. Oleh karena itu, kita harus mendapatkan nilai ρ berdasarkan data sampel.

3. Teknik model efek tetap (*fixed effects*), yaitu dengan mempertimbangkan bahwa peubah-peubah yang dihilangkan dapat mengakibatkan perubahan intersep-intersep *cross section* dan *time series*, peubah boneka (*dummy*) ditambah ke dalam model tersebut untuk memungkinkan perubahan-perubahan intersep ini, lalu model diduga dengan kuadrat terkecil biasa.

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 X_{it} + \beta_2 W_{2t} + \beta_3 W_{3t} + \dots + \beta_n W_{nt} + \delta_2 Z_{i2} + \delta_3 Z_{i3}$$

Dimana: Y_{it} = Variabel terikat untuk individu ke i dan waktu ke t

X_{it} = Variabel bebas untuk individu ke i dan waktu ke t

W_{it} dan Z_{it} = Variabel Dummy

3.3. Model Dan Analisis Data

Berikut ini model-model yang akan digunakan sebagai analisis data yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui alokasi pengaruh pengeluaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap pembangunan ekonomi dari sisi PDRB, semenjak pelaksanaan otonomi daerah. Dalam hal lain, bentuk fungsional yang dipilih adalah persamaan *double-log* untuk melihat variabel terikat terhadap perubahan variabel bebas dan sekaligus mengatasi pelanggaran asumsi.

Model 1 : LPDRBTM = $\beta_0 + \beta_1 LPPP + \beta_2 LPPD + \epsilon$

Dimana:

LPDRBTM = Log Produk Domestik Regional Bruto tanpa migas angka konstan (2000) propinsi

LPPP = Log pengeluaran pemerintah pusat pada setiap propinsi yang bersumber dari APBN

LPPD = Log pengeluaran pemerintah daerah (propinsi atau kabupaten/kota) yang bersumber dari APBD

2. Menganalisis optimalisasi alokasi pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap pembangunan ekonomi daerah dengan menggunakan model:

Model 2: $g = c + \alpha_1 [GE_{(t-1)}] + \alpha_2 [GE_{(t-1)}]^2 + \epsilon$

Dimana:

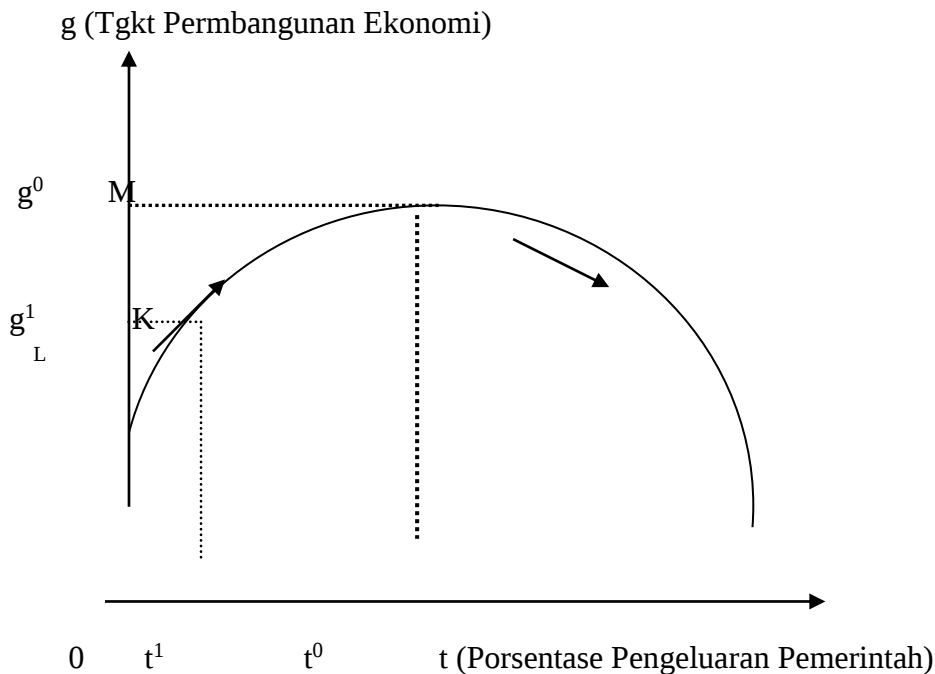
g = Tingkat Pembangunan

GE = Rasio Pengeluaran pemerintah (pusat + daerah) terhadap PDRB (G/PDRB)

$GE_{(t-1)}$ = Rasio Pengeluaran Pemerintah (pusat + daerah) terhadap PDRB propinsi (G/PDRB) tahun sebelumnya)

akan memberikan dampak bagi pembangunan ekonomi sebesar g^1 (L). Pengeluaran pemerintah juga dapat dinaikkan terus hingga titik M, dimana porsi pengeluaran pemerintah pada t^0 akan memberikan dampak pembangunan ekonomi sebesar g^0 . Titik optimal porsi pengeluaran pemerintah yang optimal bagi pembangunan terletak pada titik M. Sedangkan lewat dari titik M, menuju arah titik K dan seterusnya, maka tingkat pembangunan ekonomi akan berkurang.

Model 2 maupun gambar di bawah ini memperlihatkan porsi pengeluaran pemerintah yang optimal dalam PDRB. Porsi pengeluaran pemerintah pada titik t^1



Gambar 3.10. Kurva Scully

3. Mengetahui pengaruh terhadap jumlah orang bekerja akibat dari pengeluaran pemerintah pusat dan daerah. Pemakaian *fungsi double-log* adalah untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing pengeluaran pemerintah terhadap indikator pembangunan ekonomi. Penduduk yang bekerja adalah penduduk berumur lima belas tahun atau lebih. Jumlah orang bekerja dijadikan sebagai variabel terikat,

sedangkan variabel bebas terdiri dari pengeluaran pemerintah pusat dan pengeluaran pemerintah daerah.

Model 3: $LJOBP = \beta_0 + \beta_1LPPP + \beta_2LPPD + \varepsilon$

Dimana:

$LJOBP$ = Log jumlah orang yang bekerja dalam satu propinsi

- LPPP = Log pengeluaran pemerintah pusat pada setiap propinsi yang bersumber dari APBN
- LPPD = Log pengeluaran pemerintah daerah (propinsi atau kabupaten/kota) yang bersumber dari APBD

3.4. Definisi Operasional Variabel

1. Pengeluaran pemerintah pusat dalam suatu propinsi dilihat dari jumlah proyek pusat (yang dibiayai APBN) dalam satu propinsi. Data dikumpulkan dari satuan tiga (daftar proyek per departemen/lembaga) masing-masing departemen/lembaga dari tahun 2001 sampai dengan tahun 2003 dan dipisahkan untuk masing-masing propinsi. Semua pengeluaran pemerintah pusat dalam hal ini adalah pengeluaran pembangunan.
2. Dana perimbangan adalah dana yang bersumber dari pendapatan APBN yang dialokasikan kepada daerah untuk mendanai kebutuhan daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi.
3. Pengeluaran pemerintah rutin adalah pengeluaran yang manfaatnya hanya untuk satu tahun anggaran dan tidak menambah asset atau kekayaan bagi pemerintah.
4. Pengeluaran pembangunan adalah pengeluaran yang manfaatnya cenderung melebihi satu tahun anggaran dan akan menambah asset atau kekayaan daerah, dan selanjutnya akan menambah anggaran rutin untuk biaya operasional dan pemeliharaan.
5. Ekonomi pembangunan merupakan ilmu ekonomi yang diterapkan dalam analisis masalah dan kebijakan perekonomian negara-negara yang belum maju dan negara-negara yang

sedang berkembang. Pembangunan ekonomi meliputi berbagai faktor ataupun indikator, diantaranya tingkat pertumbuhan, tingkat pengangguran, tingkat inflasi dan sebagainya. Dalam tesis ini indikator pembangunan ekonomi yang akan diamati antara lain: pengeluaran pemerintah, besaran PDRB, dan jumlah orang yang bekerja pada setiap propinsi.

6. Pertumbuhan ekonomi, dihitung dari laju pertumbuhan PDB tahun sekarang dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Data PDB diperoleh dari Statistik Indonesia yang dikeluarkan oleh BPS. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan dalam bentuk persentase (%). Pertumbuhan ekonomi dapat dinotasikan sebagai berikut (Arsyad,199):

$$G_t = \frac{PDB_t - PDB_{t-1}}{PDB_{t-1}} \times 100\%$$

Dimana:

G_t = Tingkat pertumbuhan ekonomi (*growth rate*)

PDB_t = Produk Domestik Bruto (PDB) tahun ke-t

PDB_{t-1} = Produk Domestik Bruto (PDB) tahun sebelumnya

t = Periode waktu dalam tahun

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) merupakan jumlah nilai output bersih yang berasal dari seluruh kegiatan ekonomi pada suatu wilayah tertentu (propinsi dan kabupaten/kota) untuk kurun waktu tertentu (satu tahun kalender).

Secara umum hubungan antara PDB riil dengan PDB Nominal dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$PDB_{riil} = \frac{PDB_{nominal}}{PDB_{deflator}} \text{ atau } PDB_{deflator} =$$

$$\frac{PDB_{nominal}}{PDB_{riil}}$$

atau sama juga dengan:

$$\text{Deflator} = (\text{Harga tahun } t : \text{Harga tahun } t-1) \times 100\%$$

Manfaat dari perhitungan PDB harga konstan selain dengan segera dapat mengetahui apakah perekonomian mengalami pertumbuhan atau tidak, juga dapat menghitung perubahan harga (inflasi). Inflasi adalah kenaikan harga-harga yang bersifat umum dan terus-menerus.

$$\text{Inflasi} = \frac{(\text{Deflator}_{tahun-t} - \text{Deflator}_{tahun-t-1})}{(\text{Deflator}_{tahun-t-1})} \times 100\%$$

8. Bekerja adalah kegiatan ekonomi yang dilakukan oleh seseorang dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan atau keuntungan, paling sedikit satu jam (tidak terputus) dalam seminggu yang lalu. Kegiatan tersebut termasuk pula kegiatan pekerja tak dibayar yang membantu dalam suatu usaha atau

kegiatan ekonomi. Penduduk yang bekerja adalah penduduk berumur lima belas tahun atau lebih.

3.5. Jenis Dan Sumber Data

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan *explanatory research* untuk mengetahui pengeluaran pemerintah yang optimal terhadap pembangunan ekonomi daerah di Indonesia. Jenis penelitian berupa penelitian deskriptif meliputi pengumpulan data untuk diuji hipotesis. Jenis data penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori mengenai pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro, 2002).

b. Sumber Data

Di dalam melakukan analisis secara ekonometrik ini, tentunya dibutuhkan data dari variabel-variabel yang ada pada model. Data yang digunakan dalam penulisan ini merupakan data sekunder, yaitu data yang telah diolah oleh instansi resmi pemerintah.

Tabel 2.4. Deskripsi dan Sumber Data yang Digunakan

KETERANGAN
1. Pengeluaran pemerintah pusat dalam satu propinsi dilihat dari jumlah proyek pusat yang dibiayai APBN. Data dikumpulkan dari satuan tiga (daftar proyek per Departemen atau Lembaga) masing-masing Departemen atau Lembaga pemerintah tahun 2003-2005 dan dipisahkan untuk masing-masing propinsi. Semua pengeluaran pemerintah pusat dalam hal ini adalah pengeluaran pembangunan.
2. Pengeluaran pemerintah propinsi diambil dari Buku Statistik Keuangan Daerah Propinsi tahun 2003-2005 yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) dan Departemen Keuangan, yang merupakan kumpulan data APBD seluruh propinsi yang ada di seluruh Indonesia.

3. Pengeluaran pemerintah kabupaten/kota dalam satu propinsi diambil dari buku statistik keuangan daerah kabupaten/kota tahun 2003-2005 yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) dan Departemen Keuangan, yang berisi kumpulan data APBD seluruh kabupaten/kota dijumlahkan untuk masing-masing propinsi kemudian menjadi variabel APBD kabupaten/kota.
Selanjutnya penjumlahan dari pengeluaran pemerintah propinsi dan kabupaten/kota disebut sebagai pengeluaran pemerintah daerah. Pengeluaran pemerintah daerah terdiri dari pengeluaran rutin dan pembangunan.
4. Data PDRB yang dikenal sebagai alat ukur pertumbuhan ekonomi diperoleh dari data PDRB propinsi tanpa migas (tahun dasar 2000) dari tahun 2003-2005 yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS) maupun Departemen Keuangan.
5. Data jumlah orang yang bekerja diperoleh dari buku keadaan angkatan kerja Indonesia tahun 2003-2005 yang dikeluarkan Badan Pusat Statistik (BPS).

3.6. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini, daerah propinsi yang termasuk dalam unit pengamatan dan analisis meliputi 30 propinsi. Hal itu terkait dengan lingkup waktu pengamatan selama tiga tahun, yaitu mulai tahun 2003-2005. Pertimbangan tahun pengamatan merujuk pada ketersediaan input data (dilakukan verifikasi data ke sumber terkait).

3.7. Pengujian Pelanggaran Asumsi Dasar Atau Uji Parameter

Uji parameter digunakan untuk melihat apakah model yang digunakan telah memenuhi asumsi-asumsi klasik mengenai model penaksir tak bias liner terbaik (BLUE). Beberapa uji parameter yang akan digunakan dalam melihat penyimpangan asumsi-asumsi linier adalah sebagai berikut: uji otokorelasi (*autocorrelation*), uji heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*), dan uji multikolinieritas (*multicollinearity*).

Uji Otokorelasi (*autocorrelation*)

Otokorelasi adalah korelasi (hubungan) yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang

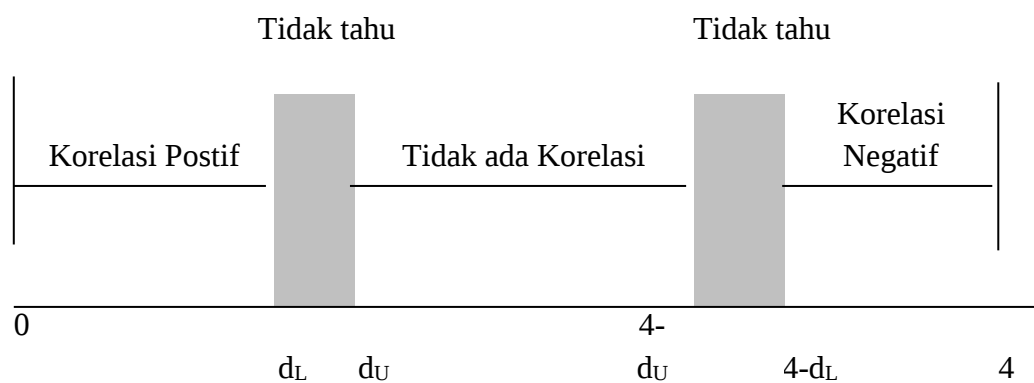
tersusun dalam rangkaian waktu (seperti pada data runtun waktu atau *time series data*) atau yang tersusun dalam rangkaian ruang (seperti pada data silang waktu atau *cross-sectional data*). Otokorelasi biasanya tidak muncul dalam data *cross-section*. Data *cross-section* menunjukkan satu titik waktu, sehingga ketergantungan sementara tidak dimungkinkan oleh sifat data itu sendiri. Misalnya, data penghasilan dan pengeluaran dari berbagai keluarga dalam suatu *sample cross-section*, ketergantungan di antara perilaku pengeluaran dari dua keluarga adalah sangat tidak mungkin terjadi.

Suatu jenis pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya korelasi telah dikembangkan oleh *J. Durbin dan G. Watson* tahun 1951. pengujian ini sebagai *statistic-d Durbin-Watson* yang dihitung berdasarkan jumlah selisih kuadrat nilai-nilai taksiran faktor-faktor gangguan yang berurutan.

Secara spesifik, untuk *uji Durbin-Watson* diterjemahkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- Jika d lebih kecil daripada d_L atau lebih besar daripada $(4-d_L)$, maka hipotesis nol ditolak, dengan pilihan pada alternative yang berarti terdapat otokorelasi.
- Jika d terletak antara d_U dan $(4-d_U)$, maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada korelasi.
- Namun jika nilai d terletak antara d_L dan d_U atau diantara $(4-d_U)$ dan $(4-d_L)$,

maka uji *Durbin-Watson* tidak menghasilkan kesimpulan yang pasti (*inconclusive*). Untuk nilai-nilai ini, tidak dapat (pada suatu tingkat signifikan tertentu) disimpulkan ada tidaknya otokorelasi di antara faktor-faktor gangguan.



Gambar 3.12. Aturan Membandingkan Uji Durbin-Watson Dengan Tabel Durbin-Watson

Uji *Durbin-watson* ini digunakan secara luas dalam berbagai aplikasi ekonometri. Keuntungan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* adalah uji ini didasarkan atas taksiran residu. Oleh karena keuntungan tersebut, maka *statistic-d Durbin-Watson* ikut serta dilaporkan bersama-sama dengan ringkasan statistic lainnya.

Uji Heteroskedastisitas (*heteroscedasticity*)

Uji Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana masing-masing kesalahan pengganggu mempunyai varian yang berlainan. Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah varian

dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas. Suatu jenis pengujian yang umum digunakan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas menggunakan uji *White Heteroscedasticity*. Dalam hal ini *df (degree of freedom)* adalah $K-1$ dimana K adalah konstan.

- Apabila nilai X^2 -hitung $>$ X^2 -tabel: maka terdapat masalah heteroskedastisitas.
- Apabila nilai X^2 -hitung $<$ X^2 -tabel :maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas (*multicollinearity*)

Uji multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier di antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Bila variabel-variabel bebas berkorelasi dengan sempurna, maka disebut “multikolinieritas sempurna” (*perfect multicollinearity*).

Multikolinieritas dapat didekati dengan melihat nilai R^2 dan jumlah rasio-t yang signifikan. Multikolinieritas dikatakan terjadi di dalam model yang digunakan jika nilai R^2 yang diperoleh tinggi namun hanya sedikit rasio-t yang signifikan. Bila nilai R^2 tinggi seringkali uji F menunjukkan hasil yang signifikan, namun tidak ada atau sedikit sekali rasio-t yang signifikan.

3.8. Pengujian Signifikansi Atau Uji Statistik

Pendekatan yang dilakukan dalam pengujian variabel-variabel yang mempengaruhi variabel dependen adalah dengan uji signifikan. Uji signifikansi secara umum merupakan suatu prosedur untuk memeriksa benar atau tidaknya suatu hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji-t

Uji t digunakan untuk menguji hubungan regresi secara parsial atau terpisah. Pengujian dilakukan untuk melihat kuat tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas secara terpisah terhadap variabel tidak bebas. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} .

- a. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak ada pengaruhnya antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

- b. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya ada pengaruhnya antara variabel bebas dengan variabel tidak bebas.

2. Uji-f

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya peranan variabel bebas terhadap tidak bebas secara bersama-sama.

$H_0 : \beta = 0$: seluruh variabel bebas tidak berpengaruh terhadap

variabel tidak bebas

$H_0 : \beta \neq 0$: seluruh variabel bebas berpengaruh terhadap

variabel tidak bebas

Pengukuran yang dilakukan adalah dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} .

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$: maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah pengujian yang berguna untuk mengukur besarnya sumbangan variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) memiliki nilai 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 suatu regresi atau semakin mendekati nilai 1, berarti regresi tersebut semakin baik hasilnya. Sebaliknya bila nilai R^2 suatu regresi semakin kecil maka kesimpulan dari regresi tersebut makin kurang tingkat kepercayaannya. Berikut ini adalah formulasi untuk menghitung R^2 yaitu:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} = 1 - \frac{SSE}{SST} = 1 - \frac{\sum u_i^2}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}$$

Dimana:

$$SST = \text{Sum of Squared Total}$$

SSR = *Sum of Squared Regression*
 SSE = *Sum of Squared Error.Residual*

Selain R^2 dikenal pula R^2 Adjusted yang

dinotasikan dengan R^2 . Adapun formulasi penghitungannya adalah sebagai berikut:

$$R^2 = 1 - \frac{\sum u_i^2 / (n - k)}{\sum (Y_i - \bar{Y})^2 / (n - 1)}$$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pendahuluan

Dalam hal mewujudkan *good governance* diperlukan perubahan paradigma pemerintahan yang mendasar dari sistem lama yang serba sentralistis, dimana pemerintah pusat sangat kuat dalam menentukan kebijakan. Paradigma baru tersebut menuntut suatu sistem yang mampu mengurangi ketergantungan dan bahkan menghilangkan ketergantungan pemerintah daerah kepada pemerintah pusat, serta bisa memberdayakan daerah agar mampu berkompetisi baik secara regional, nasional maupun internasional. Menanggapi paradigma baru tersebut maka pemerintah memberikan otonomi kepada daerah seluas-luasnya yang bertujuan untuk memungkinkan daerah mengurus dan mengatur rumah tangganya sendiri agar

berdaya guna dan berhasil guna dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta dalam rangka pelayanan kepada masyarakat.

Dengan demikian untuk mewujudkan *good governance* tersebut dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi daerah, maka diperlukan reformasi pengelolaan keuangan daerah dan reformasi keuangan negara. Peraturan perundangan yang berkenaan dengan pengelolaan keuangan daerah yaitu Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah yang direvisi menjadi Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-undang 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah yang direvisi menjadi Undang-undang Nomor 33 tahun 2004. Sedangkan tiga (3) paket perundang-undangan dibidang keuangan negara yang menjadi landasan hukum bagi reformasi di bidang keuangan negara sebagai upaya untuk mewujudkan *good governance* yaitu Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan negara dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan negara, serta Undang-undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pengawasan dan pertanggungjawaban keuangan negara yang memayungi pengelolaan keuangan negara maupun keuangan daerah.

4.2. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Data Model 1

Hasil estimasi model persamaan ekonometrika sebagai berikut: $L\text{PDRBTM} = -9,55 + 0,73L\text{PPP} + 0,53L\text{PPD}$.

Tabel 2.6. Hasil Uji Data Model 1

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-9.554065	2.563224	-3.727362	0.0009
LOG(PPP)	0.731843	0.198561	3.685726	0.0010
LOG(PPD)	0.527882	0.184954	2.854129	0.0082
R-squared	0.798114	Mean dependent var		16.79606
Adjusted R-squared	0.783159	S.D. dependent var		1.272813
S.E. of regression	0.592700	Akaike info criterion		1.886383
Sum squared resid	9.484921	Schwarz criterion		2.026503
Log likelihood	-25.29574	F-statistic		53.36941
Durbin-Watson stat	1.253922	Prob(F-statistic)		0.000000
White Heteroskedasticity Test:				
F-statistic	0.657881	Probability		0.658611
Obs*R-squared	3.616136	Probability		0.605892

b.

Uji Statistik

Setelah kita melakukan pengujian model, kita mendapat nilai t-statistik yang mana masing-masing variabel dalam model-1 signifikan pada $\alpha < 1\%$. Artinya konstanta dan variabel bebas tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Dari hasil pengujian model, didapat nilai f-statistik signifikan pada $\alpha < 1\%$. Hal itu berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selanjutnya dari hasil pengujian model, didapat nilai R^2 sebesar 0,798114. Hal ini mencerminkan bahwa sebanyak 79,8114% model mampu menjelaskan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Dengan kata lain, bahwa variabel log pengeluaran pemerintah pusat dan daerah mampu menjelaskan variabel log PDRB tanpa

migas angka konstan (2000) propinsi. Sedangkan sisanya 20,1886% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Atau bisa dikatakan juga bahwa tingkat kecocokan model sebesar 79,8114%.

Nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,783159. Artinya setelah nilai *Adjusted R-squared* disesuaikan, variabel bebas dalam model mampu menjelaskan variabel terikat yaitu sebesar 78,3159%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 21,6841% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

c. Uji Ekonometrika

Secara statistik dapat dikatakan bahwa model yang telah ditetapkan menghasilkan nilai R^2 yang sangat baik dan tingkat signifikansi yang sangat baik pula. Hal tersebut adalah apakah model tidak memiliki masalah penyimpangan asumsi-asumsi dasar yaitu: heteroskedastisitas,

otokorelasi, dan multikolinieritas. Untuk melihat adanya masalah heteroskedastisitas, dilakukan dengan *white heteroskedasticity test* (*cross-term* : variabel bebas sedikit). Pada uji heteroskedastisitas ini ditetapkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Dalam hal melihat apakah model memenuhi masalah otokorelasi dan tidak, dilakukan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson Statistik (DW)* yang diperoleh dari pengujian model dengan nilai yang terdapat pada tabel *Durbin Watson (DW)*. Nilai *Durbin Watson Statistik* yang diperoleh sebesar 1,216739. sedangkan nilai d_L dan d_U pada tingkat signifikansi 1%, dan $n = 2$ (n adalah banyaknya observasi) serta $k=2$ (k adalah banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta). Artinya nilai ini terletak antara nilai $d_L = 1.07$ dan nilai $d_U = 1.34$, berarti masih dalam wilayah ragu-ragu positif.

Pengujian model ekonometrika yang terakhir adalah menguji ada tidaknya multikolinieritas, yaitu menguji ada tidaknya hubungan linier yang pasti diantara variabel bebas dalam model. Dengan melihat matriks korelasi yang dihasilkan, dapat dilihat bahwa variabel bebas semua nilainya menunjukkan angka kurang dari 1. Hal ini berarti bahwa model terbebas dari masalah multikolinieritas.

Nilai intersep sebesar 9,55 (negatif) yang berarti bila pengeluaran pemerintah pusat maupun daerah tidak mengalami perubahan, maka perubahan PDRB akan mencapai sebesar 14,045 milyar. Dengan kata lain, angka koefisien konstanta itu menunjukkan bahwa walaupun perubahan pengeluaran pemerintah pusat dan daerah konstan, maka perekonomian mengkehendaki perubahan PDRB sebesar 14,045 milyar. Hal ini dapat dijelaskan sebagai

berikut, perkembangan ekonomi pada dasarnya merupakan PDRB, yaitu salah satu variabel makro ekonomi yang mengukur besarnya output yang dihasilkan perekonomian dalam satu negara. Untuk menghitung output nasional tersebut bisa dari sisi permintaan atau penawaran. Dengan asumsi bahwa perekonomian adalah *equilibrium*, dimana permintaan agregat sama dengan penawaran agregat ($AD=AS$), maka tingkat output nasional tersebut dapat dihitung dari satu sisi saja, misalnya dari komponen permintaan agregat.

4.3. Dampak Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pembangunan Ekonomi Daerah

Kebijakan desentralisasi fiskal dan otonomi daerah di Indonesia bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ataupun pembangunan ekonomi daerah. Sebelum diberlakukannya otonomi daerah, semua pembiayaan dan penentuan suatu kebijakan atas dana yang ada di daerah ditentukan oleh pemerintah pusat. Diberlakukannya otonomi daerah, desentralisasi fiskal, dan pemberian kewenangan yang lebih luas diharapkan daerah mampu mengoptimalkan potensi-potensi ekonomi yang ada, sehingga diharapkan dapat memberikan efek positif terhadap pembangunan ekonomi daerah.

Data tahun 2001-2003 menunjukkan perkembangan porsi pengeluaran pemerintah pusat di daerah terhadap PDRB propinsi. Secara umum perkembangan rasio pengeluaran pemerintah pusat terhadap PDRB data tahun 2001 sampai 2004 pada tabel 2.7. menunjukkan rata-rata sebesar 3,67% sampai dengan 5,83%. Propinsi yang memiliki porsi tertinggi adalah propinsi Maluku sebesar 24% (tahun 2003) dan rasio

pengeluaran pemerintah pusat terhadap PDRB terendah pada propinsi Banten sebesar 0,12% (tahun 2001). Peningkatan rasio pengeluaran pemerintah pusat terhadap PDRB ini akan membawa dampak positif terhadap pembangunan ekonomi.

Tabel 2.7. Perkembangan Rasio Pengeluaran Pemerintah Pusat Terhadap PDRB Pada Masing-masing Propinsi Tahun 2001-2003

Keterangan	Porsi pengeluaran pemerintah pusat terhadap PDRB propinsi 2001-2003			
	Minimum	Maximum	Median	Rata-rata
2001	0.0012 Banten	0.1931 Maluku	0.0293	0.0367
2002	0.0053 Banten	0.1915 Maluku	0.0354	0.0484
2003	0.0095 Banten	0.2400 Maluku	0.0461	0.0583

Perkembangan porsi pengeluaran dana pembangunan APBD propinsi terhadap PDRB propinsi pada tabel 2.8. Di bawah ini memiliki nilai rata-rata sebesar 0,93% (2001), 1,61% (2002) sampai dengan 1,86% (2003). Porsi tertinggi di peroleh propinsi Gorontalo sebesar 5,68% dan terendah diperoleh propinsi Sulawesi Utara 0,23% pada tahun 2001.

Tabel 2.8. Perkembangan Porsi Pengeluaran Dana Pembangunan APBD Propinsi Terhadap PDRB Propinsi Di Indonesia Tahun 2001-2003

Keterangan	Porsi pengeluaran pembangunan APBD terhadap PDRB propinsi 2001-2003			
	Minimum	Maximum	Median	Rata-rata
2001	0.0023 Sulawesi Utara	0.0375 Maluku Utara	0.0064	0.0093
2002	0.0046 Sumatera Utara	0.0563 Papua	0.0101	0.0161
2003	0.0032 DI Yogyakarta	0.0568 Gorontalo	0.0091	0.0186

Tabel 2.9. Perkembangan Porsi Pengeluaran Pembangunan APBD Kabupaten/Kota se-Propinsi Terhadap PDRB Propinsi Di Indonesia Tahun 2001-2003

Keterangan	Porsi pengeluaran pembangunan APBD kab/kota terhadap PDRB propinsi			
	Minimum	Maximum	Median	Rata-rata
2001	0.0115 Banten	0.1194 Riau	0.0261	0.0364
2002	0.0137 Banten	0.1241 Maluku Utara	0.0332	0.0436
2003	0.0601 Jabar	0.1170 Kaltim	0.0254	0.0412

Hasil dari data tabel 2.9. di atas memperlihatkan pengeluaran pembangunan pemerintah kabupaten/kota rata-rata sebesar 3,64% (2001) sampai dengan 4,12% (2003) dari PDRB, dimana tertinggi diperoleh propinsi Maluku Utara sebesar 12,41% (2002) dan terendah diperoleh propinsi Banten sebesar 1,15% tahun 2001 dan propinsi Jawa Barat sebesar 6,01% tahun 2003. Pada data dijumpai pola peningkatan pada setiap tahunnya.

Jika kemudian dibandingkan antara dana pembangunan yang bersumber dari pemerintah pusat dengan dana pembangunan yang bersumber dari pemerintah daerah, maka dana pembangunan sebagian besar masih bersumber dari pemerintah pusat, sebagaimana terlihat di bawah ini:

Jumlah nominal belanja pembangunan pada tahun 2003 adalah:

1. Pemerintah Pusat : 65,108 trilyun (54,76%)
2. Pemerintah Propinsi : 19,380 trilyun (16,30%)
3. Pemerintah Kab/Kota : 34,394 trilyun (28,93%)

Jumlah : 118,882 trilyun

Dari data di atas memperlihatkan belanja pembangunan lebih besar bersumber dari pemerintah pusat sebesar 54,76%, namun pada masing-masing propinsi porsi pengeluaran pembangunan dari pemerintah pusat hanya sebesar 48,61%.

Tabel 2.10. di bawah ini memperlihatkan rata-rata 43,16% sampai dengan 48,56% dana pembangunan bersumber dari proyek pusat. Tertinggi adalah propinsi DKI Jakarta sebesar 90,18% (2002) dan terendah diperoleh Banten sebesar 9,06% tahun 2001. Besarnya porsi proyek pusat di propinsi DKI Jakarta diduga disebabkan sebagai pusat pemerintahan. Sedangkan propinsi Banten, Riau, dan Kaltim pengeluaran pembangunan dari APBD relatif kecil dimungkinkan karena propinsi tersebut sebagai propinsi yang kaya sumber daya alam, sehingga pengeluaran pembangunan dari APBD relatif besar. Namun demikian data tersebut memperlihatkan pola yang stabil setiap tahunnya.

Tabel 2.10. Perkembangan Porsi Pengeluaran Proyek Pusat Terhadap Total Pengeluaran Pembangunan Dalam Satu Propinsi Di Indonesia Tahun 2001-2003

Keterangan	Porsi proyek pusat terhadap pengeluaran pembangunan dalam satu propinsi			
	Minimum	Maximum	Median	Rata-rata
2001	0.0906 Banten	0.8874 DKI	0.4118	0.4316
2002	0.1401 Riau	0.9018 DKI	0.4352	0.4401
2003	0.1493 Kaltim	0.8613 DKI	0.4837	0.4856

Keterkaitan antar APBN dengan APBD adalah pada pos dana perimbangan (bagi hasil, dana alokasi umum, dan dana alokasi khusus) maupun dana otonomi khusus serta dana penyeimbang. Dana perimbangan merupakan bagian dari belanja negara pada APBN dan menjadi penerimaan pada APBD.

propinsi terhadap PDRB di Indonesia tahun 2001-2003. Rata-rata porsi pengeluaran pemerintah pada tahun 2001 sampai dengan tahun 2003 adalah sebesar 17,16%(2001) sampai dengan 23,34% (2003). Porsi tertinggi diperoleh propinsi Maluku Utara sebesar 69,05% (2003). Sedangkan porsi terendah diperoleh propinsi Banten sebesar 3,62% (2001).

Tabel 2.11. di bawah ini memperlihatkan perkembangan porsi pengeluaran pemerintah dalam satu

Tabel 2.11. Perkembangan Porsi Pengeluaran Pemerintah Dalam Satu Propinsi Terhadap PDRB Di Indonesia Tahun 2001-2003

Keterangan	Porsi pengeluaran pemerintah daerah terhadap PDRB			
	Minimum	Maximum	Median	Rata-rata
2001	0.0415 Banten	0.5064 Maluku	0.1531	0.1716
2002	0.0362 Banten	0.5416 Maluku	0.1904	0.2017
2003	0.0601 Jatim	0.6905 Maluku Utara	0.1879	0.2334

4.4. Ekonomi Daerah Dan Pengeluaran Pemerintah

Pertumbuhan ekonomi di ukur dari nilai tambah output propinsi-propinsi di

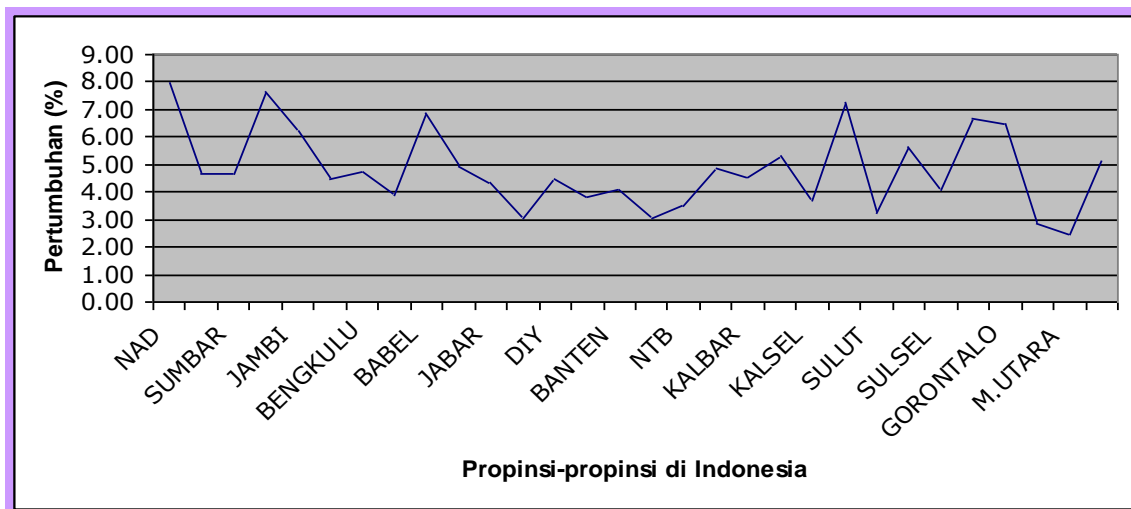
Indonesia yang tersebar di seluruh wilayah nusantara dan memiliki berbagai perbedaan baik dari sisi ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Perbedaan yang dimiliki

memungkinkan terjadinya perbedaan pertumbuhan ekonomi.

Beberapa propinsi mengalami tingkat pertumbuhan yang hampir sama dengan tingkat pertumbuhan nasional, sedangkan propinsi lainnya ada yang di bawah pertumbuhan nasional dan ada pula

sangat tinggi. Sebagaimana terlihat pada gambar 3.13. di bawah ini, pertumbuhan ekonomi tertinggi pada tahun 2002 terjadi di propinsi Nangroe Aceh Darussalam sebesar 7,96%. Sedangkan terendah terjadi di propinsi Maluku Utara sebesar 2,44%.

Gambar 3.13. Tingkat Pertumbuhan Propinsi-propinsi Di Indonesia



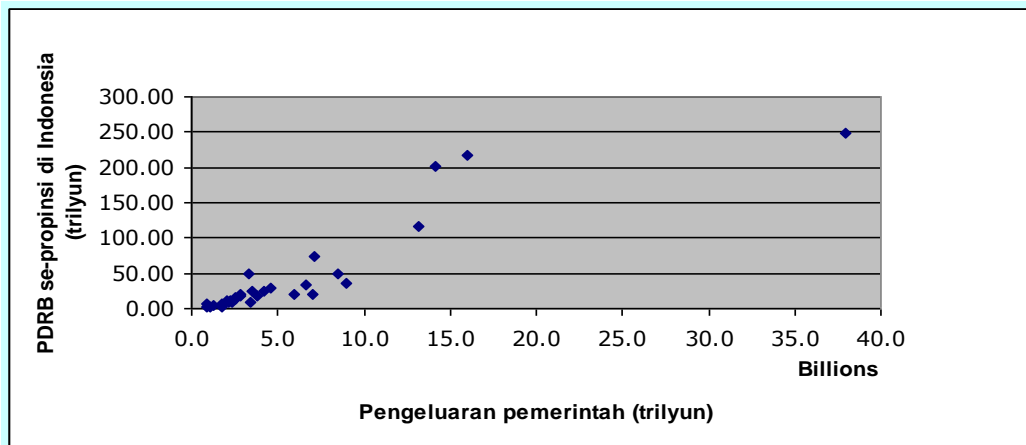
Sumber: BPS dan Departemen Keuangan diolah

4.5. Dampak Pengeluaran Pemerintah Terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB)

Apabila memperhatikan hubungan antara pengeluaran pemerintah dengan PDRB, maka akan terlihat hubungan positif antara pengeluaran pemerintah dengan PDRB. Gambar 3.14. di bawah ini memperlihatkan hubungan antara

pengeluaran pemerintah dengan output (PDRB) masing-masing propinsi. Propinsi dengan pengeluaran pemerintah yang rendah maka output (PDRB) juga relatif rendah. Demikian pula sebaliknya, propinsi dengan pengeluaran pemerintah yang besar juga memiliki output (PDRB) yang tinggi pula.

Gambar 3.14. PDRB Dan Total Pengeluaran Pemerintah



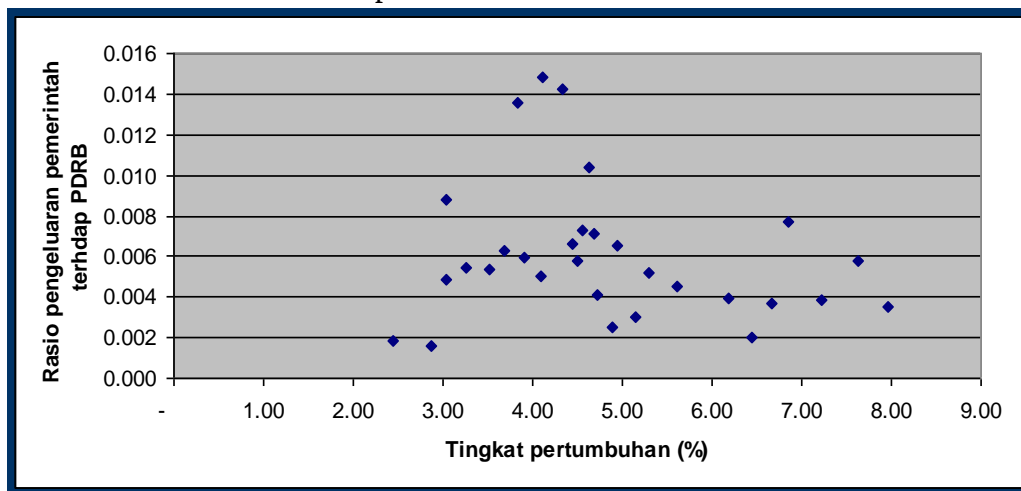
Sumber: BPS dan Departemen Keuangan Diolah

Jika diperhatikan mengenai porsi pengeluaran pemerintah dalam PDRB dengan tingkat pertumbuhan seperti terlihat pada gambar 3.15. di bawah ini, maka seperti yang dipaparkan oleh *Gerald Scully* akan terlihat ada hubungan kuadratik antara porsi pengeluaran pemerintah dengan tingkat pertumbuhan. Dari persamaan kuadratik yang membentuk kurva ‘U’

terbalik akan diketahui porsi optimal yang menciptakan pertumbuhan maksimum.

Pada gambar 3.15. di bawah memperlihatkan adanya hubungan kuadratik antara porsi pengeluaran pemerintah dengan tingkat pertumbuhan. Pada fungsi kuadratik akan diketahui berapa tingkat optimal porsi pengeluaran pemerintah.

Gambar 3.15. Tingkat Pertumbuhan Dengan Rasio Pengeluaran Pemerintah terhadap PDRB



Sumber: BPS dan Departemen Keuangan Diolah

a. Hasil Uji Data Model 2

Secara umum hasil estimasi model persamaan ekonometrika adalah sebagai berikut:

$$g = 3,68 + 7,60 [GE_{(t-1)}] - 15,97 [GE_{(t-1)}]^2 + \epsilon$$

Tabel 2.12. Hasil Uji Data Model 2

Variable	Coefficien t	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	3.684064	0.157352	23.41283	0.0000
GE?(-1)	7.598421	1.707969	4.448804	0.0000
GE?(-1)^2	-15.96924	3.592499	-4.445162	0.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.974623	Mean dependent var		13.27604
Adjusted R-squared	0.973960	S.D. dependent var		15.75231
S.E. of regression	1.342363	Sum squared resid		102.7105
F-statistic	4033.788	Durbin-Watson stat		1.604956
Prob(F-statistic)	0.000000			

Sumber: Diolah

b. Uji Statistik

Setelah kita melakukan pengujian model, kita mendapat nilai t-statistik yang mana masing-masing variabel dalam model 2 signifikan pada $\alpha < 1\%$. Artinya konstanta dan variabel bebas tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Dari hasil pengujian model, didapat nilai f-statistik signifikan pada $\alpha < 1\%$. Hal itu berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selanjutnya dari hasil pengujian model, didapat nilai R^2 sebesar 0,974623. Hal ini mencerminkan bahwa sebanyak 97,4623% model mampu menjelaskan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Dengan kata lain, bahwa variabel rasio pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap PDRB mampu menjelaskan variabel tingkat pembangunan. Sedangkan sisanya 2,5377% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Atau bisa dikatakan juga bahwa tingkat kecocokan model sebesar 97,4623%.

Nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,973960. artinya setelah nilai *Adjusted R-squared* disesuaikan, variabel bebas dalam

model mampu menjelaskan variabel terikat yaitu sebesar 97,3960%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 2,6040% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

c. Uji Ekonometrika

secara statistik dapat dikatakan bahwa model yang telah ditetapkan menghasilkan nilai R^2 yang sangat baik dan tingkat signifikansi yang sangat baik pula. Namun hal ini belumlah cukup untuk dapat memastikan dilakukannya interpretasi terhadap masing-masing variabel mengingat ada beberapa hal yang harus dipenuhi oleh suatu model regresi berganda. Hal tersebut adalah apakah model tidak memiliki masalah penyimpangan asumsi-asumsi dasar yaitu: heteroskedastisitas, otokorelasi, dan multikolinieritas.

Dalam hal melihat apakah model memenuhi masalah otokorelasi dan tidak, dilakukan dengan membandingkan nilai *Durbin Watson Statistik (DW)* yang diperoleh dari pengujian model dengan nilai yang terdapat pada tabel *Durbin Watson (DW)*. Nilai *Durbin Watson Statistik* yang diperoleh sebesar 1,604956 atau

menunjukkan model-2 tidak ada masalah otokorelasi positif maupun negatif, karena $k=2$, $n=60$ (2002-2003) ; $d_L = 1.514$ dan $d_U = 1.652$.

Pengujian model ekonometrika yang terakhir adalah menguji ada tidaknya multikolinieritas, yaitu menguji ada tidaknya hubungan linier yang pasti diantara variabel bebas dalam model. Dengan melihat matriks korelasi yang dihasilkan, dapat dilihat bahwa variabel bebas semua nilainya menunjukkan angka kurang dari 1. Hal ini berarti bahwa model terbebas dari masalah multikolinieritas.

d. Pembahasan Ekonomi

Model 2 dengan data 30 propinsi diperoleh hasil regresi model : $g = 3,68 + 7,60 [GE_{(t-1)}] - 15,97 [GE_{(t-1)}]^2 + \epsilon$

$$\partial g / \partial [GE_{(t-1)}] \rightarrow \frac{\partial g}{\partial [GE_{(t-1)}]} = 7,60 - 31,94 [GE_{(t-1)}]$$

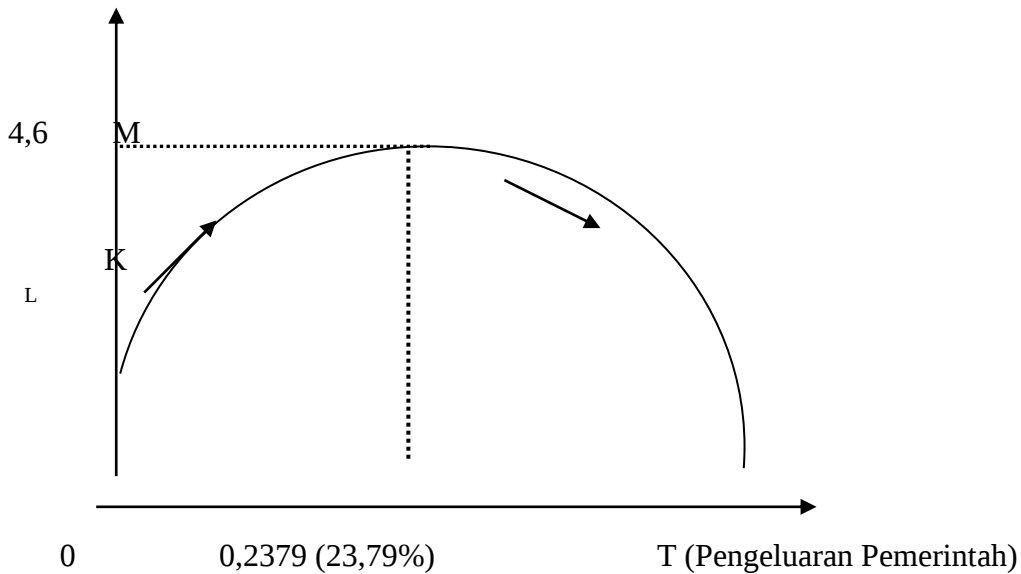
Menghasilkan titik optimal pada:

$$\frac{\partial g}{\partial [GE_{(t-1)}]} = 0 \rightarrow 7,60 - 31,94 [GE_{(t-1)}] = 0$$

$$[GE_{(t-1)}] = \frac{7,60}{31,94}$$

Titik optimal terjadi pada saat $[GE_{(t-1)}] = 0,2379$ atau 23,79%

g (Tgkt Pembangunan Ekonomi)



Gambar 3.16. Kurva Scully Pada Model 2

Hubungan pengeluaran pemerintah dan tingkat pembangunan ekonomi dijelaskan pada gambar 3.16. Secara ringkas dapat dikatakan jika porsi pengeluaran pemerintah mencapai kurang dari 23,79% (pada titik M) dinaikkan akan memberi pengaruh positif. Sedangkan jika porsi pengeluaran lebih dari 23,79%

dinaikkan akan berdampak negatif bagi pembangunan ekonomi. Dalam hal ini optimalisasi pengeluaran pemerintah adalah sebesar 23,79% agar pembangunan ekonomi berdampak baik.

Nilai sebesar 23,79% dari pengeluaran pemerintah tidak dapat disamaratakan di masing-masing propinsi.

Hal ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik wilayah masing-masing, antara lain: jumlah penduduk, letak geografis, luas wilayah, maupun yang terpenting sumber daya yang dimiliki. Rasio pengeluaran pemerintah seluruh propinsi adalah 13%. Artinya total pengeluaran masing-masing propinsi belum mencapai tingkat optimal 23,79% ataupun mendekati optimal (20-30%). Namun demikian besarnya pengeluaran pemerintah diharapkan paling tidak akan mengalami peningkatan pembangunan ekonomi apabila mendekati/lebih dari 23,79%

Setidaknya ada empat (4) propinsi yang peran pemerintahnya mendekati/lebih dari 23,79% pada tahun 2003 yaitu: Propinsi Kalimantan Timur (24%), Propinsi Bengkulu (22%), Propinsi Sulawesi Tenggara (21%), dan Propinsi Riau (29%). Sedangkan tingkat pertumbuhan pada tahun 2003 masing-masing adalah: 5.24; 5.37; 6.21; 8.17.

Misalnya DKI Jakarta, jika rasio pengeluaran pemerintah mencapai 23,79% dari PDRB berarti total pengeluaran harus mencapai 60.824 milyar, sehingga kekurangan 22.920 milyar. Begitu juga

sebagian besar propinsi lainnya, terutama propinsi yang PDRBnya relatif besar. Dari 30 propinsi hanya 7 propinsi yang rasionya melebihi 23,79%. Data ini memperlihatkan peningkatan pengeluaran pemerintah baik porsi maupun nilai nominal masih akan memberi dampak yang positif pada pembangunan.

Pengeluaran Pembangunan

Sejalan dengan membaiknya kondisi perekonomian nasional, kebutuhan alokasi pengeluaran pembangunan untuk pemberian stimulus guna merangsang kegiatan perekonomian dan penanggulangan dampak krisis ekonomi cenderung makin dibatasi dan diprioritaskan hanya untuk proyek proyek yang langsung menyentuh kebutuhan dasar masyarakat. Pada tabel 2.13. di bawah ini, pengamatan ini menyebabkan rasio pengeluaran pembangunan yang dikelola pemerintah pusat terhadap PDB dalam tiga tahun terakhir cenderung menurun, yaitu dari Rp 45,2 triliun (4% persen terhadap PDB) dalam tahun anggaran 1999/2000 menjadi Rp 39,4 triliun (2,7 persen terhadap PDB) dalam tahun anggaran 2001.

Tabel 2.13. Belanja Negara / *Government Expenditures* 2001-2002 (Triliun Rupiah / *Billion Rupiah's*)

Jenis Pengeluaran / <i>Kind of Expenditures</i>	2002		2001	
	Realisasi	% thd PDB	APBN	% thd PDB
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Belanja Pemerintah Pusat / <i>Central Government Expenditures</i>	187,1	18,9	258,8	17,6
Belanja Rutin / <i>Current Expenditures</i>	161,4	16,3	213,4	14,5
Belanja Pembangunan / <i>Development Expenditures</i>	25,7	2,6	45,7	3,1

Belanja Untuk Daerah / <i>Expenditure for Regions</i>				
Dana Perimbangan / <i>Balance Funds</i>	33,9	3,4	81,5	5,6
Dana Bagi Hasil / <i>Revenue Sharing Funds</i>	3,5	0,4	20,3	1,4
Dana Alokasi Umum / <i>General Allocation Funds</i>	30,4	3,1	60,5	4,1
Dana Alokasi Khusus / <i>Special Allocation Funds</i>	-		0,7	0,05
Jumlah	221,0	22,4	340,3	23,2

Sumber: Departemen Keuangan RI

Pada saat krisis ekonomi mencapai kondisi terburuk pada tahun 1998/1999 dan 1999/2000, pengeluaran pembangunan lebih banyak tercurah untuk program-program penanggulangan dampak krisis. Sebagian besar dari pengeluaran pembangunan tersebut dialokasikan untuk proyek-proyek dan kegiatan yang dapat menciptakan dan memperluas lapangan kerja (proyek padat karya), serta mendukung upaya pemenuhan kebutuhan dasar di bidang pendidikan dan kesehatan, yang berfungsi sebagai jaring pengaman sosial bagi kelompok masyarakat yang rentan terhadap dampak negatif krisis ekonomi.

Prioritas alokasi anggaran pembangunan pada tahun 2000 lebih dititikberatkan pada sektor-sektor di bidang ekonomi seperti transportasi, perdagangan, pengembangan usaha nasional, keuangan dan koperasi, pertanian dan kehutanan, serta pertambangan dan energi. Diluar bidang ekonomi, alokasi pengeluaran pembangunan lebih banyak tercurah pada sektor-sektor penyediaan fasilitas pelayanan dasar di bidang kesejahteraan sosial, kesehatan, pendidikan, perumahan dan pemukiman, serta jasa pelayanan umum.

Dalam upaya mencegah membengkaknya defisit anggaran sehubungan dengan penyehatan APBN di masa-masa mendatang, telah dilakukan

langkah-langkah penghematan dan penajaman skala prioritas pemanfaatan anggaran pembangunan proyek-proyek sektoral di berbagai departemen/lembaga. Langkah-langkah tersebut telah berhasil menghemat pengeluaran pembangunan sektoral sekitar Rp3,3 triliun (0,2 persen terhadap PDB), sehingga pengeluaran pembangunan untuk departemen/lembaga yang semula dianggarkan Rp17,2 triliun (1,2 persen terhadap PDB) realisasinya diperkirakan menurun menjadi Rp13,9 triliun (0,9 persen terhadap PDB).

Sementara itu, untuk menanggulangi dampak negatif terhadap penduduk miskin akibat pemberlakuan kebijakan pengurangan subsidi (BBM dan listrik), maka melalui pengeluaran pembangunan juga telah dialokasikan dana Rp2,0 triliun atau sekitar 0,1 persen terhadap PDB bagi Program Penanggulangan Dampak Pengurangan Subsidi Energi (PPD-SE).

Sebelum tahun 2001, perimbangan keuangan pusat dan daerah dalam APBN diwujudkan melalui alokasi pengeluaran transfer daerah, berupa (i) Subsidi Daerah Otonom (SDO) atau Dana Rutin Daerah (DRD), dan (ii) anggaran yang didaerahkan dalam bentuk Dana Pembangunan Daerah (DPD) termasuk dana bagi hasil PBBB dan BPHTB. Rasio jumlah pengeluaran transfer daerah dalam bentuk DRD dan DPD

termasuk bagi hasil PBB dan BPHTB terhadap PDB terus meningkat dari 3,4 persen dalam tahun anggaran 2000. Sedangkan pada tahun 2001 dana perimbangan diperkirakan sebesar Rp82,4 triliun atau 5,6 persen terhadap PDB, yang masing-masing berupa Dana Bagi Hasil (DBH) 1,4 persen terhadap PDB, Dana Alokasi Umum (DAU) 4,1 persen terhadap PDB, dan Dana Alokasi Khusus (DAK) 0,05 persen terhadap PDB.

Komponen pengeluaran transfer ke daerah yang paling besar adalah Dana Alokasi Umum (DAU). Dalam tahun anggaran 2001, besarnya DAU diperkirakan

4,1 persen terhadap PDB. Penyaluran DAU dalam tahun anggaran 2001 untuk masing-masing daerah tiap bulannya ditetapkan sebesar seperduabelas (1/12) dari pagu yang tercantum dalam DAU sebagaimana tertuang dalam Keppres Nomor 181 Tahun 2000.

Dana Alokasi Khusus (DAK), yang baru diimplimentasikan dalam tahun 2001 ditetapkan sebesar Rp0,7 triliun atau 0,05 persen terhadap PDB, yang seluruhnya bersumber dari Dana Reboisasi (DR) dan untuk kegiatan reboisasi di daerah penghasil.

Tabel 2.14. Belanja Negara / *Government Expenditures* 2003-2004 (Triliun Rupiah / *Billion Rupiah's*)

Jenis Pengeluaran / <i>Kind of Expenditures</i>	2003		2004	
	APBN-P	% thd PDB	APBN	% thd PDB
[1]	[2]	[3]	[4]	[5]
Pengeluaran / <i>Expenditures</i>	377,2	21,1	374,4	18,7
Belanja Pemerintah Pusat / <i>Central Government Expenditures</i>	257,9	14,4	255,3	12,8
Belanja Rutin / <i>Current Expenditures</i>	191,8	10,7	184,4	9,2
Belanja Pembangunan / <i>Development Expenditures</i>	66,1	3,7	70,9	3,5
Belanja Untuk Daerah / <i>Expenditure for Regions</i>	119,3	6,7	119	6,0
Dana Perimbangan / <i>Balance Funds</i>	109,9	6,1	112,2	5,6
Dana Bagi Hasil / <i>Revenue Sharing Funds</i>	29,9	1,7	26,9	1,3
Dana Alokasi Umum / <i>General Allocation Funds</i>	70,0	4,3	82,1	4,1
Dana Alokasi Khusus / <i>Special Allocation Funds</i>	3,0	0,2	3,1	0,2
Dana Otonomi Khusus dan Penyeimbang / <i>Special</i>	9,4	0,5	6,9	0,3

<i>Autonomy and Balancing Funds</i>				
Dana Otonomi Khusus / <i>Special Autonomy Funds</i>	1,5	0,1	1,6	0,1
Dana Penyeimbang / <i>Balancing Funds*</i>	7,8	0,4	5,2	0,3

Sumber: Departemen Keuangan RI

Catatan: *Mulai tahun 2004 merupakan Dana Penyesuaian

Dari tabel 2.14. di atas, dapat terlihat bahwa volume anggaran belanja pemerintah pusat dalam APBN 2004 direncanakan sebesar Rp 255,3 triliun atau 12,8% terhadap PDB. Jumlah ini, baik secara nominal maupun rasionya terhadap PDB mengalami penurunan jika dibandingkan dengan APBN-Perubahan 2003 yaitu sebesar Rp 257,9 triliun atau 14,4% terhadap PDB. Penurunan ini terutama berkaitan dengan adanya penghematan anggaran untuk pengeluaran rutin, sementara alokasi anggaran untuk pengeluaran pembangunan masih tetap dapat dipertahankan.

Alokasi anggaran belanja rutin dalam APBN 2004 direncanakan sebesar Rp 184,4 triliun atau 9,2% terhadap PDB, ini berarti secara nominal maupun rasionya mengalami penurunan jika dibandingkan

dengan APBN-Perubahan 2003 yang mencapai Rp 191,8 triliun atau 10,7% terhadap PDB. Penurunan ini terutama berkaitan dengan lebih rendahnya beberapa pengeluaran rutin, seperti pembayaran bunga utang luar negeri.

Selanjutnya alokasi anggaran untuk pengeluaran pembangunan dalam tahun 2004 ditetapkan mencapai Rp 70,9 triliun atau 3,5% terhadap PDB. Jumlah ini secara nominal menunjukkan peningkatan 7,1% bila dibandingkan dengan perkiraan pengeluaran anggaran pembangunan 2003, namun rasionya terhadap PDB mengalami penurunan 0,2% dari APBN-Perubahan 2003. berdasarkan arah kebijakan dan skala prioritas nasional, dalam tahun 2004 terdapat sektor-sektor yang mendapat alokasi anggaran pembangunan yang cukup besar.

a. Hasil Uji Data Model 3

Hasil estimasi model persamaan ekonometrika sebagai berikut:

$$\text{LJOB} = - 8,98 + 0,57\text{LPPP} + 0,47 \text{LPPD}$$

Tabel 2.15. Hasil Uji Data Model 3

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-8.986694	3.574639	-2.514014	0.0182
LOG(PPP)	0.576255	0.276911	2.081011	0.0470
LOG(PPD)	0.478852	0.257934	1.856491	0.0743
R-squared	0.588646	Mean dependent var		13.06931
Adjusted R-squared	0.558176	S.D. dependent var		1.243528
S.E. of regression	0.826572	Akaike info criterion		2.551580
Sum squared resid	18.44697	Schwarz criterion		2.691699
Log likelihood	-35.27369	F-statistic		19.31846
Durbin-Watson stat	1.105357	Prob(F-statistic)		0.000006
White Heteroskedasticity Test:				
F-statistic	3.598606	Probability		0.014342
Obs*R-squared	12.85430	Probability		0.024783

Sumber: Diolah

b. Uji Statistik

Setelah kita melakukan pengujian model, kita mendapat nilai t-statistik yang mana masing-masing variabel dalam model-3 signifikan pada $\alpha < 8\%$. Artinya konstanta dan variabel bebas tersebut secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Dari hasil pengujian model, didapat nilai f-statistik signifikan pada $\alpha < 1\%$. Hal itu berarti variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Selanjutnya dari hasil pengujian model, didapat nilai R^2 sebesar 0,588646. Hal ini mencerminkan bahwa sebanyak 58,8646% model mampu menjelaskan hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya. Dengan kata lain, bahwa variabel rasio pengeluaran pemerintah pusat dan daerah terhadap jumlah orang bekerja (JOB) mampu

menjelaskan variabel tingkat pembangunan. Sedangkan sisanya 41,1354% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Atau bisa dikatakan juga bahwa tingkat kecocokan model sebesar 58,8646%.

Nilai *Adjusted R-squared* sebesar 0,558176. artinya setelah nilai *Adjusted R-squared* disesuaikan, variabel bebas dalam model mampu menjelaskan variabel terikat yaitu sebesar 55,8176%. Sedangkan sisanya yakni sebesar 44,1824% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

c. Uji Ekonometrika

secara statistik dapat dikatakan bahwa model yang telah ditetapkan menghasilkan nilai R^2 yang cukup baik dan tingkat signifikansi yang cukup baik pula. Namun hal ini belumlah cukup untuk dapat memastikan dilakukannya interpretasi terhadap masing-masing variabel

mengingat ada beberapa hal yang harus dipenuhi oleh suatu model regresi berganda. Hal tersebut adalah apakah model tidak memiliki masalah penyimpangan asumsi-asumsi dasar yaitu: heteroskedastisitas, otokorelasi, dan multikolinieritas.

Nilai *Durbin Watson Statistik* yang diperoleh sebesar 1,472640. sedangkan nilai d_L dan d_U pada tingkat signifikansi 5%, dan $n = 2$ (n adalah banyaknya observasi) serta $k=2$ (k adalah banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta), artinya nilai ini terletak antara nilai $d_L = 1.28$ dan nilai $d_U = 1.57$, berarti masih dalam wilayah ragu-ragu positif.

Pengujian model ekonometrika yang terakhir adalah menguji ada tidaknya multikolinieritas, yaitu menguji ada tidaknya hubungan linier yang pasti diantara variabel bebas dalam model. Dengan melihat matriks korelasi yang dihasilkan, dapat dilihat bahwa variabel bebas semua nilainya menunjukkan angka kurang dari 1. Hal ini berarti bahwa model terbebas dari masalah multikolinieritas.

4.6. Dampak Pengeluaran Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja

Pengeluaran pemerintah memberikan pengaruh secara positif terhadap tenaga kerja. Apabila pengeluaran pemerintah pusat meningkat 1% atau sebaliknya, maka tenaga kerja akan jumlah orang bekerja akan meningkat sebesar 0,576255%. Demikian pula dengan pengeluaran pemerintah daerah meningkat 1% atau sebaliknya, maka tenaga kerja akan juga meningkat sebesar 0,478852% dengan asumsi faktor lain *ceteris paribus*. Namun

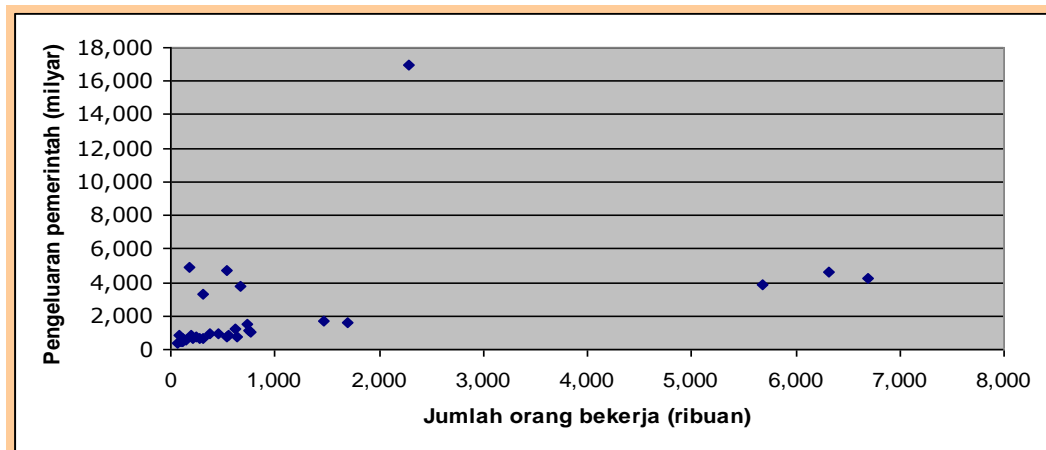
yang menjadi perhatian adalah ketika pengeluaran pemerintah pusat dan daerah tidak mengalami perubahan, maka akan terjadi penurunan jumlah orang bekerja sebanyak 7.943 orang dalam satu propinsi.

Menurut *Todaro (2000)* positif atau negatifnya penambahan angkatan kerja dalam pembangunan ekonomi sepenuhnya tergantung pada kemampuan sistem perekonomian yang bersangkutan untuk menyerap dan secara produktif memanfaatkan tenaga kerja tersebut. Adapun kemampuan itu sendiri lebih lanjut dipengaruhi oleh tingkat dan jenis akumulasi modal dan tersedianya input atau fakyor-faktor penunjang, seperti kecakapan manajerial dan administrasi.

Jumlah orang yang bekerja menggambarkan penggunaan faktor produksi dari tenaga kerja. Penggunaan tenaga kerja selain mempengaruhi output juga menjadi tujuan dari pembangunan ekonomi. Kinerja pemerintah dalam kaitannya dengan perekonomian juga dilihat dari banyaknya tenaga kerja yang terpakai atau semakin luasnya kesempatan kerja.

Besar-kecilnya orang bekerja dipengaruhi banyak faktor. Diantaranya iklim investasi, sumber daya alam yang dimiliki, peran pemerintah, dan lain sebagainya. Gambar 3.17. di bawah ini, menggambarkan hubungan belanja pemerintah dengan jumlah orang yang bekerja dalam satu propinsi pada tahun 2002. secara sederhana terlihat ada hubungan positif antara jumlah orang yang bekerja dengan pengeluaran pemerintah.

Gambar 3.17. Jumlah Orang Bekerja Dengan Pengeluaran Pemerintah Pada Masing-masing Propinsi



Sumber: BPS dan Departemen Keuangan diolah

Pengeluaran pemerintah diharapkan dapat menyerap tenaga kerja di suatu daerah. Misalkan saja dengan banyaknya proyek pemerintah yang membutuhkan tenaga kerja untuk menyelesaikannya, diharapkan direkrut dari masyarakat dalam negeri. Jumlah orang yang bekerja dalam satu propinsi dapat pula menunjukkan kesempatan kerja dalam satu propinsi. Data jumlah orang bekerja dalam satu propinsi menggunakan data semua orang bekerja. Hal ini hanya untuk melihat sejauh mana kesempatan kerja tersedia dalam satu propinsi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil estimasi model memperlihatkan hubungan antara pengeluaran pemerintah pusat masih lebih dominan bila dibandingkan dengan pengeluaran pemerintah daerah terhadap PDRB, atau dengan kata lain terlihat hubungan positif antara pengeluaran pemerintah dengan pembangunan. Masih dominannya pengaruh pemerintah pusat dari sisi anggaran dikarenakan fungsi

pokok pelayanan publik didaerahkan, dengan dukungan pembiayaan pusat (*money follow functions*). Dibutuhkan pula manajemen pemerintahan yang cenderung menghendaki adanya pemerintah daerah (Pemda) yang kuat dan berkemampuan tinggi. Harapan akan otonomi daerah berjalan dengan baik akan tercapai seiring perjalanan waktu kedepan. Belanja pembangunan merupakan komponen utama dalam belanja negara yang diharapkan berperan dalam mendorong pembangunan ekonomi, melalui pengeluaran pemerintah pusat dan daerah ataupun melalui investasi pemerintah di berbagai sektor. Belanja pembangunan merupakan pengeluaran pemerintah yang dikeluarkan untuk tujuan berinvestasi, baik berupa investasi fisik (misalnya membangun jalan). Dengan pembangunan fisik tentunya akan menambah permintaan agregat akan bahan bangunan dan jasa yang berhubungan dengan konstruksi. Peningkatan permintaan agregat ini tentunya akan direspon dunia usaha dengan meningkatkan produksinya, sehingga akhirnya permintaan agregat

ini akan berpengaruh ke peningkatan output nasional atau PDRB.

2. Hasil penelitian diperoleh bahwa optimalisasi pengeluaran pemerintah adalah sebesar 23,79% agar pembangunan ekonomi berjalan baik. Nilai sebesar 23,79% dari pengeluaran pemerintah tidak dapat disamaratakan di masing-masing propinsi. Hal ini disebabkan oleh perbedaan karakteristik wilayah masing-masing, antara lain: jumlah penduduk, letak geografis, luas wilayah, maupun yang terpenting sumber daya yang dimiliki. Namun demikian besarnya pengeluaran pemerintah diharapkan paling tidak akan mengalami peningkatan pembangunan ekonomi apabila mendekati/sama dengan 23,79%. Peranan pemerintah dalam semua dimensi dan kepentingan pemerintahan akan senantiasa strategis dan mendasar sifatnya. Hanya saja, tidak semuanya harus dipikirkan sendiri, dimana bersumber dan semua datangnya dari pemerintah semata. Peran strategis dan mendasar pemerintah daerah tersebut, terutama diwujudkan dalam bentuk kebijaksanaan dan strategi pengembangan segenap potensi sumberdaya pemerintahan yang dimiliki atau tersedia di daerahnya.
3. Terhadap jumlah orang bekerja, pengaruh pengeluaran pemerintah pusat (57,6255%) lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh pengeluaran pemerintah daerah (47,8852%). Namun yang menjadi perhatian adalah ketika pengeluaran pemerintah pusat dan daerah tidak mengalami perubahan, maka akan terjadi penurunan jumlah orang bekerja sebanyak 7.943 orang dalam satu propinsi. Kebijakan pengeluaran

pemerintah akan mempunyai implikasi terhadap kegiatan perekonomian dan memberi insentif pada bidang lainnya, membuka lapangan kerja baru, meningkatkan produksi, dan menambah pendapatan. Penggunaan tenaga kerja selain mempengaruhi output juga menjadi tujuan dari pembangunan ekonomi dan melihat kinerja pemerintah dalam kaitannya dengan perekonomian.

B. Saran/Rekomendasi

Berdasarkan analisis hasil penelitian, maka selanjutnya dirumuskan beberapa saran/rekomendasi sebagai berikut:

1. Dalam upaya mengatasi kesenjangan antar daerah, pemerintah telah melakukan berbagai kebijakan untuk meningkatkan alokasi dana langsung ke daerah, meningkatkan upaya penanggulangan kemiskinan, dan menggerakkan kembali kegiatan ekonomi di berbagai daerah secara merata. Namun, upaya yang dilakukan oleh pemerintah tersebut tidak akan berjalan secara optimal jika pemerintah tidak dapat memberdayakan kemampuan pelaku ekonomi, khususnya masyarakat kecil dalam kegiatan ekonomi dan disertai dengan dukungan investasi swasta untuk menggerakkan kegiatan ekonomi di daerah secara merata. Berbagai upaya peningkatan kemampuan pelaku ekonomi, khususnya masyarakat kecil, telah dilakukan melalui penyediaan akses bagi masyarakat untuk memperoleh sumber daya ekonomi dan kesempatan dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam yang tersedia di daerah.

2. Melakukan evaluasi dan koreksi terhadap alokasi anggaran pengeluaran negara, terutama pengeluaran pembangunan (baik yang dikelola kantor pusat maupun anggaran dekosentrasi, dan tugas pembantuan) dan dana perimbangan yang secara langsung berdampak pada peningkatan ekonomi lokal. Sangat baik jika dilakukan evaluasi mendalam terhadap efektivitas penggunaan pengeluaran pembangunan yang dikaitkan dengan kewenangan pusat, penyelenggara asas dekosentrasi dan tugas pembantuan, serta alokasi dana perimbangan untuk daerah.
3. Kebijakan dalam rangka peningkatan jumlah orang bekerja harus diikuti peningkatan pengeluaran pemerintah pusat dan daerah pada sektor-sektor

yang mampu meningkatkan produktivitas dan penyerapan tenaga kerja yang banyak, sehingga mampu menciptakan pembangunan ekonomi yang berkualitas yang mampu menurunkan tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum. Peran pemerintah lebih difokuskan kepada fungsi regulator dan pengaturan mekanisme redistribusi melalui alokasi anggaran guna penanggulangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan rakyat. Alokasi pengeluaran pemerintah pusat dan daerah (kebijakan fiskal) akan sangat terletak pada pemahaman bersama akan pentingnya perencanaan yang baik, pelaksanaan yang efektif, dan pertanggungjawaban kebijakan fiskal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ehtisham and Jon Craig., 1997, *Intergovernmental Transfer in Fiscal Federalism in Theory and Practice*, Teresa Ter-Minassian (ed), IMF.
- Armstrong, Harvey and Jim Taylor., 1993, *Regional Economics and Policy*, Harvester Wheatsheat, New York.
- Arsyad.,2004, *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Rajawali, Jakarta.
- Atkinson, A.B. and Stiglitz J.E., 1987, *Lectures on Public Economics*, McCraw-Hill Book Co, Singapore.
- Baltagi, Bad H., 2001 *Econometric Analysis of Panel Data*, Second Edition, Jhon Willy & Sons,Ltd.
- Boadway, Robin and Sandra Roberts, Anwar Shah., 1994, *The Reform of Fiscal Systems in Developing and Emerging Market Economies.*, Washington D.C.:Policy Research Working Paper, The World Bank.
- Brodjonegoro, Bambang P.S, et al. 2003”*Desentralisasi Fiskal Dan Pembangunan Daerah*”. Lembaga Penyelidikan Ekonomi Dan Masyarakat, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Daryono, Soebagiyo, 1994, *Analisis Hubungan Keuangan Pusat-Daerah Terhadap Perekonomian Daerah Di Indonesia*, Tesis, Program Studi Ilmu Ekonomi, Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Fatimah, 2005, *Pengaruh Komposisi Fiskal Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Daerah Sebelum Dan Sejak Otonomi Daerah*, Tesis Program Magister Perencanaan Dan Kebijakan Publik, Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Gujarati, Damodar N.,1992, *Basic Econometrics*, Fourth Edition, The McGraw-Hill Companies, New York.
- Hendrik, Ken, 2005, *Dampak Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi (Aplikasi Model Steven A.Y. Lin Di Indonesia: 1970-2003)*, Tesis Program Magister Perencanaan Dan Kebijakan Publik, Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Indiarto, Nur dan Bambang Supono, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, Edisi Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Jhingan, M.L., 2000, *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*, Rajawali Press, Jakarta.
- Kim, Sung Tai, *The Roleof Local Public Sectors in Regional Economic Growth in Korea*, Asian Economic Journal, Vol.II No.21,1997.
- Kuncoro, 2001, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Lubis, Andi, Fahmi, 2002, *Dampak Dana Alokasi Umum Terhadap Kestinambungan Fiskal Dan Pertumbuhan Daerah*, Tesis, Program Studi Ilmu Ekonomi, Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Mahi Raksaka B., dan Adriansyah., 2002 *Dana Alokasi Umum:Konsep, Hambatan, dan Prospek di Era Otonomi Daerah*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta.
- Manurung, Mandala dan Prathama Rahardja., 2005, *Teori Ekonomi Makro (Suatu Pengantar)*, Edisi Ketiga, LPFEUI, Jakarta.
- Marbun B.N., *Otonomi Daerah 1945-2005: Proses dan Realita.*, 2005, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Mulyadi, Rudy ,2005., *Peranan Pengeluaran dan Penerimaan Daerah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Propinsi-propinsi di Indonesia tahun 1991-1999*, Tesis, Program Studi Ilmu Ekonomi Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Musgrave.,1995, *Pengantar Ilmu Kependudukan.*, Cetakan ke tujuh (revisi), PT Pustaka PL3ES, Jakarta.
- Musgrave Richard. A., and Peggy B. Musgrave., 1989, *Public Finance in Theory and Practice*, McGraw-Hill Inc, Fifth-Edition, United States.
- Nachrowi D. Nachrowi dan Hardius Usman, 2006., *Ekonometrika (Pendekatan Populer dan Praktis Untuk Analisis Ekonomi dan Keuangan)*, LPFEUI, Jakarta.
- Nafziger, E. Wayne., 1997, *The Economics of Developing Countries*, Prentice Hall International Inc., New Jersey.
- Panjaitan, Mangasi., 1996, *Pengeluaran Pemerintah (APBN), Variabel Yang Mempengaruhi Dan Pengaruhnya Pada Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Selama PJP I (1969/1970 – 1993/1994)*. Tesis, Program Studi Ilmu Ekonomi Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.
- Richard Startz, Rudiger Dornbusch, dan Stanley Fischer., 2004, *Makroekonomi*, Terjemahan Yusuf Wibisono, Roy Indra Mirazudin, Edisi Delapan, PT Media Global Edukasi, Jakarta.
- Rosen, Harvey, J., 1995, *Public Finance*, Richard D. Irwin Inc, Chicago.
- Samuel., 1986, *Administrasi Pembangunan*, Cetakan Pertama, P.T. Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta.
- Scully, Gerald, 1995, *Taxation and Economic Growth in The United States.*, Public Choice 85 : 71-80.
- Sukirno., 1994, *Filsafat Ilmu Sebuah Pengantar Populer*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Syaibani. M., 2005, *Pengeluaran Dan Pembangunan Ekonomi Daerah Di Indonesia (Studi Kasus Tingkat Propinsi Tahun 2001-2003)*, Tesis, Program Studi Magister Perencanaan Dan Kebijakan Publik Pascasarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia.

- Tambunan., 1996, *Pokok-pokok Pengertian Perencanaan*. Badan Pendidik dan Latihan Dalam Negeri, Jakarta.
- Uppal J. S, Suparmoko, 1986, *Inter-Governmental Finance In Indonesia*, Ekonomi dan Keuangan Indonesia, Jakarta.
- Data dan Informasi Kemiskinan Tahun 2001-2004, Badan Pusat Statistik (BPS), Jakarta.
- Data Keadaan Angkatan Kerja, Tahun 2001-2004, Badan Pusat Statistik (BPS), Jakarta.
- Data Statistik Keuangan Pemerintah Daerah Propinsi Tahun 2001-2004, Badan Pusat Statistik (BPS), Jakarta.
- Data Statistik Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Tahun 2001-2004, Badan Pusat Statistik (BPS), Jakarta
- Data Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Propinsi Tahun 2001-2004, Badan Pusat Statistik (BPS), Jakarta.
- Undang-undang Republik Indonesia nomor 25 Tahun 1999 tentang "*Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah*". Pemerintah Republik Indonesia, (1999).
- Undang-undang Republik Indonesia nomer 33 Tahun 2004 tentang "*Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah*". Pemerintah Republik Indonesia, (2004).

PEDOMAN PENULISAN JURNAL

1. Naskah belum pernah dimuat/diterbitkan di jurnal lain.
2. Di bawah judul, harap dicantumkan identitas penulis (nama penulis, asal lembaga, alamat lembaga, dan alamat *email*).
3. Abstrak ditulis dalam dua bahasa (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris) dengan maksimal 250 kata (dalam bahasa Indonesia, bahasa Inggris menyesuaikan).
4. Kata kunci ditulis dalam dua bahasa (bahasa Indonesia dan bahasa Inggris). Terdiri dari 3-5 kata yang mencerminkan konsep yang dikandung dalam naskah.
5. Naskah dikirim ke alamat redaksi dalam bentuk cetak (*print out*) dan disertai *soft copy*-nya yang dikirim melalui *e-mail* (jurnal.pusdiklatpeg@gmail.com), bila memiliki data pelengkap mohon untuk dapat disertakan.
6. Naskah yang diterima akan melalui proses peninjauan (*review*) oleh Tim Reviewer Ahli sebidang dan naskah juga akan melalui proses revisi bila diperlukan. Redaksi berwenang mengambil keputusan menerima, menolak maupun menyarankan pada penulis untuk memperbaiki naskah.
7. Naskah yang dapat dimuat dalam jurnal ini antara lain meliputi tulisan tentang kebijakan, penelitian, pemikiran, kajian, analisis, dan atau review teori/konsep/metodologi, resensi buku baru dan informasi lain yang secara substansi berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, dan/atau kediklatan pegawai Aparatur Sipil Negara.
8. Artikel tentang hasil penelitian mempunyai struktur dan sistematika sebagai berikut:
 - a. PENDAHULUAN, meliputi latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penelitian.
 - b. KAJIAN LITERATUR, mencakup kajian teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan.
 - c. METODOLOGI, berisi rancangan/model, sampel dan data, tempat dan waktu, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.
 - d. HASIL DAN PEMBAHASAN.
 - e. SIMPULAN DAN SARAN.
 - f. DAFTAR PUSTAKA.
(*sistematika dapat dikembangkan sesuai kebutuhan isi substansi*).
9. Artikel tentang kajian mempunyai struktur dan sistematika serta persentasenya dari jumlah halaman sebagai berikut:
 - a. PENDAHULUAN , meliputi latar belakang, perumusan masalah, dan tujuan penulisan;
 - b. KAJIAN LITERATUR DAN PEMBAHASAN ;
 - c. SIMPULAN DAN SARAN ;
 - d. DAFTAR PUSTAKA.
(*sistematika dapat dikembangkan sesuai kebutuhan isi substansi*).
10. Artikel buku resensi selain menginformasikan bagian-bagian penting dari buku yang dirensi juga menunjukkan bahasan secara mendalam tentang kelebihan dan kelemahan buku tersebut serta membandingkan teori/konsep yang ada dalam buku tersebut dengan teori/konsep dari sumber-sumber lain.

11. Format penulisan daftar pustaka: Nama penulis. Tahun. Judul (*italic*). Kota Penerbit: Nama Penerbit. Publikasi dari penulis yang sama dan dalam tahun yang sama ditulis dengan cara menambahkan huruf a, b, atau c dan seterusnya tepat di belakang tahun publikasi (baik penulisan dalam daftar pustaka maupun sitasi dalam naskah tulisan).

Contoh:

- B. Johnson, Elaine. 2006. *Contextual Teaching & Learning*, terj. Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.
- Nurhadi. 2002. *Pendekatan Kontekstual (Contextual Teaching and Learning)*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Norton, Priscilia dan Apargue, Debra. 2001. *Technology for Teaching*. Boston, USA: Allyn and Bacon.
12. Penulisan daftar pustaka yang bersumber dari internet, agar ditulis secara berurutan sebagai berikut: Penulis, Judul, Alamat Web, dan Tanggal Unduh (*download*).
 13. Isi substansi sepenuhnya tanggung jawab penulis.