

ISSN 977-2722-7227

1 Widya



Vol. 31 Des 2023

Mengasah Ilmu, Menambah Wawasan, Menuju Profesional



JURNAL WIDYA

Vol. 31, Des 2023

ISSN 977-2722-7227



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

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



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

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



SUSUNAN PENGURUS

Pelindung/ Penasehat

Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi
Sumatera Selatan

Penanggung Jawab

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

Editor

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

Mitra Bastari

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

Pengelola

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

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

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



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

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

P A L E M B A N G

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

Demikian, mudah-mudahan Jurnal ini ada manfaatnya.

Palembang, Desember 2023

KEPALA BPSDMD

PROVINSI SUMATERA SELATAN

Prof. Dr. H.M. EDWAR JULIARTHA, S.Sos.,MM

Pembina Utama Madya /IV.d

NIP. 197507071997031003

KATA PENGANTAR

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

Materi Jurnal ini berisikan uraian-uraian singkat dari hasil pengkajian tentang pelayanan public, Administrasi public, kebijakan public, analisis diklat, dan lain lain, yang telah di susun dan sunting dari berbagai literatur, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu harapan kiranya dapat diterima sesuai dengan harapan kita bersama, yang berisi : **“Review Penggunaan Media Pembelajaran Puzzle dalam Meningkatkan Hasil Belajar Tematik di Kelas V SD Negeri 15 Kabupaten Seluma, Tindak Pidana Pelecehan Seksual Khusus Pelaku Homo Seksual Terhadap Anak dibawah Umur (Pasal 292 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana), Review Terhadap Implementasi Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor. 201/KPTS/BPKAD/2017 Tentang Penerapan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, Hubungan Antara Umur dan Pekerjaan Ibu dalam Pemilihan Kontrasepsi KB Implant, Implementasi Badan Permusyawaratan Desa dalam Membangun Kerjasama Antar Desa di Kecamatan Rambutan, Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, Manajemen Talenta pada Pegawai Pemerintah, Studi Literatur Pengelolaan Arsip Dinamis”**.

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

Palembang, Desember 2023

Redaksi

DAFTAR ISI

Halaman

REVIEW PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN PUZZLE DALAM MENINGKATKAN HASIL BELAJAR TEMATIK di KELAS V SD NEGERI 15 KABUPATEN SELUMA Um Salamah	1-10
TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL KHUSUS PELAKU HOMO SEKSUAL TERHADAP ANAK DIBAWAH UMUR (PASAL 292 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PIDANA) O.Tampubolon dan Srisnawati	11-17
REVIEW TERHADAP IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN NOMOR. 201/KPTS/BPKAD/2017 TENTANG PENERAPAN PPK-BLUD BPSDMD PROVINSI SUMATERA SELATAN Kabul Aman	18-32
HUBUNGAN ANTARA UMUR DAN PEKERJAAN IBU DALAM PEMILIHAN KONTRASEPSI KB IMPLANT Eka Yuniar	33-56
IMPLEMENTASI BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DALAM MEMBANGUN KERJASAMA ANTAR DESA DI KECAMATAN RAMBUTAN Tri Yusnanie	57-72
PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA Hariyati	73-78
MANAJEMEN TALENTA PADA PEGAWAI PEMERINTAH Eva Novaria	79-85
STUDI LITERATUR PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS Nursiwan	86-96

**REVIEW PENGGUNAAN MEDIA PEMBELAJARAN PUZZLE DALAM
MENINGKATKAN HASIL BELAJAR TEMATIK di KELAS V SD NEGERI 15
KABUPATEN SELUMA**

Oleh:

1. Um Salamah

Widyaiswara BPSDMD Prov. Sumsel

Email : ceuceu2157@gmail.com

2. Lia Puspita Sari

Guru SDN 15 Seluma kabupaten Seluma.

Diterima :

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah media pembelajaran Puzzle dapat meningkatkan hasil belajar siswa. Penelitian ini dilakukan pada Siswa SD Negeri 15 Seluma Kabupaten Seluma. Jenis penelitian ini adalah penelitian tindakan kelas dengan data primer yang di ambil dari penilaian pengetahuan dan keterampilan berupa (*pre test dan post tes*) Hasil penelitian menunjukkan secara signifikan media pembelajaran puzzle dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Kata kunci; media pembelajaran Puzzle, PTK, hasil belajar, pre test, post test.

ABSTRACT

This research aims to see whether puzzle learning media can improve student learning outcomes. This research was conducted on students at SD Negeri 15 Seluma, Seluma Regency. This type of research is classroom action research with primary data taken from knowledge and skills assessments in the form of (*pre-test and post-test*). The research results show that puzzle learning media can significantly improve student learning outcomes.

Keywords; Puzzle learning media, PTK, learning outcomes, pre test, post test

PENDAHULUAN

Pada saat ini, pembangunan nasional sudah berorientasi pada pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tujuan pada pencapaian keunggulan bangsa. Pendidikan merupakan salah satu jalan untuk mencapai penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai faktor penting dalam meningkatkan daya saing di

era global saat ini. Berbicara tentang pendidikan, tentu tidak lepas dari berbicara tentang kurikulum. Kurikulum membicarakan tentang panduan interaksi antara pendidik dan peserta didik. (Hasriani, 2015)

Perkembangan IPTEK diyakini telah membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Dimana berbagai permasalahan diduga hanya dapat

diselesaikan dengan upaya penguasaan serta peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, mutu pendidikan harus ditingkatkan guna meningkatkan sumber daya manusia (Noviati, 2017).

Pembelajaran merupakan upaya dalam membantu peserta didik dalam melakukan kegiatan belajar. Tujuan pembelajaran adalah suatu pernyataan yang jelas dalam menunjukkan keterampilan serta penampilan peserta didik tertentu yang diharapkan tercapai dalam hasil belajar (Fred Percival dan Henry Ellington dalam Latifah, 2015). Untuk melakukan proses belajar mengajar diperlukan model pembelajaran. Model pembelajaran mempunyai andil dalam meningkatkan mutu pendidikan. Model yang tepat digunakan seorang guru dapat membantu keberhasilan suatu pembelajaran. Jika model pembelajaran yang tidak tepat akan membuat peserta didik menjadi bosan dan tidak menyukai pelajaran tersebut.

Salah satu model dalam pembelajaran adalah model pembelajaran penggunaan media pembelajaran puzzle. Media puzzle adalah alat permainan edukatif yang dimainkan dengan menggunakan gambar-gambar tersebut dibagi menjadi potongan-potongan bertujuan untuk mengasah daya pikir, melatih kesabaran, dan membiasakan

kemampuan berbagi (Rumakhit, 2017). Media puzzle merupakan alat permainan edukatif yang dimainkan dengan cara membongkar pasang kepingan puzzle berdasarkan pasangannya. Media puzzle mempunyai fungsi sebagai berikut (1) melatih konsentrasi, ketelitian dan kesabaran, (2) melatih koordinasi mata dan tangan, (3) memperkuat daya ingat, (4) mengenalkan anak pada konsep hubungan, (5) dengan memilih gambar/bentuk, dapat melatih anak untuk berpikir matematis (menggunakan otak kiri). Penggunaan media puzzle dalam meningkatkan hasil belajar IPS peserta didik telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya (Noviati, 2017)

Hasil observasi awal di kelas V SDN 15 Seluma Kabupaten Seluma, diketahui bahwa proses pembelajaran dalam kegiatan belajar mengajar masih kurang optimal karena minimnya guru menggunakan metode dan media pembelajaran. Hal itu ditandai dengan rendahnya minat belajar peserta didik, seperti tidak mengerjakan pekerjaan rumah, malas mengerjakan tugas, tidak merespon pertanyaan dari guru, tidak berperan aktif didalam kelas, dan sering berkomentar menarik perhatian orang lain. Selain itu peserta didik sering bolos dalam belajar merupakan salah satu penyebab dari kurangnya minat mereka dalam belajar. Jika hal ini dibiarkan terus

menerus maka akan berdampak buruk terhadap masa depan mereka dan tujuan pendidikan nasional tidak akan tercapai.

Pada penelitian ini penulis berkeinginan menggunakan metode pembelajaran dengan menggunakan media puzzle. Media puzzle yang dipilih sebagai solusi untuk mengatasi permasalahan pada pembelajaran tematik di kelas V SDN 15 Seluma Kabupaten Seluma. Media Puzzle diharapkan dapat menarik minat peserta didik untuk berpartisipasi selama proses pembelajaran sehingga dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik.

TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik kelas 5 SDN 15 Seluma Kabupaten Seluma. Manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini diharapkan memberikan masukan ilmu pengetahuan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Sementara itu, ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada kelas 5 SDN 15 Seluma sebagai syarat dari pelaksanaan aktualisasi dari pelaksanaan kegiatan Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS, peneliti 2 sendiri sebagai pesertanya sedangkan peneliti 1 penulis sebagai coach.

LANDASAN TEORI

Pembelajaran Tematik

Pembelajaran tematik adalah suatu pendekatan pembelajaran yang menggabungkan berbagai kecakapan dan berbagai mata pelajaran ke dalam berbagai tema. Penggabungan tersebut dilakukan pada alam dua hal, yaitu penggabungan sikap, keterampilan dan pengetahuan dalam proses pembelajaran dan penggabungan berbagai konsep dasar yang berkaitan. Tema memiliki makna dari berbagai konsep dasar sehingga konsep dasar yang dipelajari siswa tidak hanya sebagian. Dengan demikian, pembelajarannya memberikan arti yang utuh kepada peserta didik seperti tercermin pada berbagai tema yang tersedia (Nahak et al., 2019).

Selain itu pembelajaran tematik dapat memberikan pengalaman bermakna kepada peserta didik. Pembelajaran tematik/terpadu adalah pembelajaran yang diawali dengan suatu pokok bahasan atau tema tertentu yang dikaitkan dengan pokok bahasan lain, konsep tertentu dikaitkan dengan konsep lain, yang dilakukan secara spontan atau direncanakan, baik dalam satu bidang studi atau lebih, dan dengan beragam pengalaman belajar anak, maka pembelajaran menjadi lebih bermakna (Masrifah, 2003)

Banyak peneliti dan psikolog mengakui bahwa pembelajaran tematik

adalah proses yang sesuai untuk peserta didik di Abad ke-21. Dengan alasan tahap-tahap dalam pembelajaran tematik memungkinkan para guru untuk menyediakan peserta didik dengan tantangan agar mereka merefleksikan sebuah tema. Kemudian mereka harus belajar untuk menghubungkannya dengan ilmu yang menjadi minat mereka. Dengan kata lain, dalam pembelajaran tematik ada proses asosiasi (Nahak et al., 2019)

Adapun kelebihan dari pembelajaran tematik yaitu: (1) memberikan pengalaman dan kegiatan belajar anak relevan dengan tingkat perkembangannya, (2) kegiatan yang dipilih sesuai dengan minat dan kebutuhan anak, (3) kegiatan belajar bermakna bagi anak sehingga hasilnya dapat bertahan lama, (4) keterampilan berpikir anak berkembang dalam proses pembelajaran terpadu. Keterampilan berpikir anak berkembang dalam proses pembelajaran terpadu, (5) kegiatan belajar mengajar bersifat pragmatis sesuai lingkungan anak, (6) keterampilan sosial anak berkembang dalam proses pembelajaran terpadu. (Maharani & Indrawati, 2023)

Sementara keuntungan dari tematik, di antaranya: (1) siswa mudah memusatkan perhatian pada suatu tema tertentu; (2) siswa mampu mempelajari pengetahuan dan mengembangkan berbagai kompetensi dasar antar

matapelajaran dalam tema yang sama; (3) pemahaman terhadap materi pelajaran lebih mendalam dan berkesan; (4) kompetensi dasar dapat dikembangkan lebih baik dengan mengkaitkan mata pelajaran lain dengan pengalaman pribadi siswa; (5) siswa mampu lebih merasakan manfaat dan makna belajar karena materi disajikan dalam konteks tema yang jelas; (6) siswa mampu lebih bergairah belajar karena dapat berkomunikasi dalam situasi nyata, untuk mengembangkan suatu kemampuan dalam satu mata pelajaran sekaligus mempelajari mata pelajaran lain; (7) guru dapat menghemat waktu karena mata pelajaran yang disajikan secara tematik dapat dipersiapkan sekaligus dan diberikan dalam dua atau tiga pertemuan, waktu selebihnya dapat digunakan untuk kegiatan remedial, pemantapan, atau pengayaan(Widyaningrum, 2012).

Adapun manfaat dari tema yaitu: (1) dengan menggabungkan beberapa kompetensi dasar dan indikator serta isi mata pelajaran akan terjadi penghematan, karena tumpang tindih materi dapat dikurangi bahkan dihilangkan; (2) siswa mampu melihat hubungan-hubungan yang bermakna sebab isi/materi pembelajaran lebih berperan sebagai sarana atau alat, bukan tujuan akhir; (3) pembelajaran menjadi utuh sehingga siswa akan mendapat pengertian mengenai proses dan materi yang tidak terpecah-pecah; (4)

dengan adanya pepaduan antar mata pelajaran maka penguasaan konsep akan semakin baik dan meningkat. (Widyaningrum, 2012).

Media Pembelajaran Puzzle

Media pembelajaran puzzle adalah suatu media pembelajaran di mana menekankan pada permainan, kebebasan dan kemandirian belajar peserta didik. Media puzzle didasarkan dari konsep Montessori. Gettman (2016: ix) menyoroti gagasan Montessori, yang memfokuskan teorinya pada kebebasan anak, dengan kebebasan yang dimaksud adalah kebebasan dari pihak lain; dan kebebasan siswa untuk mengambil keputusan sendiri dalam mengambil keputusan. Gagasan perkembangan ini membantu perkembangan kemandirian anak. Metode Montessori merupakan pendekatan pengajaran yang menekankan pada kebebasan anak dalam beraktivitas dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi secara langsung dalam proses pembelajaran. Lulu (Alzanah & Dewi, 2022)

Permainan puzzle menurut Moyles (dalam Safitri, D., Syukri, M., 2014) merupakan satu proses yang diperlukan oleh anak-anak atau orang dewasa. Aktivitas belajar menggunakan media permainan puzzle ialah salah satu aktivitas yang dapat membuat anak

tertarik untuk dapat lebih memperhatikan penjelasan pendidik dan juga dapat mempengaruhi kecerdasan kognitif anak usia dini. Media permainan puzzle merupakan media gambar yang masuk ke dalam jenis media visual karena bisa dicerna melalui indera penglihatan. Puzzle adalah permainan yang penggunaannya dengan menyusun kepingan-kepingan gambar menjadi satu bentuk yang utuh (Latifah, 2015).

Menurut Martuti (2008) kelebihan dari bermain puzzle bagi anak-anak, salah satunya adalah meningkatkan keterampilan kognitif (*cognitive skill*) yang berhubungan dengan ketrampilan untuk belajar dan menyelesaikan masalah. Aktivitas bermain menggunakan media puzzle akan mengimplikasikan kerjasama antara tangan dengan mata sehingga anak memiliki keahlian dalam mendalami sesuatu hal menurut kemampuan dan minat anak. Selain itu, dengan beraktivitas menggunakan puzzle dapat mengasah kemampuan otak anak dalam hal mengingat, mengenal bentuk, dan mengasah daya pikir. (Latifah, 2015)

Media permainan puzzle merupakan aktivitas membongkar dan menata kembali kepingan-kepingan. Berikut ini adalah langkah-langkah guru pada saat melakukan pembelajaran dengan menggunakan media puzzle. Lucia (2010,

h. 48) mengemukakan diantaranya:
1) Carilah gambar-gambar yang berkaitan dengan materi pelajaran, misalnya peta pulau jawa, organ tubuh, gambar candi borobudur, pahlawan dan lain-lain. Selanjutnya, buatlah puzzle dari gambar-gambar tersebut, 2) Masukkan potongan-potongan gambar tersebut ke dalam amplop, 3) Bagikan amplop tersebut pada masing-masing kelompok, 4) Berikan waktu untuk mereka merangkai gambar tersebut, 5) Pemenangnya adalah kelompok yang berhasil membentuk gambar utuh atau kelompok yang paling banyak menyusun potongan-potongan gambar tersebut, 6) Diskusikan gambar tersebut, 7) Rayakan proses belajar-mengajar ini dengan bersama-sama meneriakkan “kami kelas yang unggul”. (Hasriani, 2015)

Menurut Nisak (2011: 110), permainan puzzle ini memiliki tujuan sebagai berikut: a) membentuk jiwa bekerjasama pada peserta, karena permainan ini akan dikerjakan secara berkelompok. b) peserta dapat lebih konsisten dengan apa yang sedang dikerjakan. c) melatih kecerdasan logis matematis peserta. d) menumbuhkan rasa solidaritas sesama siswa. e) menumbuhkan rasa kekeluargaan antarsiswa. f) melatih strategi dalam bekerjasama antar siswa. g) menumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai antar siswa. h)

menumbuhkan rasa saling memiliki antar siswa. i) menghibur para siswa di dalam kelas. Nisak (2011: 111). Permainan ini mempunyai teknis sebagai berikut: 1) Guru menerangkan aturan permainan. Permainan ini dilakukan secara berkelompok. 2) Sebelum permainan dimulai dilakukan pembagian kelompok. Satu kelompok terdiri dari 5 anggota kelompok. 3) Siapkan puzzle dalam amplop untuk masing-masing kelompok. 4) Permainan ini dibatasi dengan waktu 15 menit. 5) Masing-masing kelompok berdiri melingkari meja dan didekat amplop *puzzle* yang telah dibagikan. 6) Masing-masing kelompok harus mengerjakan secara berkelompok, tidak boleh ada yang mengerjakan sendirian. 7) Guru memberikan umpan balik berupa pertanyaan-pertanyaan tentang gambar yang telah mereka rangkai. Menurut Skinner dalam (Khomsoh & Gregorius, 2013)), media puzzle merupakan salah satu permainan yang bersifat edukatif yang bermanfaat untuk: (1) meningkatkan keterampilan kognitif, (2) meningkatkan keterampilan motorik halus, (3) melatih kemampuan menalar (4) melatih kesabaran, (5) meningkatkan ketrampilan sosial. Sedangkan dipilihnya model pembelajaran langsung karena beberapa alasan, antara lain : (1) ada alat yang

didemonstrasikan; dan (2) harus mengikuti tingkah laku mengajar (Widnayarti, 2013).

Penelitian tentang pembelajaran menggunakan media pembelajaran puzzle sudah pernah dilakukan antara lain oleh: Widiana dkk (2019) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa media pembelajaran puzzle efektif untuk meningkatkan hasil belajar siswa kelas IV pada kompetensi pengetahuan IPA di SD Negeri 2 Bengkala, Kecamatan Kubu Tambahan, Kabupaten Buleleng Tahun Pelajaran 2018/2019. Selanjutnya Setyarini (2021) dalam penelitiannya menunjukkan media *puzzle* berbasis audio visual sangat layak digunakan dalam proses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan Penulis 2 menggunakan metode Penelitian Tindakan Kelas (PTK). Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis statistik deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu test, test digunakan untuk mengukur hasil belajar peserta didik sebelum dan sesudah mengikuti pembelajaran dengan menggunakan media puzzle. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Data dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dengan presentase. Analisis ini dapat dihitung dengan menggunakan statistik sederhana yaitu: Analisis Hasil

Test. Data hasil belajar diperoleh dari nilai siswa dan dianalisis dengan berpedoman pada pencapaian 5 indikator keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk menganalisis ketuntasan belajar peserta didik.

PERMASALAHAN

Mendalami pelaksanaan aktualisasi tersebut, bila ditinjau teori pembelajaran tematik, maka seorang guru harus memiliki kreativitas tinggi sehingga memiliki kemampuan untuk selalu menciptakan puzzle yang sesuai dengan tema pembelajaran yang disampaikan. Permasalahan berikut, diperlukan dukungan dari pihak sekolah agar dalam menciptakan puzzle seorang guru dapat difasilitasi dengan media dan alat peraga yang memadai. Perlu komitmen kuat dari pihak sekolah sehingga proses pembelajaran menggunakan media pembelajaran dapat lebih kreatif, sehingga dapat mencapai tujuan pembelajaran. Penulis 2 harus lebih kreatif untuk menciptakan tema puzzle sesuai dengan materi pembelajaran yang diampu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah diadakan penilaian ketika selesai melakukan pembelajaran melalui media pembelajaran inovatif yaitu menggunakan media puzzle, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel.1. Daftar Nilai Pretest dan Posttest

Mata Pelajaran :

Alat-Alat Pencernaan Manusia Tema 3

No	Nilai Pretest	Nilai Post test
1	50	100
2	40	100
3	40	100
4	40	100
5	30	90
6	40	80
7	30	80
8	30	80
9	40	100
10	30	90
11	40	80
12	30	80
	Rata-rata 37,5	Rata-rata 90

Sumber: data diolah

Dari Tabel 1 di atas, terdapat perbedaan signifikan pada nilai pretest dan posttest pada Mata Pelajaran Alat-alat Pencernaan Manusia Tema 3 bagi peserta didik kelas 5 SDN 15 Seluma Kabupaten Seluma. Dimana nilai pretest-nya rata-rata **37,5** sedangkan nilai posttesnya rata-rata sebesar **90**.

Sementara itu, nilai rata-rata siswa kelas 5 SDN 15 Seluma pada materi makanan sehat tema 3 dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Daftar Nilai Pretest dan Posttest

Materi Makanan Sehat Tema 3

No	Nilai Pretest	Nilai Post test
1	50	100
2	40	100
3	40	90
4	40	100
5	30	90
6	40	80
7	30	80
8	30	80
9	40	90
10	30	80
11	40	80
12	30	90
	Rata-rata 36,6	Rata-rata 88,34

Sumber: Data di olah

Dari Tabel 2 di atas, terdapat perbedaan signifikan pada nilai pretest dan posttest pada materi makanan sehat tema 3 bagi peserta didik kelas 5 SDN 15 Seluma Kabupaten Seluma. Dimana nilai pretest-nya rata-rata **36,6** sedangkan nilai posttesnya rata-rata sebesar **88,34**.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran yang telah dilaksanakan Penulis 1 dengan menggunakan media pembelajaran puzzle dapat meningkatkan hasil belajar peserta didik Kelas 5 SD Negeri 15 Seluma Kabupaten Seluma.

SARAN:

Perlu adanya kegiatan yang berkesinambungan dimana sekolah selalu memfasilitasi guru dalam rangka mengembangkan potensi SDM sehingga terwujudnya pembelajaran yang aktif dan

menyenangkan. Kreativitas seorang guru harus selalu ditingkatkan dan dikembangkan. Seorang Guru harus selalu meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pembelajaran melalui metode dan media yang interaktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Suciaty al –azizy, A. 2010. Ragam Latihan Khusus Asah Ketajaman Otak Anak Plus Melejitkan Daya Ingatnya. Jogjakarta: Diva Press
- Rumakhit, Nur. 2017. Pengembangan Media Puzzle untuk Pembelajaran Materi Mengidentifikasi Beberapa Jenis Simbiosis dan Rantai Makanan Kelas IV Sekolah Dasar Tahun 2016/2017. Simki-Pedagogia Vol. 01 No. 02 Hal. 1-9. Tersedia Pada: http://simki.unpkediri.ac.id/mahasiswa/file_artikel/2017/55730c32a47f7fdf96d67740f223c0b2.pdf
- Alzanah, L., & Dewi, H. I. (2022). Pengembangan Puzzle Kreatif Untuk Media Pembelajaran Anak Sekolah Dasar. *Jurnal IKRAITH-HUMANIORA*, 6(2), 126–135.
- Hasriani. (2015). Penggunaan Media Pembelajaran Puzzle Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Tematik Siswa Kelas V Sdn 72 Lamurukung Kecamatan Tellu Siattinge Kabupaten Bone. *Riskesdas 2018*, 1–12.
- Khomsoh, R., & Gregorius, J. (2013). Hasil penelitian menun. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 2(1), 1–11.
- Latifah, S. (2015). *PENGARUH MODELPEMBELAJARAN KOOPERATIF TIPE TIME TOKEN BERBANTU PUZZLE TERHADAP KEMAMPUAN BERPIKIR KRITIS PESERTA DIDIK pendidikan merupakan kewajiban bagi Model pembelajaran mempunyai andil cukup besar dalam meningkatkan Time token berasal dari kata dala*. 13–23.
- Maharani, S., & Indrawati, T. (2023). Peningkatan Hasil Belajar Tematik Terpadu Siswa menggunakan Model Cooperative Learning Tipe Numbered Head Together di Kelas IV SD. *E-Jurnal Inovasi Pembelajaran Sekolah Dasar*, 10(1), 50. <https://doi.org/10.24036/e-jpsd.v10i1.10347>
- Masrifah. (2003). *Pengaruh penerapan model pembelajaran GALSSER. 1*, 51–56.
- Nahak, K. E. N., Degeng, I. N. S., & Widiati, U. (2019). Pembelajaran Tematik di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, Dan Pengembangan*, 4(6), 785. <https://doi.org/10.17977/jptpp.v4i6.12527>
- Noviati, P. R. (2017). Penerapan Media Puzzle dalam Meningkatkan Hasil Belajar IPS Pada Siswa Kelas III SDN 2 Paseh Kecamatan Paseh Kabupaten

Sumedang. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 1(1), 47–57. <https://doi.org/10.29313/ga.v1i1.2686>

Widnayarti, S. (2013). Penggunaan media puzzle dalam model pembelajaran langsung untuk meningkatkan hasil belajar siswa pada mata pelajaran IPS kelas Va SDN Rangkah 1 Tambaksari Surabaya. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru*

Sekolah Dasar, 1(1), 1–5. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-penelitian-pgsd/article/view/1008>

Widyaningrum, R. (2012). Model Pembelajaran Tematik Di Mi/Sd. *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 10(1), 107. <https://doi.org/10.21154/cendekia.v10i1.405>

**TINDAK PIDANA PELECEHAN SEKSUAL KHUSUS PELAKU
HOMO SEKSUAL TERHADAP ANAK DIBAWAH UMUR
(PASAL 292 KITAB UNDANG-UNDANG HUKUM PIDANA)**

Oleh

1. Oktavianus Tampubolon.
2. Srisnawati

ABSTRAK

Pada Pasal 292 KUHP anak belum dewasa dari jenis kelamin yang sama, yang kebelum dewasaannya ia diketahui atau sepantasnya harus ia duga, dipidana dengan pidana penjara selama-lamanya 5 tahun”.

Dalam KUHP baru (UU Nomor 1 tahun 2023 tidak diatur secara khusus tentang apa yang diatur dalam pasal 292 KUHP Perbuatan Cabul dalam KUHP baru diatur dalam pasal 414 sampai dengan pasal 423). Pasal 292 KUHP ini membatasi adanya tindak pidana dalam hal, seseorang yang sudah dewasa melakukan perbuatan melanggar kesusilaan dengan seseorang yang ia tahu atau pantas harus dapat menduga bahwa orang itu belum dewasa.

Ratio dari pasal ini yaitu untuk melindungi kepentingan orang yang belum dewasa, karena dengan perbuatan homoseks ini maka kesehatan mereka dapat terganggu. Hal ini seperti apa yang telah penulis jelaskan di atas bahwa perbuatan jomoseks ini merupakan salah satu penyebab timbulnya penyakit AIDS yang sangat menakutkan.

Dalam penulisan ini penulis hanya akan membatasi permasalahan sekitar pasal 292 KUHP melakukan perbuatan melanggar kesusilaan dengan seorang anak dibawah umur dari jenis kelamin yang sama (Homoseksualitas).

Dari hasil pembahasan dapat diambil kesimpulan Pada pasal 292 KUHP dijelaskan adalah kejahatan yang dilakukan oleh orang dewasa terhadap anak dibawah umur. Dengan adanya undang-undang nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP sebagai pengganti KUHP yang lama kejahatan yang dilakukan orang dewasa dengan anak dibawah umur, tidak menjelaskan secara gamblang apakah orang dewasa itu merupakan pelaku homoseksual atau tidak.

Kata Kunci : Tindak pidana, pelecehan seksual, homoseksual

A. Latar Belakang

Sejak ditemukan kasus AIDS di Amerika Serikat tahun 1981 hingga kini penyakit ini sepertinya masih menjadi momok bagi kaum homo seksual. Definisi HIV/AIDS (Acquired Immunodeficiency Syndrome/ Sindrom imunodefisiensi didapat), adalah stadium akhir pada serangkaian abnormalitas imunologis dan klinis yang dikenal sebagai spektrum infeksi HIV. HIV yang dulu disebut sebagai HTLV-III (Human T cell Lymphotropic Virus III) atau LAV (Lymphadenopathy Virus) adalah virus sitopatik dari famili retrovirus (Price, 1992). (Mariam 2010).

Di antara 747 laki-laki, risiko menjadi pelaku berkorelasi positif dengan pengalaman korban pelecehan seksual yang dilaporkan. Tingkat keseluruhan menjadi korban adalah 35% bagi pelaku dan 11% bagi bukan pelaku. Dari 96 perempuan, 43% pernah menjadi korban namun hanya satu yang menjadi pelaku. Persentase yang tinggi dari subjek laki-laki yang dianiaya di masa kanak-kanak oleh kerabat perempuan menjadi pelaku. Menjadi korban merupakan prediktor kuat untuk menjadi pelaku, begitu pula dengan indeks kehilangan orang tua di masa kanak-kanak. (Kantiningtyas 2019)

Pada Pasal 292 KUHP anak belum dewasa dari jenis kelamin yang sama, yang kebelum dewasaannya ia diketahui atau sepantasnya harus ia duga, dipidana dengan pidana penjara selama-lamanya 5 tahun”.

Dalam KUHP baru (UU Nomor 1 tahun 2023 tidak diatur secara khusus tentang apa yang diatur dalam pasal 292 KUHP Perbuatan Cabul dalam KUHP baru diatur dalam pasal 414 sampai dengan pasal 423). Pasal 292 KUHP ini membatasi adanya tindak pidana dalam hal, seseorang yang sudah dewasa melakukan perbuatan melanggar kesusilaan dengan seseorang yang ia tahu atau pantas harus dapat menduga bahwa orang itu belum dewasa.

Ratio dari pasal ini yaitu untuk melindungi kepentingan orang yang belum dewasa, karena dengan perbuatan

homoseks ini maka kesehatan mereka dapat terganggu. Hal ini seperti apa yang telah penulis jelaskan di atas bahwa perbuatan homoseks ini merupakan salah satu penyebab timbulnya penyakit AIDS yang sangat menakutkan.

B. Pembatasan Permasalahan

Dalam penulisan ini penulis hanya akan membatasi permasalahan sekitar pasal 292 KUHP melakukan perbuatan melanggar kesusilaan dengan seorang anak dibawah umur dari jenis kelamin yang sama (Homoseksualitas).

C. Tujuan Penulisan

Untuk melakukan penelitian apakah benar perilaku sex menyimpang jika dilakukan pelaku kejahatan terhadap anak dibawah umur bisa juga menularkan penyakit menular

C. Manfaat Penulisan

Menjadi bahan pengetahuan buat penulis dan pembaca. Dan juga diharapkan dapat menjadi bahan untuk penelitian berikut.

D. Tinjauan Pustaka

Yang dimaksud dengan delik kesusilaan yaitu peristiwa atau tindakan/perbuatan dan atau kejahatan dibidang kesusilaan adalah bidang kelakuan yang memandang nilai baik dan buruk berkaitan dengan masalah seksual, yang diatur oleh hukum dan mempunyai sanksi. (Mudzakkir 2010).

Definisi anak menurut Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 adalah sebagai berikut: "Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan."

Definisi kekerasan menurut Pasal 1 angka 15 a Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (UU No.35/2014), yaitu: "Kekerasan adalah setiap perbuatan terhadap Anak yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, psikis, seksual,

dan/atau penelantaran, termasuk ancaman untuk melakukan perbuatan, pemaksaan, atau perampasan kemerdekaan secara melawan hukum."

E. Metode Penelitian

Dalam penyusunan tulisan ini sehubungan dengan pengumpulan data, penulis hanya semata-mata menggunakan metode library research atau penelitian kepustakaan yaitu kepustakaan hukum pidana dan kepustakaan lainnya yang ada hubungannya dengan obyek pembahasan. Selanjutnya dalam penganalisannya penulis menggunakan metode deskriptif.

F. Pembahasan

1. Pasal 292 KUH Pidana

Seperti apa yang telah penulis sebutkan terlebih dahulu, bahwa pasal 292 KUHP mengatur mengenai tindak pidana melakukan perbuatan melanggar kesusilaan dengan seorang anak di bawah umur dari jenis kelamin yang sama atau pun yang di dalam doktrin juga disebut homo seksualitas. (KUHP 2017)

Hal mana menurut hemat penulis, perbuatan memasukkan masalah homo seksualitas ke dalam pengertian tindak pidana tindak pidana menurut ketentuan-ketentuan pidana yang mengatur masalah heteroseksualitas itu merupakan perbuatan yang terlarang karena telah memperluas ruang lingkup berlaku suatu ketentuan pidana menurut undang-undang bertentangan dengan maksud pembentukan ketentuan pidana itu sendiri oleh pembentuk undang-undang.

Tindak pidana melakukan tindakan melanggar kesusilaan oleh orang dewasa dengan anak dibawah umur yang dimaksudkan dalam ketentuan pidana yang diatur dalam pasal 292 KUHP itu terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut : unsur subyektif dan unsur obyektif.

Unsur obyektif seperti unsur seorang dewasa atau yang dibawah

umum. Orang yang sudah sampai umur adalah orang yang sudah dewasa sedang orang yang belum sampai umur adalah orang yang belum dewasa. Anak Menurut UU No. 35 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak Pengertian anak berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. b. Anak menurut Kitab Undang –Undang Hukum perdata Di jelaskan dalam Pasal 330 Kitab Undang-undang Hukum Perdata, mengatakan orang belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur 21 tahun dan tidak lebih dahulu telah kawin. Jadi anak adalah setiap orang yang belum berusia 21 tahun dan belum menikah. Seandainya seorang anak telah menikah sebelum umur 21 tahun kemudian bercerai atau ditinggal mati oleh suaminya sebelum genap umur 21 tahun, maka ia tetap dianggap sebagai orang yang telah dewasa bukan anak-anak. c. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Pidana Anak dalam Pasal 45 KUHPidana adalah anak yang umurnya belum mencapai 16 (enam belas) tahun. (Bisma 1986).

Karenanya seseorang pria dikatakan dewasa jika sudah mencapai umur 19 tahun atau pernah/sudah kawin sebelum mencapai umur tersebut dan seseorang wanita dikatakan dewasa jika sudah mencapai umur 16 tahun atau telah/pernah kawin sebelum mencapai umur tersebut.

Timbul permasalahan yaitu bagaimana apabila perbuatan homoseks itu dilakukan oleh dua orang yang belum dewasa atau orang yang belum kawin. Mengenai permasalahan tersebut diatas sebaiknya perbuatan cabul homoseks ini dijadikan tindak pidana tanpa perbatasan. Bagi jaksa dalam praktek, apabila menganggapnya bertentangan dengan kepentingan umum masih ada kesempatan untuk dalam peristiwa

tertentu tidak melakukan penuntutan.(Erfa 2011)

2. Pengaturan dalam KUH Pidana (UU Nomor 1 Tahun 2023).

Rudapaksa penyimpangan seperti sodomi merupakan kejahatan seksual, sekaligus perilaku yang bertentangan dengan nilai dan norma yang ada di masyarakat. Perilaku ini dianggap menyimpang dan pada dewasa ini tampak semakin marak. Penyimpangan perilaku seksual ini muncul dibarengi dengan beberapa penyimpangan seksual lainnya seperti homoseksual, biseksual, dan lesbian. Secara singkat sodomi merupakan bentuk hubungan seksual yang tidak wajar dengan memasukkan *penis* kedalam *anus* seperti halnya *homosex* atau, dengan binatang. Perilaku cabul sesama jenis atau *homosexual* merupakan salah satu, perilaku yang melanggar kesusilaan yang dilakukan oleh dua orang yang memiliki kelamin yang sama, baik laki-laki dengan laki-laki maupun perempuan dengan perempuan.(KUHP 2023)

Dalam dasar hukum positif Indonesia, homoseksual atau sodomi belum tertuang secara definitif dalam peraturan perundang-undangan pidana. Namun, bentuk penyimpangan ini diatur dalam Pasal 292 KUHP yang mengatur bahwa perilaku pencabulan *homosexual* dilakukan seseorang kepada objek korban anak dibawah umur. Apabila korban merupakan orang yang sudah cukup umur digunakan Pasal 290 dengan unsur pencabulan biasa. Selain itu, Pasal 290 ini hanya dapat digunakan jika korban dalam keadaan pingsan dan tidak berdaya. KUHP belum mengatur tentang pencabulan *homosexual* dengan korban orang yang cukup umur.

Ketentuan Pencabulan *Homosexual* dalam KUHP Baru

Pada 2 Januari tahun 2023, Pemerintah bersama DPR telah menetapkan dan mengundang RUU KUHP sebagai hukum pidana

yang baru. Dengan pengesahan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023, KUHP yang lama nantinya akan dicabut dan tidak berlaku lagi. KUHP baru berlaku 2 tahun setelah diundangkan, sehingga selama dua tahun ke depan hukum pidana masih menggunakan KUHP lama

Dalam KUHP saat ini, ketentuan pencabulan *homo-sexual* diatur dalam Pasal 292. Pasal ini menentukan bahwa setiap orang yang cukup umur melakukan perbuatan cabul kepada seseorang yang memiliki jenis kelamin yang sama dan diduga anak yang masih dibawah umur diancam dengan pidana penjara maksimal lima tahun.

Dari pasal ini, pencabulan *homosexual* hanya dapat dikenakan kepada seseorang yang menjadi korban adalah diduga anak dibawah umur. Ketika korban adalah orang dewasa pasal ini tidak dapat dikenakan kepada pelaku. Dalam UU Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, anak adalah seseorang yang usianya belum mencapai 18 tahun, dan termasuk anak yang berada dalam kandungan. Konsekuensinya, seseorang yang usianya diatas 18 dikatakan orang dewasa.

Dalam KUHP baru, aturan mengenai pencabulan diperbarui dengan Pasal 414 ayat (1). Pasal ini memuat bahwa setiap orang yang melakukan perbuatan cabul terhadap orang lain yang berbeda atau sama jenis kelaminnya baik itu dilakukan di depam umum, secara paksa dengan kekerasan atau ancaman kekerasan, atau dipublikasikan sebagai muatan pornografi dapat dikenakan pidana. Pasal ini memiliki unsur yang lebih luas dari KUHP sebelumnya, perbuatan pencabulan *homosexual* yang dilakukan antara orang dewasa dapat dikenakan pada pasal ini. Selain itu, tidak terdapat limitasi adanya keadaan tertentu seperti keadaan korban yang pingsan atau tidak berdaya. Walaupun istilah sodomi tidak terdefiniskan dalam undang-

undang pidana ini, Pasal 414 ini mengakomodasi pencabulan *homosexual* dengan memperluas unsur korban.

Pertanggung Jawaban Pidana Pelaku Sodomi terhadap Korban Cukup Umur Pertanggungjawaban pidana pelaku pencabulan sesama jenis (*homosexual*) diatur dalam Pasal 414 ayat (1) bahwa setiap orang yang melakukan perbuatan cabul terhadap orang lain yang berbeda atau sama jenis kelaminnya:

1. Di depan umum, dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun 6 (enam) Bulan atau pidana denda paling banyak kategori III;
2. Secara paksa dengan Kekerasan atau Ancaman Kekerasan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 9 (sembilan) tahun; atau
3. Yang dipublikasikan sebagai muatan Pornografi, dipidana dengan pidana penjara paling lama 9 (sembilan) tahun. Serta, ayat (2) menentukan: *Setiap orang dengan Kekerasan atau Ancaman Kekerasan memaksa orang lain untuk melakukan perbuatan cabul terhadap dirinya, dipidana dengan pidana penjara paling lama 9 (sembilan) tahun.*

Pasal 416 memuat pemberatan sanksi pidana jika menimbulkan keadaan tertentu. Pasal 416 ayat (1) menyebutkan jika mengakibatkan Luka Berat dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 12 (dua belas) tahun. Pasal 416 ayat (2) mengakibatkan matinya seseorang, dipidana dengan pidana penjara paling lama 15 (lima belas) tahun.

3. Kejahatan Seksual Terhadap Anak Menurut UU Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak

Salah satu bentuk kejahatan terhadap anak yang menjadi perhatian publik adalah kejahatan seksual yang akhir-akhir ini banyak terjadi di sekeliling kita, bahkan terkadang

dilakukan oleh orang-orang yang dekat dengan sang anak yang selama ini kita tidak pernah sangka-sangka, seperti kejahatan seksual yang dilakukan oleh seorang ayah kepada anaknya (baik ayah kandung maupun ayah angkat), bahkan pada tahun 2014 ada kasus yang menggemparkan dunia pendidikan yakni adanya kejahatan seksual yang terjadi disalah satu sekolah yang konon kabarnya "bertaraf internasional" yang "diduga" dilakukan oleh oknum pendidik, serta masih banyak kasus kejahatan seksual lainnya yang terjadi diberbagai pelosok nusantara.

Dahulu, kejahatan seksual terhadap anak dianggap tabu dan menjadi aib yang luar biasa, namun seiring berjalannya waktu dan kemajuan teknologi, kejahatan seksual terhadap anak sudah dianggap sesuatu hal yang tidak tabu lagi. Bahkan pelaku kejahatan seksual terhadap anak, adalah pelaku-pelaku yang mempunyai trauma masa lalu, tentu masih segar dalam ingatan kita pelaku kejahatan seksual pada tahun 1996 yang terjadi di Jakarta yang dilakukan oleh Robot Gedek yang menyodomi 8 (delapan) orang anak dan selanjutnya membunuh anak-anak tersebut dan dari pengakuannya Robot Gedek mengaku puas dan merasa tak bersalah dan tidak takut masuk penjara apalagi dosa. Semua itu dilakukan demi kepuasan seksnya dan, ia mengaku pusing kepala apabila dalam sebulan tidak melakukan perbuatan tersebut. Dalam kasus lain, yang tidak kalah hebohnya terjadi pada tahun 2014 dimana jumlah korban, pedofilia dengan pelaku Andri Sobari alias Emon, 24 tahun, telah mencapai 110 anak (tempo.co), ternyata baik Robot Gedek dan Emon mempunyai trauma masa lalu dalam hal pelecehan seksual. Maraknya kasus-kasus kejahatan seksual, tersebut menjadi perhatian publik, sehingga publik pun mendesak supaya hukuman bagi pelaku kejahatan seksual lebih diperberat dan ketentuan minimalnya dinaikkan.

Dalam undang-undang perlindungan anak yang lama ancaman pelaku kejahatan seksual hanya diancam dengan pidana maksimal 15 (lima belas) tahun, minimal 3 (tiga) tahun dan denda maksimal Rp300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) dan minimal Rp60.000.000,- (enam puluh juta rupiah), sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 diubah dengan ancaman pidana maksimal 15 (lima belas) tahun, minimal 5 (lima) tahun dan denda maksimal sebanyak Rp5.000.000.000,- (lima milyar rupiah). Yang lebih khusus dalam undang undang ini adalah jika pelaku pemerkosaan atau pencabulan dilakukan oleh orang tua, wali, pengasuh anak, pendidik, atau tenaga pendidik maka pidananya ditambah 1/3 (sepertiga). (Kemensesneg 2014)

Anak Penyandang Disabilitas
Dalam undang-undang ini juga sudah mengakomodir perlindungan hukum kepada anak-anak penyandang "disabilitas". Istilah "disabilitas" mungkin masih awam kita dengar apa yang dimaksud dengan "disabilitas". Istilah ini mulai dikenal dalam *Convention on The Rights of Persons With Disabilities (CRPD)*.

Dalam *CRPD* tersebut, penyandang disabilitas diartikan sebagai mereka yang memiliki kerusakan fisik, mental, intelektual, atau sensorik jangka panjang yang dalam interaksinya dengan berbagai hambatan dapat merintangi partisipasi mereka dalam masyarakat secara penuh dan efektif. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 lebih spesifik kepada pengertian anak penyandang disabilitas yaitu anak yang memiliki keterbatasan fisik, mental, intelektual, atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dan sikap masyarakatnya dapat menemui hambatan yang menyulitkan untuk

berpartisipasi penuh dan efektif berdasarkan kesamaan hak.

Sehingga, dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014, dikedepankan sudah memberikan perlindungan hukum, persamaan hak anak penyandang disabilitas dengan anak-anak yang normal, dan tidak ada lagi diskriminasi kepada anak penyandang disabilitas. Untuk tersebut merupakan tanggung jawab negara, pemerintah dan pemerintah daerah dalam membuat fasilitas kepada anak-anak penyandang disabilitas, karena hal tersebut merupakan hak asasi anak-anak penyandang disabilitas.

Restitusi , Hal yang sangat baru dalam sistem pidana kita di Indonesia adalah adanya hak restitusi, dalam undang-undang ini. Mendengar istilah restitusi mungkin kita belum mengerti apa yang dimaksud dengan "restitusi" walaupun mengenai restitusi ini sudah diatur dalam hukum positif kita di Indonesia. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia restitusi dapat berarti ganti kerugian, pembayaran kembali, pegawai berhak memperoleh pengobatan, penyerahan bagian pembayaran yg masih bersisa, sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2002, tentang Kompensasi, Restitusi, dan Rehabilitasi Terhadap Korban Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat, restitusi adalah ganti kerugian yang diberikan kepada korban atau keluarganya oleh pelaku atau pihak ketiga, dapat berupa pengembalian harta milik, pembayaran ganti kerugian untuk kehilangan atau penderitaan, atau penggantian biaya untuk tindakan tertentu.

Berdasarkan gambaran tersebut, di atas tentu kita sudah faham bahwa yang dimaksud dengan restitusi adalah adanya ganti rugi kepada korban. Dalam Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 masalah restitusi hanya di atur

dalam satu pasal yakni pada Pasal 71 D yang menyebutkan bahwa:

(1) Setiap Anak yang menjadi korban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (2) huruf b, huruf d, huruf f, huruf h, huruf i, dan huruf j berhak mengajukan ke pengadilan berupa hak atas restitusi yang menjadi tanggung jawab pelaku kejahatan;

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan restitusi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

Dalam pemahaman dan sekaligus penjelasan pasal tersebut di atas yang dimaksud dengan "restitusi" adalah pembayaran ganti kerugian yang dibebankan kepada pelaku kejahatan berdasarkan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap atas kerugian materiil dan/atau imateriil yang diderita korban atau ahli warisnya. Khusus pada anak yang berhadapan pada hukum yang berhak mendapat restitusi adalah anak korban.

G. Penutup

1. Kesimpulan

Pada pasal 292 KUHP dijelaskan adalah kejahatan yang dilakukan oleh orang dewasa terhadap anak dibawah umur.

Dengan adanya undang-undang nomor 1 Tahun 2023 tentang KUHP sebagai pengganti KUHP yang lama kejahatan yang dilakukan orang dewasa dengan anak dibawah umur, tidak menjelaskan secara gamblang apakah orang dewasa itu merupakan pelaku homoseksual atau tidak.

2. Saran.

Sudah seharusnya pemerintah memberikan ketegasan hukum bagi pelaku kejahatan seksual terhadap anak di bawah umur karena perbuatan ini tidak hanya meresahkan seseorang sebagai korban saja tetapi keluarga dan juga masyarakat di sekitarnya.

Daftar Pustaka

- Bisma, Siregar. 1986. "Telaah Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Wanita." *Bisma, S. (1986). Telaah Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Anak Dan Wanita. 16(4), 90. 16(4):90.*
- Erfa, Riswan. 2011. "Sesama, Pasangan Kelamin, Jenis." 1–23.
- Kantiningtyas, AW. 2019. "Kekerasan Pada Anak." *BMC Public Health 5(1):1–8.*
- Kemensesneg, RI. 2014. "Undang - Undang Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan Anak." *UU Perlindungan Anak 48.*
- KUHP. 2017. "Kuhp, Kuhper, Kuhap."
- KUHP. 2023. "Undang Undang Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Kitab Undang Undang Hukum Pidana." (UU):1–345.
- Mariam, Siti. 2010. "Immunodeficiency Sindrom." *Immunodeficiency 5–26.*
- Mudzakkir. 2010. "Laporan Akhir Penulisan Karya Ilmiah Tentang Analisis Atas Mekanisme Penanganan Hukum Terhadap Tindak Pidana Kesusilaan." *Kementrian Hukum Dan HAM RI 12.*

REVIEW TERHADAP IMPLEMENTASI KEPUTUSAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN NOMOR. 201/KPTS/BPKAD/2017 TENTANG PENERAPAN PPK-BLUD BPSDMD PROVINSI SUMATERA SELATAN

Oleh : *Kabul Aman*

Widyaiswara BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan

kabulaman16@gmail.com

Abstract

The Implementation of PPK-BLUD is an exception in financial management in general which provides flexibility in the form of freedom to implement sound business practices to improve service to the community. Exceptions given are intended to improve service quality and performance productivity which are non profit oriented. So that not all regional apparatus or work units of regional apparatus can implement PPK-BLUD, but only regional device organizations or work units of regional apparatus whose main tasks and functions provide services directly to the community or in other terms called Quasi Public Goods, namely regional apparatus in its operations some of it is financed from the Regional Revenue and Expenditure Budget, partly from the results of the services provided, however, its nature is not solely for profit. The application of PPK- BLUD in the Regional Human Resource Development Agency of the Province of South Sumatra is stipulated by Governor Decree Number 201 / KPTS / BPKAD / 2017 dated March 17, 2017 with Full BLUD status. The purpose of implementing PPK BLUD is 1) Improving the quality of public services in this case education and training services; 2) Improving efficiency and Financial Performance; 3,) Increasing benefits for Stakeholders. After implementing PPK-BLUD BPSDMD, South Sumatra Province gets funding sources in the form of services from the results of cooperation with the regency / city government in Sumatra, South Sumatra, vertical agencies in the region, as well as ministries including the Ministry of Human Rights, Kemenrisdikti, Supreme Court and provincial/district governments/cities and other institutions in implementing cooperation in the implementation of education and training.

Keywords: *PPK-BLUD; Performance; Development*

Abstrak

Penerapan Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah atau yang lebih dikenal dengan istilah PPK- BLUD merupakan pengecualian dalam pengelolaan keuangan pada umumnya yang memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktik bisnis yang sehat untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Pengecualian yang diberikan dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kinerja yang sifatnya *non profit oriented*. Sehingga tidak semua perangkat daerah atau unit kerja perangkat daerah dapat menerapkan PPK-BLUD, melainkan hanya organisasi perangkat daerah atau unit kerja perangkat daerah yang tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat atau dalam istilah yang lain disebut *Quasi Public Goods*, yaitu perangkat daerah yang

dalam operasionalnya sebagian dibiayai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, sebagian lagi dari hasil jasa layanan yang diberikan, namun demikian sifatnya tidak semata-mata mencari keuntungan (*not for profit*). Penerapan PPK- BLUD pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Nomor 201/KPTS/ BPKAD/ 2017 tanggal 17 Maret 2017 dengan status BLUD Penuh. Tujuan penerapan PPK BLUD adalah 1) Peningkatan kualitas pelayanan publik dalam hal ini pelayanan pendidikan dan pelatihan; 2) Peningkatan efisiensi dan Kinerja Keuangan; 3) serta Peningkatan Kinerja BPSDMD. Setelah menerapkan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumsel mendapatkan sumber pendanaan berupa jasa layanan dari hasil kerjasama dengan pemerintah Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan, instansi vertikal yang ada di daerah, serta kementerian antara lain Kemenhum HAM, Kemenrisdikti, Mahkamah Agung serta pemerintah provinsi/kabupaten/kota serta lembaga lainnya dalam melaksanakan kerjasama penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Kata Kunci: PPK-BLUD; Kinerja; Pengembangan

1. Pendahuluan

Naskah ini berjudul “Implementasi Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor. 201/KPTS/BPKAD/2017 tentang Penerapan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan”, yang dimuat dalam **Jurnal Good Governance” ISSN1412-4246 (LAN RI) Vol.14 Nomor 2 tanggal 18 September 2018**. Sehubungan dengan terbitnya beberapa kebijakan yang pemerintah yang terkait dengan Badan Layanan umum daerah, disamping itu seiring dengan perjalanan waktu penerapan PPK-BLUD pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mengalami peningkatan baik target dan realisasi kegiatan maupun objek kegiatan itu sendiri. Sehingga dalam upaya memberikan informasi yang lebih valid dan akurat maka tulisan ini perlu direview sesuai dengan kondisi saat ini, sehingga pada beberapa bagian dalam tulisan ini diadakan perubahan berupa penambahan ataupun pengurangan sehingga secara keseluruhan naskah ini menjadi sebagaimana tercantum di bawah ini.(**)

Diawali dengan terbitnya paket kebijakan di bidang keuangan, yang antara lain diterbitkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, Undang - Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, dan turunannya berupa Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, yang saat ini telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019, organisasi perangkat daerah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dapat

melaksanakan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Secara teknis Badan Layanan Umum daerah diatur dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah, yang saat ini telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah. Adapun definisi Badan Layanan Umu daerah adalah Sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang saat ini dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2016, merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang memberikan pelayanan publik dimana tugas pokok dan fungsinya menyelenggarakan pendidikan pelatihan dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia aparatur, sangat berkepentingan dengan adanya kebijakan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang saat ini sudah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023, bahwa dalam upaya pengembangan kompetensi seorang

Aparatur Sipil Negara paling tidak harus mengikuti pelatihan selama 20 jam pelajaran dalam 1 tahun. Hal ini menjadi suatu tantangan sekaligus sebagai peluang BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 tanggal 17 Maret 2017 BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan menerapkan PPK-BLUD, dengan status BLUD penuh, peresmiannya dilakukan oleh Gubernur Sumatera Selatan pada tanggal 11 April 2017.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana telah diuraikan di atas, Penulis menyusun Karya Tulis sebagai bahan orasi Ilmiah Widyaiswara dengan judul “Implementasi Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 tentang Penerapan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan”. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kualitas dan kuantitas penyelenggaraan pelayanan publik, peningkatan efisiensi dan peningkatan kinerja pada BPSDMD Propinsi Sumatera Selatan setelah melaksanakan penerapan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah.

Model implementasi kebijakan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Model Merilee S. Grindle dan Model Ripley dan Franklin.



Gambar 1.

Model Implementasi Kebijakan **Merilee S. Grindle**

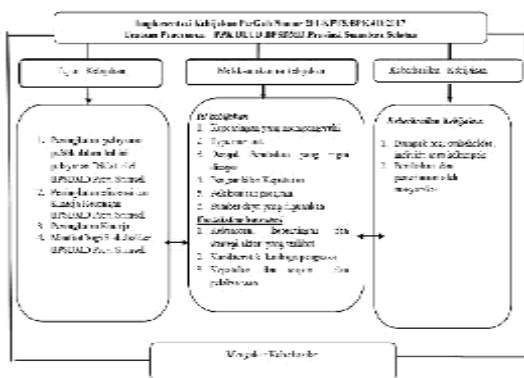
Model **Merilee S. Grindle** ini menggunakan pendekatan *top-down* yang dipengaruhi oleh dua variabel, yakni isi kebijakan dan konteks kebijakan. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan menurut **Merilee S. Grindle** dapat dilihat dari dua hal, yaitu:

- Dilihat dari prosesnya, dengan mempertanyakan apakah implementasi kebijakan sesuai dengan yang ditentukan dengan merujuk pada aksi kebijakannya.
- Apakah tujuan kebijakan tercapai.

Dimensi ini diukur melalui dua faktor yaitu *impact* atau efeknya pada *Stakeholder* secara individu dan kelompok, tingkat perubahan yang terjadi serta penerimaan kelompok sasaran dan perubahan yang terjadi.

Model implementasi kebijakan teori Grindle pada dasarnya merupakan upaya untuk menyederhanakan

realitas implementasi kebijakan yaitu sebagai hubungan sebab akibat keberhasilan implementasi dengan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam implementasi tersebut. Berdasarkan teori Grindle tersebut terdapat 3 hal yang mempengaruhi implementasi Keputusan Gubernur Sumsel Nomor 201/KPTS/ BPKAD/ 2017 tentang penerapan PPK-BLUD, yaitu dilihat dari Tujuan Kebijakan, Melaksanakan isi kebijakan, dan Keberhasilan kebijakan.



Gambar 2.

Kerangka Pemikiran

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini lebih memfokuskan pada representasi fenomena di lapangan dalam upaya memperoleh informasi akurat, maka data primer diperoleh dari informan. Karena tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat Keberhasilan Implementasi Keputusan Gubernur Sumsel Nomor 201/KPTS/ BPKAD/2017 tentang Penerapan PPK-BLUD BPSMD Provinsi Sumatera Selatan, maka informan yang dipilih adalah pejabat yang terlibat langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian ini

penulis mendapatkan Narasumber sebagai informan kunci sebagai berikut: (1) Kepala BPSMD Provinsi Sumsel/Pemimpin BLUD; (2) Sekretaris BPSMD Provinsi Sumsel/Pejabat Pengelola Keuangan PPK- BLUD; (3) Kasubbag Perencanaan BPSMD Provinsi Sumsel/Pejabat Pengelola Keuangan PPK-BLUD.

2. Hasil Dan Pembahasan

Kondisi Sebelum penerapan PPK- BLUD

Dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan sebelum penerapan PPK-BLUD biaya penyelenggaraannya hanya didukung APBD Provinsi Sumatera Selatan. Pemerintah Kabupaten/Kota hanya dapat menyelenggarakan Pendidikan Pelatihan Prajabatan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV setelah mendapat Izin Prinsip dari Kepala BPSMD Provinsi Sumatera Selatan. Dari 17 Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan tidak semua dapat menyelenggarakan pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, hal ini mengingat kemampuan dari Kabupaten/Kota yang bersangkutan terutama terkait dengan sarana prasarana pendidikan dan pelatihan yang dimiliki terutama bagi daerah otonom baru hasil pemekaran. Dalam hal pelatihan yang dilaksanakan pemerintah Kabupaten/Kota dalam proses belajar/mengajar dilaksanakan oleh Widyaiswara BPSMD Provinsi Sumatera Selatan. Karena alokasi anggaran untuk pelatihan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur sangat kecil dan dari tahun ke tahun cenderung menurun, maka kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan bagi Aparatur Sipil Negara di

lingkungan Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Sumatera Selatan sangat terbatas dengan kompetensi ketat.

Alokasi Anggaran untuk Pengembangan SDM

Anggaran biaya pendidikan dan pelatihan dalam upaya pengembangan sumber daya manusia sebelum menerapkan PPK-BLUD dalam 5 tahun terakhir cenderung fluktuatif. Pada tahun 2013 sebesar Rp.18.335.750.000, tahun 2014 sebesar Rp.20.240.336.310, tahun 2015 sebesar Rp.25.335.976.000, dan pada tahun 2016 sebesar Rp. 12.415.742.500.

Peserta pelatihan selama ini pada umumnya adalah ASN Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/kota di Sumatera Selatan. Frekuensi pelaksanaan pelatihan adalah sebagai berikut: tahun 2013 sebanyak 16 kegiatan pelatihan (21 angkatan) dengan total peserta berjumlah 680 orang, Tahun 2014 sebanyak 19 kegiatan pelatihan (22 angkatan) dengan total peserta berjumlah 810 orang, tahun 2015 sebanyak 17 kegiatan pelatihan (22 angkatan) dengan total jumlah peserta 884 orang dan pada tahun 2016 melaksanakan 12 kegiatan pelatihan (18 angkatan) dengan total jumlah peserta 728 orang.

Setelah Pelaksanaan Kebijakan PPK-BLUD

Sebagaimana telah dijelaskan pada bagian awal tulisan ini bahwa PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan mulai dilaksanakan pada tanggal 11 April 2017 dan sejak itu telah berlangsung Penerapan PPK-BLUD dalam melaksanakan kegiatan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. Untuk melihat isi kebijakan model Merilee S Grindle tentang isi kebijakan dan konteks implementasi lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.

Implementasi Kebijakan

Melaksanakan kebijakan	1. Isi Kebijakan 2. Konteks Implementasi	Keperluan Isi Kebijakan 1. yang mempengaruhi 2. Type masalah 3. Durasi perubahan yang ingin dicapai 4. Pengambilan keputusan 5. Pelaksanaan program 6. Sumber daya yang digunakan.	OPD yang bersifat quasi public good. Jalin konsep pendanaannya diberi fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan khususnya terhadap dana yang diperoleh dari hasil jasa layanan. Sehingga lembaga dimaksud diharapkan semakin mandiri dari aspek penyelenggaraan pelayanan.
	Konteks Implementasi	1. Keinginan, kepentingan, strategi, pejabat yang terlibat. 2. Karakteristik lembaga/pengguna 3. Kebutuhan dan respon pelaksanaan	

Berdasarkan Rencana Bisnis Anggaran Tahun 2017, Implementasi Kebijakan PPK- BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan telah dilaksanakan kegiatan dengan perincian sebagai berikut: Layanan Kediklatan, yang terdiri dari: (a) Seleksi Calon Peserta Diklat PIM Tk. III; (b) Diklat Kepemimpinan Tk. II; (c) Diklat Kepemimpinan Tk. III (angkatan II, III dan V); (d) Pelatihan Dasar CPNS (Diklat terintegrasi CPNS) Gol. II dan III; (e) Seleksi Calon Kepala Sekolah Provinsi Sumatera Selatan; (f) Diklat Calon Kepala Sekolah Prov. Sumsel; (g) Diklat Alih Jenjang Perawat Tingkat Terampil ke Ahli; (h) Uji Kompetensi

Asesor; (i) Bimbingan Teknis Pendirian BLUD; (j) TOT Master Trainer; (k) TOT Substansi Diklat Kepemimpinan Tingkat III dan IV. Sedangkan layanan non Kediklatan, berupa Jasa Penggunaan Sarana dan Prasarana (Gedung Aula Putri Kembang Dadar, dll). Dari 12 kegiatan layanan BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan tersebut dari target jasa layanan sebesar Rp.7.851.340.000,- dapat direalisasikan sebesar 100 %.

Sedangkan pada tahun 2018, direncanakan sebanyak 26 kegiatan pelatihan bertambah 15 kegiatan dari semula 11 kegiatan serta Pendapatan BLUD lainnya, dengan target penerimaan jasa layanan sebesar Rp. 13.782.540.000,-

Pada tahun 2020 Target penerimaan sebesar Rp 9.319.810.023,00 dengan realisasi sebesar Rp. 9.319.810.023,00. Tahun 2021 Target Pendapatan sebesar Rp. 20.553.993.000.00 dengan realisasi Rp.21.334.105.634.00, (sebesar 103,80 %.) Untuk Tahun 2022 Target Pendapatan sebesar 15.100.000.000.00 dengan realisasi sebesar Rp.16.294.05742.00,- (107,91 %).Tahun 2023 Target penerimaan sebesar Rp.... dengan realisasi sampai dengan November 2023 sebesar Rp..... (**).

Adapun kegiatan pengembangan Sumber daya manusia dengan sumber dana BLUD tahun 2023 meliputi kegiatan sebagai berikut 1. Pelatihan Kepemimpinan Pengawas 2. Pelatihan Kepemimpinan Administrator 3. Diklat Manajemen Kepala Sekolah, 4.Diklat Tenaga Perpustakaan Sekolah 5. Diklat Peningkatan Kapasitas Kepla Desa . 6.Diklat Dasar Polisi Pamong Praja, 7.

Diklat Peningkatan Kapasitas Lurah 8 Asesment Center 9.Pelatihan Pengadaan Baranag Jasa Level 1. 10. Pelatihan Penjabat Pembuat Komitmen type C. 11. Uji Kompetensi Polisi Pamong Praja. (**).

Tujuan Kebijakan Penerapan PPK-BLUD Efektivitas Implementasi PPK-BLUD

Implementasi kebijakan PPK-BLUD pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang mulai dilaksanakan tahun 2017 dapat dikatakan telah berlangsung secara efektif sesuai dengan tujuan ditetapkannya kebijakan PPK-BLUD yaitu sebagai berikut: a) Meningkatnya kinerja dan kualitas dan kuantitas pelayanan yang ditandai dengan peningkatan jumlah dan jenis Diklat yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan; b) Meningkatnya efisiensi dan kinerja anggaran yang ditandai meningkatnya pendapatan berupa jasa layanan dan jumlah pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan; c) Meningkatnya kinerja manfaat bagi *stakeholder* yang ditandai meningkatnya pengguna jasa pelayanan pendidikan pelatihan yang dilaksanakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan kemudahan/fleksibilitas yang diberikan pengelola BLUD tidak hanya sekedar mengejar remunerasi, fleksibilitas, menghindari peraturan perundang-undangan dalam pengadaan barang/jasa, tetapi harus disadari bahwa penerapan PPK-BLUD adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, kinerja keuangan, dan kinerja manfaat bagi masyarakat secara berkesinambungan

yang dikelola berdasarkan praktik bisnis yang sehat.

Pengaruh Implementasi

Setelah menerapkan PPK-BLUD pengaruh langsung yang dirasakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya volume kegiatan pelatihan dan meningkatnya kinerja keuangan melalui penerimaan jasa pelayanan, dimana tahun 2017 dilaksanakan 12 kegiatan pelatihan dengan jumlah jasa layanan sebesar Rp.7.851.340.000 (tujuh miliar delapan ratus lima puluh satu juta tiga ratus empat puluh ribu rupiah) dan pada tahun

2018 direncanakan sebanyak 23 kegiatan dengan rencana penerimaan jasa layanan sebesar Rp.13.682.082.000,-

- b. Meningkatnya apresiasi lembaga/ instansi yang bekerjasama dalam penyelenggaraan pelatihan dengan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, antara lain Diksar CPNS Kemenrisdikti sebanyak 4 angkatan tahun 2017, Diksar CPNS MA 2 Angkatan tahun 2018, Diksar CPNS Kemenkumham sebanyak 12 angkatan tahun 2018.
- c. Diberinya kepercayaan oleh LAN RI untuk menyelenggarakan Diklat Pim Tingkat II secara mandiri dalam tahun 2017 dan 2018 masing masing 1 angkatan dalam 2 kelas.
- d. Meningkatnya pemberdayaan Widyaiswara BPSDMD provinsi Sumatera Selatan sebagai pengampu mata pelatihan.

- e. BPSDMD merupakan BPSDMD yang pertama sekali menerapkan PPK-BLUD, sehingga menjadi rujukan bagi BPSDMD Provinsi lainnya dalam penerapan PPK-BLUD.

Upaya Peningkatan Kinerja Pelayanan

Dalam upaya peningkatan pelayanan setelah penerapan PPK-BLUD pejabat Pengelola melakukan evaluasi terhadap beberapa kebijakan yang telah ditetapkan antara lain Pola Tata Kelola PPK-BLUD, penyusunan Standar Pelayanan Minimal untuk setiap jenis pelayanan, Rencana Bisnis Anggaran sebagai program tahunan dan Rencana Strategis Bisnis yang merupakan Program lima tahunan, meninjau kembali Tarif layanan, serta yang tidak kalah pentingnya menanamkan pemahaman terutama kepada pejabat pengelola BLUD bahwa pada dasarnya tujuan penyelenggaraan PPK - BLUD adalah peningkatan kualitas pelayanan dan produktifitas layanan, meningkatkan kinerja keuangan, serta meningkatkan kinerja manfaat baik bagi lembaga maupun stakeholder dengan menjalankan pola praktik bisnis yang sehat. Kunci utama keberhasilan peningkatan kinerja adalah komitmen dari seluruh pihak-pihak terkait terhadap rencana bersama untuk mengembangkan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan. *(wawancara dengan Sekretaris BPSDMD/ Pejabat Pengelola Keuangan).*

Kepentingan yang Mempengaruhinya

Penerapan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan utamanya adalah kepentingan akan pelayanan pendidikan dan pelatihan bagi

Aparatur Sipil Negara, hal ini sejalan dengan amanat Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, bahwa seorang ASN paling tidak harus mengikuti Pendidikan dan Pelatihan selama 20 jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun. Disamping itu pula diatur bahwa seorang ASN dituntut untuk memiliki 3 Kompetensi yaitu, Kompetensi Manjerial, Kompetensi Teknis dan Kompetensi Sosiokultural serta Kompetensi Pemerintahan, tentunya untuk mendapatkan Komptensi ini salah satu caranya adalah dengan mengikuti pelatihan. Dengan demikian keberadaan kedua kebijakan pemerintah tersebut sangat mempengaruhi eksistensi PPK-BLUD bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan umumnya.

Type Manfaat

Setelah kebijakan ini diimplementasikan maka banyak manfaat yang didapat bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yang pertama kali menerapkan PPK-BLUD, selain kinerja pelayanan semakin meningkat, diiringi juga dengan peningkatan pendapatan jasa layanan PPK-BLUD. Maka tuntutan keunggulan komperatif dan keunggulan kompetitif di era ini menghendaki kemampuan dinamis, responsif, berkinerja tinggi dan berdaya saing, sehingga menjadi rujukan pembelajaran bagi BPSDMD Provinsi lain di Indonesia dalam upaya penerapan PPK-BLUD. Kepala BPSDMD Provinsi Sumsel selaku Pemimpin BLUD pernah menjadi Narasumber terkait penerapan PPK-BLUD dalam suatu

Rapat Nasional yang diselenggarakan Kementerian Dalam Negeri pada November 2017. Selain itu BPSDMD Provini Sumatera Selatan telah beberapa kali menerima kunjungan Kepala BPSDMD provinsi dan kabupaten/kota dalam rangka studi komparatif mengenai penerapan PPK-BLUD.

Derajat Perubahan yang Ingin Dicapai

Derajat perubahan yang ingin dicapai dengan penerapan PPK-BLUD adalah identik dengan tujuan penerapan PPK- BLUD itu sendiri, sebagaimana telah dijelaskan pada bagian awal, sehingga derajat perubahan yang ingin dicapai adalah peningkatan kualitas dan produktivitas pelayanan, peningkatan kinerja keuangan dan efisiensi, dimana semakin meningkatnya jasa pelayanan yang diterima semakin dikurangi alokasi APBD untuk penyelenggara pelatihan, dengan meningkatnya kinerja pelayanan maka semakin meningkatnya kepercayaan *stakeholder* sebagai pengguna jasa layanan.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dari implementasi kebijakan PPK-BLUD pada fleksibilitas pejabat pengelola PPK-BLUD, Pejabat teknis, Dewan Pengawas dan satuan pengawas internal, monitoring tindak lanjut hasil evaluasi dan penilaian kinerja. Remunerasi diberikan pada pengelola BLUD sesuai dengan tingkat tanggung jawabnya dan tuntutan professional yang diperlukan, penetapan remunerasi yang diberikan berdasarkan pengalaman

dari masa kerja yang bersangkutan, keterampilan, ilmu pengetahuan dan perilaku, resiko kerja dan tingkat kegawatdaruratan, jabatan yang disandang dan hasil capaian kinerja

Sumber Daya yang Digunakan

Dalam penerapan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan ditetapkan Pejabat Pengelola PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumsel dengan komposisi personalia yang kompeten. Selain itu untuk tenaga administrasi diangkat beberapa orang staf dengan Keputusan Kepala BPSDMD/pemimpin BLUD. Sedangkan untuk melaksanakan proses belajar mengajar pada pendidikan dan pelatihan tersedia sebanyak 32 orang Widyaiswara yang memiliki kompetensi untuk mengampu mata pelatihan pada setiap jenjang dan jenis pelatihan, meliputi pelatihan anajerial, Teknis, Fungsional dan jenis pelatihan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku. Saat ini jumlah Widyaiswara yang tersedia sebanyak 25 orang dengan komposisi 11 orang Widyaiswara Ahli Utama, 13 Orang Widyaiswara Ahli Madya, dan 1 orang Widyaiswara Ahli Muda (**).

Sedangkan sarana dan prasarana penunjang kegiatan pelatihan yang digunakan terdiri dari ruang belajar serta perlengkapannya, aula, ruang seminar, sarana olahraga, sarana ibadah, fasilitas penginapan peserta serta sarana pendukung lainnya yang cukup memadai.

Konteks Implementasi

Pada aspek konteks implementasi, kekuasaan, kepentingan, strategi, karakteristik lembaga penguasa, dan kepatuhan serta respon dari pelaksana

dirasakan sangat positif, sehingga konteks implementasi dari model *Merilee S. Grindel* dapat diterima dan dapat dilaksanakan yang dirumuskan dalam target program, kegiatan dan anggaran tahunan, meliputi kebutuhan pendanaan dan perkiraan kemampuan pendapatan tahunan BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Keberhasilan Kebijakan Berdampak Bagi Stakeholder

Keberhasilan implementasi penerapan PPK- BLUD berdampak positif bagi *stakeholder* dalam hal ini BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, yaitu antara lain sebagai berikut: a) Pendapatan BLUD yang berasal dari jasa layanan dapat langsung digunakan tanpa harus masuk dulu dalam kas daerah; b) *Flexible budget*, dalam pelaksanaan belanja BLUD dapat melampaui pagu yang telah ditetapkan; c) BLUD dapat melakukan hutang/piutang, investasi, dan kerjasama atas persetujuan Gubernur; d) Dalam pengadaan barang/jasa, dapat diberikan fleksibilitas sepanjang sumber dananya berasal dari jasa layanan, hal ini dimaksudkan untuk percepatan proses namun tetap dengan prinsip efisien, efektif, transparan, bersaing, adil/tidak diskriminatif, akuntabel; e) BLUD dapat menghapus aset tidak tetap, aset-aset yang sudah tidak produktif atau sudah tidak efisien lagi, hasilnya merupakan pendapatan BLUD; f) Tarif layanan BLUD ditetapkan dengan Peraturan Gubernur, hal ini dimaksudkan untuk percepatan proses dan efisiensi, namun penetapan tarif harus mempertimbangkan kontinuitas dan pengembangan layanan, daya

beli masyarakat serta kompetisi yang sehat.

Keberhasilan Kebijakan yang Berdampak Bagi Individu

Pejabat pengelola BLUD pegawai BLUD dapat diberikan remunerasi/honorarium sesuai dengan tanggung jawab dan kinerjanya berdasarkan kemampuan keuangan BLUD. Pejabat Pengelola dan pegawai BLUD dapat diangkat dari PNS dan non PNS sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan meningkatnya frekuensi penyelenggaraan pelatihan maka terbuka kesempatan yang lebih luas bagi Aparatur Sipil Negara untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan.

Keberhasilan Kebijakan yang Berdampak Bagi Kelompok

Keberhasilan kebijakan berdampak bagi kelompok apabila PPK-BLUD dapat memberikan layanan publik yang lebih profesional, efektif, sederhana, transparan, terbuka, tepat waktu, responsif dan adaptif serta sekaligus dapat membangun kualitas manusia dalam arti meningkatkan kapasitas bagi kelompok untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri. Pelayanan publik yang profesional setidaknya didasarkan pada akuntabilitas, dan responsibilitas dari pemberi layanan (aparatur pemerintah) melalui penguatan pranata pelayanan dengan lebih mengedepankan efektivitas pada pencapaian apa yang menjadi tujuan dan sasaran, sederhana dalam prosedur dan tata cara pelayanan yang diselenggarakan secara mudah, cepat, tepat, tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah diakses oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan.

Selain itu kondisi masyarakat yang semakin kritis dewasa ini menjadikan birokrasi publik dituntut harus dapat mengubah posisi dan peran (revitalisasi) dalam memberikan pelayanan publik. Bermula dari yang suka mengatur dan memerintah berubah menjadi suka melayani, dari yang suka menggunakan pendekatan kekuasaan, berubah menjadi suka menolong menuju ke arah yang fleksibel kolaboratis dan dialogik dan dari cara-cara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistik pragmatik (Widodo, 2005:162).

Keberhasilan kebijakan berdampak bagi masyarakat ditandai dengan meningkatnya jumlah anggaran dan meningkatnya pelayanan kepada masyarakat, tidak semata mata mencari keuntungan, tetapi mengedepankan prinsip efisiensi dan produktivitas. Jumlah volume pelaksanaan pelatihan meningkat serta meningkatnya kesejahteraan ASN di lembaga ini.

Dari penjelasan diatas bahwa keberhasilan kebijakan yang berdampak bagi kelompok penyelenggara pelayanan public harus memenuhi prinsip kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggungjawab, kelengkapan sarana prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan, dan kenyamanan serta setiap saat melakukan inovasi dalam menghadapi perubahan yang diinginkan dan dibutuhkan masyarakat.

Mengukur Keberhasilan Implementasi Kebijakan

Untuk mengukur keberhasilan Implementasi Kebijakan di Tahun 2018 merupakan tahun kedua penerapan PPK-BLUD pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, dengan target pendapatan sebesar Rp.13.782.082.000,- Sedangkan target pendapatan tahun pertama penerapan PPK- BLUD adalah sebesar Rp.7.851.340.000,- dengan realisasi Rp.7.797.596.000,- (99,31 %). disini terlihat keberhasilan implementasi kebijakan sebesar 75,54 % atau sebesar Rp.5.90.742.000,- sedangkan Ikhtisar Belanja/Pembiayaan berdasarkan Program/Kegiatan dalam RBA BLUD BPSDMD Provinsi Sumsel Tahun 2018.

Terbitnya Kebijakan Pemerintah Terkait PPK BLUD

Sebagaimana telah disinggung pada bagian awal tulisan ini, bahwa Pelaksanaan PPK BLUD pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan secara teknis dilaksanakan berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri tersebut dimaknai ada 2 jenis BLUD yaitu pertama Badan Layanan Umum Daerah Satuan Kerja Perangkat Daerah dan kedua Badan layanan Umum Daerah Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah. Berdasarkan hal tersebut maka pada saat ditetapkannya PPK -BLUD pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan adalah BLUD Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan status Badan Layanan Umum, dan hal itu berlangsung sampai saat ini. (**)

Seiring berjalannya waktu Pemerintah menerbitkan beberapa kebijakan pengelolaan keuangan yang

didalamnya mengatur/ada keterkaitan dengan Badan Layanan Umum daerah, kebijakan tersebut yaitu :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah. Dalam Pasal 1 angka 58 Peraturan Pemerintah ini mengatur bahwa BLUD adalah **Sistem** yang diterapkan **oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah** atau **Unit Satuan Kerja Perangkat Daerah** pada satuan kerja perangkat daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah dan Retribusi Daerah. Dalam Pasal1 Angka 83 Peraturan Pemerintah ini mengatur bahwa “ BLUD adalah **Sistem** yang diterapkan **oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah** atau **Unit Satuan Kerja Perangkat Daerah** pada satuan kerja perangkat daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai fleksibilitas dalam pola pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya” .
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah. Dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Dalam Negeri ini mengatur bahwa BLUD adalah “Sistem yang diterapkan oleh unit pelaksana teknis dinas/badan daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang mempunyai

fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan sebagai pengecualian dari ketentuan pengelolaan keuangan daerah pada umumnya.

Dari ketiga kebijakan perintah tersebut penulis berpendapat bahwa terdapat perbedaan terhadap defenisi/pengertian tentang Badan Layanan Umum Daerah, yakni berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 disatu sisi, dan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018. Dimana berdasarkan 2 peraturan pemerintah tersebut dapat dimaknai bahwa penerapan PPK-BLUD dapat dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah atau unit Kerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah, sedangkan menurut Permendagri Nomor 79 Tahun 2018 PPK – BLUD hanya diterapkan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan, dimana Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan pada dasarnya adalah unit kerja atau bagian dari satuan kerja perangkat daerah. Perbedaan tersebut ada ada lembaga atau organisasi yang menerapkan PPK - BLUD itu sendiri, sedangkan makna terhadap BLUD itu sendiri kurang lebih yaitu penekanannya pada sebagai sebuah sistem pengelolaan keuangan yang mendapat fleksibilitas dari pengelolaan keuangan daerah pada umumnya. Disamping itu Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 memuat kebijakan pengaturan keuangan

daerah secara umum, yang di dalamnya juga diatur mengenai badan layanan umum daerah, begitu juga dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 mengatur secara umum ketentuan mengenai Pajak daerah dan retribusi daerah, sedangkan Peraturan Menteri Dalam Negeri secara khusus mengatur badan layanan umum daerah. Terkait hal ini penulis berpendapat perlunya mempertimbangkan sebuah azas hukum “ *Lex Specialis Drogat Legi generali* “ yaitu sebuah penafsiran hukum yang menyatakan bahwa hukum yang bersifat khusus (*Lex Specialis*) mengenyampingkan hukum yang bersifat umum (*Lex generalis*) .

Penutup

Berdasarkan hasil pembahasan di atas Implementasi Keputusan Gubernur Nomor 201/KPTS/BPKAD/2017 tentang Penerapan PPK-BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Penerapan PPK-BLUD telah mendorong peningkatan kinerja pelayanan bagi BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan yaitu dengan terselenggaranya 18 kegiatan pelatihan dengan realisasi jasa layanan sebesar Rp.7.851.340.000,- tahun 2017, dan tahun 2018 diproyeksikan 23 kegiatan dengan rencana penerimaan jasa layanan sebesar Rp13.682.082.000,- (2) Dengan meningkatnya kinerja keuangan dalam arti semakin besar penerimaan jasa layanan semakin besar efisiensi anggaran APBD dapat dihemat atau

dialihkan untuk membiayai belanja modal atau belanja lainnya, bahkan tahun 2018 semua kegiatan pelatihan dilaksanakan dengan PPK BLUD; (3) Meningkatnya Kinerja Manfaat bagi lembaga dan *stakeholder*, dalam arti peserta pelatihan sebagai pengguna jasa tidak saja dari Provinsi Sumatera Selatan tetapi juga diikuti oleh peserta dari luar Provinsi Sumatera Selatan, serta lembaga/kementerian yang bekerjasama dalam penyelenggaraan pelatihan dengan BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, secara paralel pula sekaligus pemberdayaan Widyaiswara sebagai pengampu mata pelatihan.

Berdasarkan beberapa ketentuan baru

Rekomendasi

Penerapan PPK-BLUD tidak hanya sekedar mengejar fleksibilitas dalam pengelolaan keuangan semata, tetapi kewenangan penerapan PPK-BLUD diberikan untuk meningkatkan kinerja pelayanan, kinerja manfaat, dan kinerja keuangan, dengan tidak semata-mata berorientasi untuk mengejar keuntungan (*profit oriented*). Oleh sebab itu dalam upaya peningkatan kinerja BLUD BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan, direkomendasikan 3 hal sebagai berikut, yaitu: (1) Meningkatkan pemahaman dan perubahan pola pikir (*mindset*) semangat kewirausahaan (*entrepreneurship*) terutama bagi pejabat pengelola Badan Layanan Umum Daerah BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan; (2) Meningkatkan kinerja Badan Layanan Umum Daerah perlu didukung dengan sarana prasarana pendidikan dan pelatihan yang cukup memadai, hal ini sebagai upaya peningkatan daya saing

BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan; (3) Perlu peningkatan kapasitas dan profesionalisme Widyaiswara sebagai tenaga pengajar pendidik dan pelatih (Dikjartih) secara berkesinambungan sebagai komponen utama dalam pelaksanaan pelatihan.

Mengingat adanya perubahan terhadap kebijakan dalam penerapan PPK-BLUD khususnya dengan terbitnya Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 maka, penerapan PPK- BLUD pada BPSDMD Provinsi Sumatera Selatan perlu mempertimbangkan untuk membentuk Unit Pelaksana Teknis Badan sebagai pelaksana PPK BLUD. Selanjutnya untuk efektifnya pembinaan dan pengawas sudah saatnya perlu dipertimbangkan untuk membentuk Dewan Pengawas Internal BLUD, serta meninjau kembali komposisi Pejabat Pengelola BLUD meliputi Pemimpin BLUD, Pejabat Pengelola Keuangan dan dan Pejabat Teknis. (**)

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bejo Mulyono. Implementasi PPK-BLUD dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. <http://keuda.kemendagri.go.id/artikel/detail/28>
- Bejo Mulyono. September 2009. *Badan Layanan Umum Daerah*. <http://blud-mulyono.blogspot.com/>
- Grindle, Merilee S. 1980. *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New York. Princeton University Press.

- Grindle, Merilee S. 1997. *Divergent Cultures? When Public Organization Perform Well in Developing Countries*. World Development 25 (4): 481-495.
- Pemerintah Indonesia. 2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2005 tentang Badan Layanan Umum*. Jakarta. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Indonesia. 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2007 tentang Pedoman teknis pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah*. Jakarta. Sekretariat Negara.
- Ripley, Randal B and Franklin Grace A. 1986. *Policy Implementation and Bureaucracy: Second Edition*. Chicago The Dorsey Press.
- Subarsono, A.G. 2002. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabert.
- Wahab, Solichin Abdul. 1990. *Pengantar Analisis Kebijaksanaan Negara*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Winarno, Budi. 2008. *Kebijakan Publik Teori dan Proses: Edisi Revisi*. Yogyakarta. Med Press.
- Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Jakarta. Sekretariat Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta. Sekretariat Negara
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 79 Tahun 2018 tentang Badan Layanan Umum Daerah*. Jakarta. Sekretariat Negara

HUBUNGAN ANTARA UMUR DAN PEKERJAAN IBU DALAM PEMILIHAN KONTRASEPSI KB IMPLANT

Eka Yuniar (ekayuniar42@gmail.com)

Abstract

According to The World Health Organization (WHO), family planning is an action that helps individuals or couples to obtain certain objectives to avoid unwanted births, obtain desired births, regulate intervals between pregnancies and determine the number of the children in the family (Anggraini,2016).

WHO data in 2016 shows that the use of contraceptives throughout the world is still below injectable contraceptives, pill and IUDs, especially in developing countries, the percentage of users of injectable contraceptives is 35.3%, pills are 30.5 %, IUDs are 15.2% while implants are below 10% , and other contraceptives are 11.7% (Safrina,2016).

Family planning acceptors recorded in the last two years, namely in 2019, the number of family planning acceptor was 5.311 acceptors, 211 (87.88%) of whom used birth control implants. In 2019 the number of family planning acceptors was 4,445 acceptors. 159 (86,33) of whom used birth control implants. The formulation of the problem in this research is whether there is a relationship between age and mother's occupation in choosing the 2019 implant birth control contraceptive.

The aim of this research was to find out the relationship between age and mother's occupation with the research design used being cross sectional, the data collection tool was a checklist. The variables studied included the independent variables, namely age and occupation, the dependent variable, namely contraceptive implants. The population of this study was 4,445 people with a sample size of 98 people. From the results of Bivariate analysis, it was found that there was a relationship between age and contraceptive implants p value = 0,013

The variables studied included the independent variables, namely age and occupation, and the dependent variable, namely contraceptive implants. The population of this study was 4,445 people with a sample size of 98 people. From the results of Bivariate analysis, it was found that there was a relationship between age and contraceptive implants, p value = 0.013 $< \alpha = 0.1$ there is a relationship between work and contraceptive implants p value = 0.030 $< \alpha = 0.1$. Based on the results of this study, the mother's age and occupation influence the choice of birth control implant contraception. So the suggestions from this research are for educational institutions to add to the literature on the KB implant contraceptive as well as reference material for subsequent research and for health workers to actively provide education about the importance of appropriate contraceptives in carrying out KB programs.

Keywords: family planning, contraception, acceptors, mother occupation

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia pada tahun 2019 tercatat jumlah peserta KB aktif dari 64.133.347 juta jiwa, dengan jumlah PUS 161.750.743 juta jiwa dan WUS 51.472.069 juta jiwa. (Kemenkes RI,2010). Dari 64.133.347 peserta KB aktif, pengguna KB suntik (54,35%), peserta pil (28,65%), peserta IUD (5,44%), peserta kondom (5,34%), peserta implant (4,99%), peserta MOW (1,04%), dan peserta MOP (0,2%), (BKKBN,2019).

Di Provinsi Sumatera Selatan jika dilihat pemakaian kontrasepsi terlihat besar pada penggunaan kbundun 450 420 (4752) d kemudian dengan KB pil 119,374 (30,04%) sedangkan yang lainnya yaitu Uterine devices (IUD) sebesar 45 885 (4,061 KB implant 185.605 16.43%), KB metode operasi pria (MOP) 3941 (0.35%), KB metode operasi Wanita (MOW) 41.659 (69%) dan kondom 32861 (2.91%) (Khotimah,2018).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemilihan alat kontrasepsi menurut Hartanto (2012), yaitu faktor individu (pengetahuan, umur, gaya hidup pekerjaan dan sikap), faktor pasangan (jumlah keluarga yang diinginkan, pengalaman dengan kontrasepsi sebelumnya, dan dukungan suami), faktor Kesehatan (status kesehatan, riwayat hard, riwayat keluarga, pemeriksaan fisik dan pemeriksaan panggul), faktor metode kontrasepsi (efektifitas, biaya, samping, kerugian komplikasi yang potensial dan biaya)

Dari data BKKB-PP Kota Palembang, didapatkan jumlah peserta KB baru tahun 2019 adalah jumlah peserta KB sebanyak 1.607 722 orang, dengan KB MOP (6,94%), MOW (0.24%), IUD (2.23%), implant (10.6%), kondom (17,89%), pil (26.43%), suntikan (29,32%). Tahun 2016 didapatkan bahwa peserta KB sebanyak 1.610.687 akseptor yaitu pil akseptor atau 60,8%, suntik akseptor atau 30,27%, kondom akseptor atau MOW

akseptor atau 3.28% MOP akseptor atau 0,4% implant akseptor atau 0.31% kondom akseptor atau 32,4% (DINKES, 2019)

Akseptor KB yang tercatat pada dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2015 jumlah Akseptor KB Aktif sebanyak 5.331 akseptor, dengan menggunakan KB implant sebanyak 211 (87.88%) akseptor, pada tahun 2016 jumlah Akseptor KB Aktif sebanyak 4.445 akseptor, dan yang menggunakan KB implant sebanyak 159 (86.33%) akseptor.

Berdasarkan data di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul **"Hubungan Umur dan Pekerjaan Ibu dalam Pemilihan Kontrasepsi KB Implant"**

1.2 Rumusan Masalah

Diketahuinya hubungan umur dan pekerjaan ibu dalam pemilihan kontrasepsi KB implant.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan umur dan pekerjaan ibu dalam Pemilihan kontrasepsi KB implant

1.3.2 Tujuan Khusus

- Diafrekuensi pemilihan kontrasepsi KB implant
- Diketahuinya distribusi frekuensi umur ibu dalam pemilihan kontrasepsi KB implant
- Diketahuinya distribusi frekuensi pekerjaan ibu dalam pemilihan kontrasepsi
- Diketahuinya hubungan umur ibu dalam pemilihan kontrasepsi KB implant
- Diketahuinya hubungan pekerjaan ibu dalam pemilihan kontrasepsi KB implant

1.4 Manfaat Penelitian

14.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis untuk menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan terutama materi Metodologi Penelitian dan Biostatistik serta menambah wawasan mengenai KB khususnya Implant

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Keluarga Berencana

2.1.1 Pengertian Keluarga Berencana

Menurut WHO (*World Health Organization*) Keluarga berencana adalah tindakan yang membantu Individu atau pasangan untuk Mendapatkan objek-objek tertentu, menghindari kelahiran yang tidak diinginkan mendapatkan keinginan yang diinginkan mengatur interval Juntas kehamilan dan menentukan jumlah anak dalam keluarga (Anggrains, 2018)

Keluarga berencana adalah suatu usaha untuk mengatur banyaknya kehamilan sedemikian rupa sehingga berdampak positif bagi ibu bayi, ayah serta keluarganya yang bersangkutan tidak akan menimbulkan kerugian sebagai akibat langsung dari kehamilan tersebut (Suratun dik 2018)

Keluarga Berencana adalah bagian yang terpadu (integral) dalam program

Tujuan Keluarga Berencana yaitu untuk memperbaiki kesehatan dan kesejahteraan ibu, anak, keluarga dan bangsa serta mengurangi angka kelahiran untuk menaikkan taraf hidup rakyat dan bangsa serta merespon permintaan masyarakat akan pelayanan KB dan KR yang berkualitas termasuk upaya-upaya menurunkan angka kematian ibu bayi, dan anak seru

pembangunan nasional dan bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan ekonomi, spiritual dan sosial budaya penduduk Indonesia agar dapat dicapai keseimbangan yang baik dengan kemampuan produksi nasional (Handayani, 2018)

Keluarga Berencana (family planning, planned parenthood) merupakan suatu usaha untuk menjarangkan atau merencanakan jumlah dan jarak kehamilan dengan memakai kontrasepsi (Martins, 2018)

Keluarga Berencana adalah usaha untuk mengukur jumlah dan jarak anak yang diinginkan. Agar dapat mencapai hal tersebut, maka dibuatlah beberapa cara untuk mencegah atau menunda kehamilan. Cara-cara tersebut kontrasepsi atau pencegahan kehamilan dan perencanaan keluarga (Sulistyawati. 2018).

Keluarga Berencana (KB) adalah mengatur jumlah anak sesuai dengan keinginan dan menentukan kapan ingin hamil. Jadi, KB (Family Planning. Planned Parenthood) adalah suatu usaha untuk menjarangkan atau merencanakan jumlah dan jarak kehamilan dengan memakai alat kontrasepsi, untuk mewujudkan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera (Marmi, 2018)

Keluarga Berencana (KB) menurut UU No. 10 Tahun 1992 adalah upaya untuk peningkatan kepedulian dan peran serta masyarakat melalui pendewasaan usia perkawinan (PUP), pengaturan kelahiran, pembinaan ketahanan keluarga, peningkatan kesejahteraan keluarga kecil, bahagia dan sejahtera .

2.1.2 Tujuan Keluarga Berencana

penanggulangan masalah kesehatan reproduksi .

Menurut Ari Sulistyawati (2018) (upian umum adalah membentuk keluarga kecil sesuai dengan kekuatan sosial ekonomi satu keluarga dengan cara pengaturan kelahiran anak agar diperoleh suatu keluarga bahagia sejahtera yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya

Tujuan lain meliputi pengaturan kehamilan, pendewasaan usia perkawinan, peningkatan ketahanan dan kesejahteraan keluarga. Hal ini sesuai dengan tahun pembangunan menunt Alex Inkeles dan David Smith yang mengatakan bahwa pembangunan bukan sekadar perkara pemasok modal dan teknologi saja tapi juga membutuhkan sesuatu yang mampu mengembangkan saran yang berorientasi pada masa sekarang dan masa depan, memiliki kesanggupan untuk merencanakan, dan percaya bahwa manusia dapat mengubah alam, bukan sebaliknya

Menurut Sri handavant (2010), tujuan umum untuk lima tahun kedepan meujudkan visi dan misi program KB yaitu membangun kembali dan melestarikan pondasi yang kokoh bagi pelaksana program KB di masa mendatan untuk mencapai keluarga berkualitas tahun 2019

Sedangkan tujuan program KB secara filosofis adalah :

1. Meningkatkan kesejahteraan ibu dan anak serta meujudkan ketuaga kecil yang bahagia dan sejahtera melalui pengandatian kelahiran dan pengendalian pertumbuhan penduduk indonesia
2. Terciptanya penduduk yang berkualitas, sumber daya manusia yang bermutu dan meningkatkan kesejahteraan keluarga

2.1.4 Misi Program Keluarga Berencana Nasional

Menurut Saifuddin (2015), berikut ini merupakan misi dari program Keluarga Berencana Nasional.

1. Memberdayakan masyarakat untuk membangun keluarga kecil berkualitas
2. Menggalang kemitraan dalam peningkatan kesejahteraan, kemandirian dan ketahanan keluarga.
3. Meningkatkan kualitas pelayanan KB dan kesehatan reproduksi.
4. Meningkatkan promosi, perlindungan dan upaya meujudkan hak-hak reproduksi.
5. Meningkatkan upaya pemberdayaan perempuan untuk meujudkan kesetaraan

2.1.3 Visi dan Misi Keluarga Berencana

Visi program KB adalah keluarga berkualitas, adalah keluarga yang sejahtera sehat.maju, mandin memiliki jumlah anak yang ideal. berwawasan kedepan, bertanggung jawab, harmonis bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Menurut Srihandayam (2010)

1. Memberdayakan untuk membangun keluarga kecil yang berkualitas
2. Meningkatkan kualitas pelayanan KB dan kesehatan reproduksi
3. Meningkatkan upaya pemberdayaan wanita dalam meujudkan kesetaraan gender melalui program KB
4. Meningkatkan promosi perlindungan dan upaya meujudkan hak-hak reproduksi
5. Mempersiapkan sumberdaya manusia berkualitas sejak pembuahan dalam kandungan sampai dengan lanjut usia
6. Menggalang kemitraan dalam peningkatan kesejahteraan, kemandirian dan kesehata

dan gender melalui program Keluarga Berencana.

6. Mempersiapkan Sumber Daya Manusia berkualitas sejak pembuahan dalam kandungan sampai dengan lanjut usia.

2.1.5 Ruang Lingkup Program KB

Menurut Handayani (2018) ruang lingkup program KB meliputi:

1. Komunikasi informasi dan edukasi
2. Konseling
3. Pelayanan infertilitas
4. Pendidikan seks
5. Konsultasi pra perkawinan dan konsultasi perkawinan

6. Konsultasi genetic

2.1.6 Sasaran Program KB

1. Sasaran Langsung

Pasangan usia subur yang bertujuan untuk menurunkan tingkat kelahiran dengan cara penggunaan kontrasepsi secara berkelanjutan

2. Sasaran Tidak Langsung

Pelaksanaan dan pengelola KB dengan cara menurunkan tingkat kelahiran melalui pendekatan kebijaksanaan kependudukan terpadu dalam angka mencapai keluarga yang berkualitas, keluarga sejahtera (Handayani, 2018).

Menurut Ari Sulistyawati (2015), sasaran program KB tertuang dalam RPJMN 2015-2019 sebagai berikut:

1. Menurunnya rata-rata laju pertumbuhan penduduk menjadi 1.14% pertahun.
2. Menurunnya angka kelahiran total menjadi sekitar 2.2 per perempuan.
3. Meningkatnya peserta KB laki-laki menjadi 4,5%.
4. Meningkatnya penggunaan metode kontrasepsi yang nasional, efektif, dan efisien.
5. Meningkatnya rata-rata usia perkawinan pertama perempuan menjadi 21 tahun.
6. Meningkatnya partisipasi keluarga dalam pembinaan tumbuh kembang anak.
7. Meningkatkan Jumlah Keluarga Prasejahtera dan keluarga sejahtera 1 yang aktif dalam usaha ekonomi produktif.
8. Meningkatkan jumlah intitusi

2.2 Kontrasepsi

2.2.1 Pengertian

Kontrasepsi berasal dari dua kata, yaitu kontra dan konsepsi. Kontra berarti menolak, konsepsi berarti pertemuan antara sel telur wanita (ovum) yang sudah matang dengan sel mani pria (sperma) sehingga terjadi pembuahan dan kehamilan. Dengan demikian kontrasepsi adalah mencegah

bertemunya sel telur yang matang dengan sel mani pada waktu bersenggama, sehingga tidak akan terjadi pembuahan dan kehamilan (Puspita, 2018).

Kontrasepsi adalah upaya untuk mencegah terjadinya kehamilan, upaya ini dapat bersifat sementara dapat pula bersifat permanen (Proverawati, 2017). Kontrasepsi berasal dari kata "kontra", artinya melawan dan "konsepsi", artinya pembuahan. Jadi, kontrasepsi berarti mencegah bertemunya sperma dengan ovum, sehingga tidak terjadi pembuahan yang mengakibatkan kehamilan (Irianto, 2017).

Menurut Saifuddin (2018) Kontrasepsi adalah untuk mencegah terjadinya kehamilan bila digunakan segera setelah berhubungan seksual, upaya itu dapat bersifat sementara dapat pula bersifat permanen. penggunaan kontrasepsi merupakan salah satu variable yang mempengaruhi fertilitas.

Kontrasepsi merupakan bagian dari pelayanan kesehatan reproduksi untuk pengaturan kehamilan, dan merupakan hak setiap individu sebagai makhluk seksual atau sosial (Prawiroharjo, 2018).

Kontrasepsi adalah pencegahan terbuahnya sel telur oleh sel sperma (konsepsi) atau pencegahan menempeinva sei tetur vang telah dibuahi ke dinding rahim (Mulyani dan Rinawati, 2018).

Salah satu tujuan utama dari penelitian kontrasepsi adalah untuk mengembangkan suatu metode kontrasepsi pemberdayaan keluarga dan pelembagaan yang berkualitas, keserasian kebijakan serta kependudukan (Anggraini, 2018).

2.2.2 Syarat Kontrasepsi

Sebagai usaha untuk mencegah kehamilan hendaknya kontrasepsi memiliki syarat-syarat sebagai berikut:

1. Aman
2. Efek samping yang merugikan tidak ada
3. Lama kerjanya dapat diatur sesuai keinginan
4. Tidak mengganggu hubungan persetubuhan

5. Tidak memerlukan bantuan medik atau kontrol yang ketat selama pemakaiannya
6. Cara penggunaannya sederhana
7. Harganya murah supaya dapat dijangkau oleh masyarakat luas
8. Dapat diterima oleh pasangan suami istri (parinduru, 2018)

2.2.3 Metode Kontrasepsi

1. Metode Kontrasepsi Sederhana

Menurut Handayani (2018) metode kontrasepsi sederhana ini terdiri dari dua yaitu metode kontrasepsi sederhana tanpa alat dan metode kontrasepsi dengan alat:

A. Metode kontrasepsi sederhana tanpa alat

1). Metode Amenorrhoe Laktasi (MAL) adalah kontrasepsi yang mengandalkan pemberian Air Susu Ibu (ASI) secara eksklusif. artinya hanya memberikan ASI saja tanpa tambahan makanan atau minuman apapun (Saifuddin, 2018).

2). Coitus Interruptus atau senggama terputus adalah metode keluarga berencana tradisional, dimana pria mengeluarkan alat kelaminnya dari vagina sebelum pria mencapai ejakulasi (Saifuddin, 2018).

3). Metode Kalender adalah metode yang digunakan berdasarkan masa subur dimana harus menghindari hubungan seksual tanpa perlindungan kontrasepsi pada hari ke 18-19 siklus menstruasinya (Handayani, 2018).

4). Metode Suhu Basal Badan adalah suatu metode kontrasepsi yang dilakukan dengan mengukur suhu tubuh basal, untuk menentukan masa ovulasi. Metode ini mendeteksi kapan kapan ovulasi terjadi (Handayani, 2018).

5) Metode Lendir Serviks atau Metode Ovulasi Billings (MOB). Metode ini adalah metode ovulasi didasarkan pada pengenalan terhadap perubahan lendir serviks selama siklus menstruasi yang menggambarkan masa subur dalam siklus dan waktu fertilitas maksimal dalam masa subur (Sulistiyawati, 2018)

6). Sympto Thermal yaitu metode kontrasepsi yang dilakukan dengan mengamati perubahan lendir dan suhu basal. Kombinasi antara bermacam metode KB

alamiah untuk menentukan masa subur atau ovulasi (Handayani, 2018).

2. Metode kontrasepsi sederhana dengan alat

a). Kondom merupakan selubung atau sarung karet yang dapat terbuat dari berbagai bahan diantaranya lateks (karet), plastik (vinil), atau bahan alamiah (produksi hewani) yang dipasang pada penis saat hubungan seksual. Kondom tidak hanya mencegah kehamilan tetapi juga mencegah Infeksi Menular Seksual (IMS) termasuk HIV AIDS (Saifuddin, 2010).

b). Diafragma adalah kap berbentuk bulat cembung, terbuat dari lateks (karet) yang di insersikan kedalam vagina sebelum hubungan seksual dan menutup serviks (Saifuddin, 2010).

c). Kap serviks yaitu suatu alat kontrasepsi yang hanya menutupi serviks untuk menahan sperma agar tidak mendapatkan akses mencapai iterus dan tuba fallopi (Handayani, 2010)

d). Spermisida adalah bahan kimia (biasanya non oksinol-9) digunakan untuk menonaktifkan atau membunuh sperma (Saifuddin, 2010).

5. Metode Kontrasepsi Hormonal

Menurut Handayani (2010) metode kontrasepsi hormonal pada dasarnya dibagi menjadi duayaitu kombinasi (mengandung hormon progesteron dan estrogen sintetik) dan yang hanya berisi progesteron saja.

1. Kontrasepsi hormonal kombinasi

a) Pil kombinasi merupakan pil kontrasepsi yang berisi hormon sintesis estrogen dan progesteron.

b) Suntikan kombinasi adalah kontrasepsi suntik yang berisi hormon sintesis estrogen dan progesteron (25 mg depo medroksiprogesteron asetat dan 5 mg estradiol valerat).

2. Kontrasepsi hormon yang berisi progesteron

a) Pil progestin merupakan pil kontrasepsi yang bersisi hormon sintesis progesteron.

- b) Suntikan Progestin merupakan kontrasepsi suntikan yang berisi hormon progesteron (Depo Medroxyprogesterone Asetat, Depo-Provera diberikan setiap 3 bulan sekali. Noristerat diberikan 2 bulan sekali).
- c) Implant adalah salah satu jenis alat kontrasepsi yang berupa susuk yang terbuat dari sejenis karet silastik yang berisi hormon, dipasang pada lengan atas.

4. Metode Kontrasepsi Mantap

Menurut Hatcher (2018) metode kontrasepsi mantap dibagi menjadi Metode Operatif Wanita dan Metode Operatif Pria.

1. Metode Operatif Wanita (MOW) atau Tubektomi yaitu metode kontrasepsi dengan cara pembedahan, mengikat atau memutus saluran falopi sehingga populer disebut sterilisasi tubal. Perbedaan tingkat kegagalan metode ini berkaitan dengan perbedaan usia pasien. Mekanisme Tubektomi menginterupsi saluran falopi di wilayah isthmik untuk mencegah fertilisasi.
2. Metode Operatif Pria (MOP) atau Vasektomi yaitu kontrasepsi permanen untuk pria. Prosedur bedah yang cepat dan tidak membutuhkan pasien untuk rawat inap. Teknik tanpa pisau bedah yang melubangi skrotum untuk mengikat atau memutus vas deferens (saluran kecil dari testis menuju saluran kencing di penis) sehingga cairan sperma tidak diejakulasi.

5. Metode Kontrasepsi Darurat

Metode kontrasepsi yang dipakai dalam kondisi darurat ada dua macam yaitu pil dan AKDR. Metode kontrasepsi ini secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu AKDR yang mengandung hormon (sintetik progesteron) dan yang tidak mengandung hormon (Handayani, 2018)

6. Metode Modern

1. Alat Kontrasepsi Dalam Rahim (AKDR)
Menurut (Anggraini, 2018) AKDR atau IUD/SPIRAL adalah:

- a). Suatu benda kecil dari plastik yang lentur.
- b). Kebanyakan mempunyai lilitan tembaga (Copper, Cu) namun ada juga yang tidak berlogam, ada juga yang mengandung hormon.
- c). Dimasukkan ke dalam rahim melalui vagina.
- d). Kebanyakan mempunyai benang.

2. Kontrasepsi Mantap

- a). Tubektomi

Tubektomi adalah setiap tindakan pada kedua saluran telur wanita yang mengakibatkan orang atau pasangan tersebut tidak akan mendapatkan keturunan lagi. Jenis kontrasepsi ini bersifat permanen (Handayani, 2018).

- b). Vasektomi

Vasektomi adalah suatu metode kontrasepsi operatif minor pada pria yang sangat aman, sederhana, dan sangat efektif tindakan di saluran testis sehingga menghambat perjalanan spermatozoa dan tidak di dapatkan spermatozoa di dalam semen ejakulasi (Handayani, 2018).

3. Kontrasepsi Hormonal

- a). Pil Oral

Kontrasepsi Hormonal Oral adalah kontrasepsi berupa pil atau obat yang berbentuk tablet berisi hormon estrogen dan progesteron (Anggraini, 2018).

- b). Injeksi

Kontrasepsi suntikan adalah cara untuk mencegah terjadinya kehamilan dengan melalui suntikan hormonal (Anggraini, 2018). Kontrasepsi suntikan adalah alat kontrasepsi berupa cairan yang berisi hormon progesteron yang disuntikkan atau di injeksikan ke dalam tubuh wanita periodik. Golongan progestin misalnya

Depo Provera, Depo Progestin, dan golongan progestin dengan campuran esterogen propionat misalnya Cyclofem (Irianto, 2012).

2.3 Kontrasepsi Implant

2.3.1 Pengertian Implant

Implant adalah alat kontrasepsi berupa kapsul kecil karet terbuat dari silikon, berisi levonorgestrel, terdiri 6 kapsul kecil dan panjang 3 cm sebesar batang korek api yang disusukkan di bawah kulit lengan atas bagian dalam oleh dokter atau bidan yang sudah terlatih. Lengan yang dipasang implant biasanya lengan dari tangan yang tidak banyak digunakan beraktifitas

Kontrasepsi implant adalah alat kontrasepsi yang dipasang di bawah kulit. Implant adalah suatu alat kontrasepsi yang mengandung levonorgestrel yang di bungkus dalam kapsul silastic silicon (polidimethylsiloxane) dan dipasang di bawah kulit (Mulyani, 2018).

Implant merupakan salah satu jenis alat kontrasepsi yang berupa susuk yang terbuat dari sejenis karet silastik yang berisi hormon, dipasang pada lengan atas (Handavani, 2018).

Kontrasepsi KB implant merupakan suatu alat kontrasepsi yang mengandung levonorgestrel yang dibungkus dalam kapsul silastic silicon (polydimethylsiloxane) dan dipasang di bawah kulit (Mulyani dan Rinawati, 2013). Implant atau alat kontrasepsi bawah kulit (AKBK) adalah kontrasepsi yang diinsersikan tepat dibawah kulit, dilakukan pada bagian dalam lengan atas atau dibawah siku melalui insisi tunggal (Sarohapinem, 2014).

2.3.2 Macam-Macam Kontrasepsi Implant

Kontrasepsi ini dikenal 2 macam implant, yaitu:

1). Non-Biodegradable Implant, dengan ciri-ciri norplant (6 kapsul), berisi hormon levonogestrel daya kerja 5 tahun, norplant 2 batang, berisi hormon levonogestrel daya kerja 3 tahun. satu batang berisi hormon ST-1435 daya kerja 2 tahun, satu batang berisi hormon 3-keto desogesteri daya kerja 2,5 - 4 tahun.

2). Biodegradable Implant, dibedakan menjadi 2 macam, yaitu Norplant (6 kapsul) kosong silastic yang diisi dengan hormon levonogestrel dan ujung kapsul ditutup dengan Silastic-adhesive. Tiap kapsul mempunyai panjang 34 mm, diameter 2.4 mm berisi 36 mg levonogestrel, serta mempunyai ciri sangat efektif dalam mencegah kehamilan untuk 5 tahun. Norplant-2 (2 batang) silastic yang padat dengan panjang tiap batang 44 mm, masing-masing batang diisi dengan 70 mg levonogestrel di dalam matriks batangnya. Ciri norplant-2 adalah sangat efektif untuk mencegah kehamilan 3 tahun.

2.3.3 Mekanisme Kerja Implant

Menurut (Affandi, 2013) mekanisme kerja Implant yaitu mencegah terjadinya kehamilan melalui berbagai cara. Seperti kontrasepsi progestin pada umumnya, mekanisme utamanya adalah menebalkan mukus serviks sehingga tidak dapat dilewati oleh sperma. Walaupun pada kontrasepsi yang rendah, progestin akan menimbulkan pengentalan mukus serviks. Perubahan terjadi segera setelah pemasangan iniplani. Progestin juga menekan pengeluaran follicle stimulating hormone (FSH) dan luteinizinghormone (LH) dari hipotalamus dan hipofise. Lonjakan LH (surge) direndahkan sehingga ovulasi ditekan oleh levonorgestrel. Level

LH ditekan lebih kuat oleh etonogestrel sehingga tidak terjadi ovulasi pada 3 tahun pertama pengguna implant-1. Pengguna progestin jangka panjang. juga menyebabkan hipotropisme endometrium sehingga dapat mengganggu proses

implantasi. Perubahan pertumbuhan dan maturasi endometrium. menjadi penyebab perdarahan ireguler. Hal yang baru dalam implant-2 ialah cara pengeluaran hormon levonorgestrel didalam tubuh, yang terjadi secara terus menerus dan stabil selama 3-4 tahun. Metode kontrasepsi subdermal ini setara dengan 1095-1460 pil progestin yang harus diminum tiap hari.

2.3.4 Teknik Memasukkan Implant

Menurut Hatcher (2018) tips dan teknik memasukkan implant adalah sebagai berikut:

1. Pastikan implant terpasang benar di alat untuk memasukkannya
2. Berikan anastesi lokal (2 ee 1% lidocaine) sepanjang 4 cm, 6cm atau 8 em diatas ruang anticubital di lengan yang tidak dominan 3.
3. Cubit kulit untuk memastikan implant dimasukkan tepat di bawah kulit
4. Masukkan implant dengan menarik kulit, miringkan jarum di sudut 20derajat
5. Lepas segel plastik dengan menekan batang atau tangkai pendukung obturator. Batang pendukung flip menyudut 90 derajat. Stabilkan obturator (batang dalam) dan tarik jarum luar di atas obturator. Jangan dorong obturator masuk.
6. Pastikan implant sudah terpasang dengan menyentuh area kulit dan minta pasien melakukannya (bukan memijat).

2.3.5 Teknik Pencabutan Implant

Pada pencabutan sering dijumpai beberapa kesulitan sehingga perlu diupayakan untuk cara tehnik pencabutan tersebut. Teknik-teknik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Cara Pop Out

a) Dorong ujung proksimal "kapsul" (arah bahu) kearah distal dengan ibu jari sehingga mendekati tubang insisi.

b) Kemudian jari telunjuk menahan bagian tengah "kapsul", sehingga ujung distal "kapsul" menekan kulit.

c) Bebaskan jaringan yang menyelubungi ujung "kapsul" dengan scalpel/bisturi.

d) Tekan dengan lembut ujung "kapsul" melalui lubang insisi sehingga ujung tersebut akan "menyembul/Pop-out" melalui lubang insisi.

2. Cara Standard

a) Jepit ujung distal "kapsul" dengan klem Mosquito, sampai kira- kira 0,5-1 cm dari ujung klemnya masuk dibawah kulit melalui lubang insisi.b)

b) Putar pegangan klem pada posisi 180 drajat disekitar sumbu utamanya mengarah kebahu akseptor.

c) Kemudian bersihkan jaringan-jaringan yang menempel disekeliling klem dan "kapsul" dengan skalpel atau kasa steril sampai "kapsul" terlihat dengan jelas.

d) Tangkap ujung "kapsul" yang sudah terlihat dengan klem Crile. lepaskan klem Mosquito, dan keluarkan "kapsul" dengan klem Crile.

e) Cabut/keluarkan "kapsul-kapsul" lainnya dengan cara yang sama.

3. Cara U

a) Buat insisi memanjang selebar 4mm.kira-kira 5mm proksimal dari ujung distal "kapsul" diantara kapsul ke-3, dan kapsul ke-4

b) "Kapsul" yang akan dicabut difiksasi dengan meletakan jari telunjuk tangan kiri sejajar disamping "kapsul".

c) "Kapsul" dipegang dengan klem (Norplant holding forcep) kurang lebih 5 mm dari ujung distalnya.

d) Kemudian klem diputar kearah pangkal lengan atas atau bahu akseptor sehingga

"kapsul" terlihat dibawah lubang insisi dan dapat dibersihkan dari jaringan-jaringan yang menyelubunginya dengan memakai skalpel, untuk seterusnya dicabut keluar.

4. Cara Tusuk "MA"

- a) Satu ujung dilengkungkan sepanjang 0,5 0,75 cm dengan sudut 90 derajat dan diperkecil serta diruncingkan.
- b) Kemudian ujung yang lain dilengkungkan dalam satu bidang dengan lengkungan runcing tadi dan dipakai untuk pegangan operator.
- c) Setelah "kapsul" dijepit dengan pinset atau klem arteri, jaringan ikat dibersihkan dengan pisau sampai "kapsul" tampak putih.
- d) Kemudian alat tusuk "MA" ditusukan pada "kapsul" serta terus diikat keluar (Anggraini, 2011).

2.3.6 Keuntungan Implant

Menurut (Sulistiyawati, 2018), keuntungan kontrasepsi Implant dapat dilihat dari 2 segi, yaitu:

1. Keuntungan dari segi kontrasepsi, yaitu:

Daya guna tinggi. perlindungan jangka panjang (sampai lima tahun), pengembalian tingkat kesuburan yang cepat setelah pencabutan, tidak memerlukan pemeriksaan dalam, bebas dari pengaruh estrogen, tidak mengganggu aktivitas seksual, tidak mengganggu produksi ASI, klien hanya perlu kembali ke klinik bila ada keluhan, dan dapat dicabut setiap saat sesuai kebutuhan. Mengurangi nyeri haid, mengurangi jumlah darah haid,

2 . Keuntungan dari segi Non Kontrasepsi, yaitu:

memperbaiki anemia, melindungi terjadinya kanker endometrium. menurunkan angka kejadian tumor jinak payudara, dan menurunkan angka kejadian endometritis.

2.3.7 Kerugian Implant

Menurut (Handayani, 2018) kerugian kontrasepsi Implant, yaitu: Implant harus dipasang dan diangkat oleh petugas kesehatan yang terlatih. lebih mahal, sering timbul perubahan pola haid, akseptor tidak dapat menghentikan implant semaunya sendiri, beberapa orang wanita mungkin segan untuk menggunakannya karena kurang mengenalnya, dan implant kadang dapat terlihat oleh orang lain.

Menurut Hatcher (2018) secara umum kelemahan semua jenis implant sama yaitu:

1. Perdarahan menstruasi yang tidak teratur sering terjadi dan berlangsung terus
2. Amenorhea dan oligomenorhea umum terjadi
3. Perdarahan tidak teratur dapat mengganggu aktivitas seksual
4. Memasukkan dan melepaskan susuk KB perlu prosedur khusus dimana pelatihan khusus dibutuhkan
5. Tidak ada perlindungan STI
6. Efek samping hormon seperti sakit kepala yang umum terjadi
7. Tumbuh jerawat.

2.3.8 Efek Samping Implant

Menurut (Handayani, 2018), efek samping Implant, yaitu:

1. Perubahan pola haid, yang terjadi kira-kira pada 60 % akseptor dalam tahun pertama setelah insersi.
2. Bertambahnya hari-hari perdarahan dalam I siklus.
3. Perdarahan bercak (spotting).
4. Berkurangnya siklus haid.
5. Antenorhoe
6. Pertambahan atau kehilangan berat badan (perubahan nafsu makan).
7. Ekspulsi
8. Infeksi pada daerah insersi.

2.3.9 Efektifitas Implant

Menurut (Marmi, 2018), Efektifitas Implant, yaitu:

1. Angka kegagalan Norplant: < 1 per 100 wanita per tahun dalam 5 tahun pertama ini lebih rendah dibandingkan kontrasepsi oral, IUD, dan metode barrier.
2. Efektifitas Norplant berkurang sedikit setelah 5 tahun, dan pada tahun ke 6 kira-kira 2,5-3% akseptor menjadi hamil.
3. Norplant-2 sama efektifnya dengan norplan, untuk waktu 3 tahun pertama. Setelah pemakaian 3 tahun terjadi kehamilan dalam jumlah besar yang tidak diduga sebelumnya, disangka terjadi penurunan dalam pelepasan hormonnya.

Implant mempunyai efektifitas yang tinggi, angka kegagalan norplant <1/100 wanita tahun dalam 5 tahun pertama. Efektifitas norplant berkurang sedikit setelah 5 tahun, dan pada tahun ke 6 kira-kira 2,5-3% akseptor menjadi hamil. Implant sangat efektif, angka kegagalan 0,2-1 kehamilan per 100 perempuan per tahun.

2.3.10 Indikasi Pengguna Implant

Menurut Hatcher (2018), kontrasepsi implant sangat bagus untuk wanita dengan kontraindikasi atau efek samping dari estrogen, seperti:

1. Wanita dengan sejarah pribadi thrombosis
2. Wanita yang baru melahirkan
3. Wanita yang eksklusif menyusui
4. Wanita yang merokok dan berusia > 35 tahun
5. Wanita yang takut khloasma, memburuknya sakit kepala akibat migran, hipertriglisridemia atau efek samping terkait estrogen lainnya.

2.3.11 Kontraindikasi Pengguna Implant

Menurut Sulistyawati (2018) kontraindikasi pengguna implant antara lain:

1. Hamil atau diduga hamil

2. Perempuan perdarahan pervagina yang belum jelas penyebabnya
3. Memiliki benjolan/kanker payudara atau riwayat kanker payudara.
4. Perempuan yang tidak dapat menerima perubahan pola haid yang terjadi.
5. Memiliki miom uterus dan kanker payudara.
6. Mengalami gangguan toleransi glukosa.

2.4 Faktor faktor yang Berhubungan dengan Pemakaian Alat Kontrasepsi Implant (MKJP)

Menurut (Puslitbangkes, 2018) faktor-faktor yang berhubungan dengan pemakaian alat kontrasepsi implant antara lain:

2.4.1 Umur

Menurut Finer dan Philbin (2012), Sebagian besar masa reproduksi secara aktif digunakan untuk kebutuhan seksual, dengan demikian wanita memiliki periode yang panjang dimana mereka memerlukan metode yang efektif yang digunakan untuk mengatur kehamilan dan menjarangkannya. Penelitian yang dilakukan pada ibu muda di USA, untuk menjarangkan kehamilan mereka mengatakan diperlukan suatu metode kontrasepsi yang efektif untuk jangka panjang, karena umur yang muda maka masa reproduktifnya lebih panjang, dari penelitian tersebut didapati pada wanita usia <21 tahun cenderung mengalami kehamilan yang tidak diinginkan dan abortus lebih besar dari dua kali (Winner dkk, 2012).

Menurut Depdikbud (2010), umur adalah usia individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat berulang tahun. Umur merupakan lamanya hidup dalam hitungan waktu yang dihitung sejak dilahirkan hingga saat didalam satuan tahun. Umur merupakan periode penyesuaian terhadap pola-pola kehidupan baru dan harapan-harapan baru. Pada dewasa ini ditandai oleh adanya perubahan-perubahan

jasmani dan manual, semakin bertambah umur seseorang akan semakin tinggi tingkat pengetahuan di peroleh (Addy, 2018).

Pendapatan yang sama pada penelitian yang dilakukan di Iran karena umur yang muda mempunyai masa reproduktif yang panjang sehingga diperlukan metode kontraseptif efektif dalam waktu yang lama. Penelitian didapatkan hasil 64% dari pengguna implant adalah wanita dengan umur < 24 tahun (Nakhaee dan Mirahmadizadeh, 2011).

Menurut Saifudin (2018). Pasangan dengan istri berusia 20 tahun dianjurkan untuk menunda kehamilannya karena alat kontrasepsi wanita belum siap untuk memulai proses kelahiran sehingga dapat menyebabkan kehamilan resiko tinggi. Masa mengakhiri kesuburan setelah mempunyai 2 anak karena usia tersebut memasuki usia rentan dan komplikasi kehamilan tinggi.

Umur adalah suatu pertumbuhan dan perkembangan dengan perubahan waktu kecil menjadi dewasa. Usia seorang wanita dapat mempengaruhi kecocokan metode-metode kontrasepsi tertentu. Umur antara 20-30 tahun merupakan periode usia yang baik untuk melahirkan.

Periode umur diatas 30 tahun terutama diatas 35 tahun sebaiknya mengakhiri kesuburan, Karena usia ibu yang relative dapat menimbulkan komplikasi (Pendit, 2010).

Menurut penelitian Wati (2016), Dengan judul "Hubungan antara pendidikan dan umur ibu dengan pemakaian kontrasepsi Implant di RS. Bhayangkara Palembang Tahun 2016", diketahui bahwa sebagian besar Chak list dengan umur diatas 35 tahun yang memiliki kontrasepsi implant yaitu 35 sample dengan umur (35 tahun) terdapat 37 akseptor (48%) yang memiliki KB implant, dan 38 akseptor (51.4%) yang memiliki KB nonimplant. Dari hasil uji chi-square, didapatkan nilai pvalue = 0,040 < 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang

bermakna antara umur dengan pemakaian alat kontrasepsi implant di RSUD. Dr. Ibnu Sutowo Baturaja.

2.4.2 Pendidikan

Menurut kamus besar bahasa indonesia (2010) pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran, pelatihan, proses dan perbuatan cara mendidik.

Pendidikan adalah salah satu faktor penentu pada gaya hidup dan status kehidupan seseorang dalam masyarakat. Tingkat pendidikan yang dimiliki mempunyai pengaruh yang kuat pada perilaku reproduksi dan penggunaan alat kontrasepsi (Ardian, 2010).

Peran pendidikan dalam mempengaruhi pola pemikiran perempuan untuk menentukan kontrasepsi mana yang lebih sesuai untuk dirinya, kecenderungan ini menghubungkan antara tingkat pendidikan akan mempengaruhi pemahaman dan pengetahuan seseorang. Penelitian di cambodia tersebut menegaskan hubungan pendidikan dengan pemilihan kontrasepsi modern sangat berkaitan (Samandari 2018).

Berdasarkan, hasil penelitian di Kenya tingkat pendidikan ibu. dengan pemakaian kontrasepsi modern mempunyai hubungan yang signifikan. Ibu dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih memilih menggunakan metode kontrasepsi modern dengan efektifitas yang tinggi

(Copllo, 2010).

2.4.3 Pekerjaan.

Menurut Wawan (2018), Pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga. Pekerjaan bukanlah sumber kesenangan, tetapi lebih banyak merupakan cara mencari nafkah yang

membosankan, berulang dan banyak tantangan. Bekerja umumnya merupakan kegiatan menyita waktu. Bekerja bagi ibu-ibu akan mempunyai pengaruh terhadap kehidupan keluarga.

Banyak penelitian menemukan bahwa perempuan yang bekerja dan ikut berpartisipasi dalam menyumbang sumber perekonomian keluarga cenderung lebih mengatur kesuburannya, dengan memiliki satu anak atau bahkan tidak sama sekali, persaingan dalam karir dan pekerjaan 18 bahkan.

kebijakan dari tempat kerja membuat mereka memilih untuk tidak mempunyai anak, sehingga mereka harus memilih kontrasepsi yang paling efektif dan berlangsung dalam waktu yang lama (Mosha & Ruben, 2013)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2015), di desa Pejagoan Kabupaten Kebumen dengan jumlah sampel sebanyak 41 akseptor KB. Jidapat sebagian besar pekerjaan responden Ibu rumah tangga sejumlah 14 orang (34.1%), dan ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan dan pemilihan kontrasepsi implant dengan nilai p value: 0.035 0.1.

2.4.4 Paritas

Pengalaman berulang dari melahirkan dan resiko dari terlalu melahirkan sering menimbulkan suatu hal mempengaruhi kesehatan bahkan menimbulkan kematian. dari para akseptor metode kontrasepsi jangka panjang di cipayang bandung memutuskan memilih salah satu metode kontrasepsi jangka panjang karena telah memiliki cukup anak yaitu lebih dari 5 dan mengalami komplikasi selama hamil dan melahirkan oleh karena itu mereka menyadari terlalu sering melahirkan adalah membahayakan kesehatannya(Newland. 2010).

Berbeda dengan penelitian Erman yang dilakukan di Palembang. paritas tidak mempengaruhi dalam pemilihan alat

kontrasepsi dengan metode jangka panjang. dipaparkan tidak ada hubungan signifikan antara paritas dengan penggunaan MKJP (Erman dan Elviani. 2018).

2.4.5 Pengetahuan

Menurut Sulistyawati (2017), Pengetahuan adalah hasil tahu dari manusia, pengetahuan itu mempunyai sasaran yang tertentu, mempunyai metode atau pendekatan untuk mengkaji objek tersebut sehingga memperoleh hasil yang dapat disusun secara sistematis dan diakui secara universal.

2.4.6 Jumlah penghasilan keluarga

Menurut Wang dkk(2010), dalam Mosha & Ruben (2013). perbedaan kesuburan menurut status sosial ekonomi telah menarik banyak perhatian karena mereka percaya bahwa perempuan dari keluarga kaya akan mempunyai kesehatan yang lebih baik yang secara pasti akan berpengaruh pada kesuburannya dan hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan penduduk yang mengakibatkan kepadatan pada sub populasi tertentu. Kesejahteraan ekonomi keluarga mempunyai hubungan positif terhadap penggunaan kontrasepsi, dengan OR 3.96 berarti pada keluarga sejahtera mempunyai 4 kali lebih besar dalam menggunakan kontrasepsi untuk mencegah kehamilan (Mosha & Ruben, 2013).

Hasil survei demografi dan kesehatan dari 55 negara berkembang dengan menggunakan indeks kekayaan untuk mengeksplorasi pemakaian kontrasepsi modern didapati kesenjangan dengan pemakaian lebih rendah pada masyarakat miskin (Gakidou & Vayena. 2007). Penghasilan dibagi 16 menjadi dua kategori berdasarkan UMR dari wilayah kabupaten Banyuwangi, rendah jika < Rp. 1.426.000 dan tinggi jika \geq Rp 1.426.000 (Pergub Jatim,2014).

KERANGKA KONSEP PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam suatu penelitian adalah kerangka hubungan antar konsep - konsep yang ingin diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilakukan. Konsep hanya dapat diamati dan diukur melalui konstruk atau yang lebih dikenal dengan nama variabel. Variabel adalah ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota kelompok yang berbeda dengan kelompok lain. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel independen (bebas, sebab yang mempengaruhi) dan variabel dependen

(tergantung, akibat, terpengaruh) (Notoadmodjo, 2018).

Adapun faktor faktor yang berhubungan dengan pemakaian kontrasepsi implant menurut Puslitbangkes, 2018, adalah umur, pendidikan, pekerjaan, paritas, pengetahuan dan jumlah penghasilan keluarga. Pada penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah variabel dependen yaitu kontrasepsi implant dan variabel independen yaitu umur dan pekerjaan. Sedangkan faktor-faktor lainnya tidak diteliti.

3.2 Definisi Operasional

Tabel Definisi Operasional

No	Variabel Yang Diteliti	Definisi Operasional	Hasil Ukur	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur
1	Akseptor KB Implant	Akseptor KB Yang Menggunakan KB Implant (Yuhedi,2018)	1. Ya : Jika Ibu menggunakan KB implant 2. Tidak : Jika Ibu menggunakan KB lainnya Selain KB Implant (Yuhedi,2018)	Check List	Study dokumentasi laporan akseptor KB Implant bulan Januari-Desember Tahun 2018	Ordinal
2	Umur	Lamanya Waktu Hidup Individu (Wawan,2018)	1.Beresiko : Jika Umur Ibu >35 tahun atau <20 tahun 2.Tidak beresiko : Jika umur Ibu 20-35 tahun (Ainiyusmi,2018)	Check List	Study dokumentasi laporan akseptor KB Implant bulan Januari-Desember Tahun 2018	Ordinal

3	Pekerjaan	Kegiatan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya (wawan,2018)	1.Tidak bekerja: Jika ibu tidak melakukan kegiatan untuk mendapatkan penghasilan. 2. bekerja : Jika Ibu melakukan kegiatan untuk mendapatkan penghasilan (wawan,2018)	Check List	Study dokumentasi laporan akseptor KB Implant bulan Januari-Desember Tahun 2018	Nominal
---	-----------	--	--	------------	---	---------

3.3 Hipotesis

1. Ada hubungan umur ibu dalam pemilihan kontrasepsi KB Implant di UPTD Puskesmas Kemalaraja Tahun 2018.

2. Ada hubungan umur ibu dalam pemilihan kontrasepsi KB Implant di UPTD Puskesmas Kemalaraja Tahun 2018.

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah survei analitik yaitu survei atau penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan ini terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena, baik antara faktor resiko dengan faktor efek. Yang dimaksud dengan faktor efek adalah suatu akibat dari adanya faktor resiko, sedangkan faktor resiko adalah suatu fenomena yang mengakibatkan terjadinya efek (Notoatmodjo,2012).

Pendekatan yang digunakan adalah *Retrospektif* yaitu sebuah studi yang didasarkan pada catatan medis, mencari mundur sampai waktu peristiwanya terjadi di masa lalu (Notoatmodjo,2010) dalam penelitian ini sedangkan variable independen yang akan di teliti yaitu penggunaan kontrasepsi implant sedangkan

variabel independen yang akan di teliti adalah Umur dan Pekerjaan Ibu.

4.2 Populasi Penelitian dan Sampel Penelitian

4.2.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti (Notoatmodjo,2012).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 159 orang yang memakai Kontrasepsi Implant .

4.2.2 Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah sebagian penelitian yang diambil dar keseluruhan populasi dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo,2012).

Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian akseptor KB UPTD Puskesmas Kemalaraja Baturaja Tahun 2016. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Random Sampling

Yaitu pengambilan sampel di lakukan secara acak sistematis (Notoatmodjo,2012). Menurut Notoatmodjo (2012),

besarnya sampel dalam penelitian ni dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

N= Besarnya Populasi

n= Besarnya Sampel

d= Tingkat Karyawan / Ketetapan yang diinginkan (0,1)

$$n = \frac{159}{1 + 159 (0,1^2)}$$

$$n = \frac{159}{1 + 159 (0,01)}$$

$$n = \frac{159}{2,59}$$

$$n = 61,38$$

Jadi besar sampel yang diteliti adalah sebanyak 61 orang.

4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

4.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara mengumpulkan data yang akan di Kegiatan merubah data berbentuk kalimat atau huruf menjadi data berbentuk data angka atau bilangan. Kegunaannya adalah untuk mempermudah analisis data dan mempercepat pada saat entry data .

3. *Processing* (Pemasukan Data)

Data yakni jawaban – jawaban dari masing – masing responden yang dalam bentuk “ Kode” (angka dan huruf) dimasukkan kedalam program atau “software” komputer. Salah satu paket program yang

lakukan dalam penelitian (Notoatmodjo,2012)

Data sekunder adalah data yang didapat dari suatu lembaga atau instansi (Notoatmodjo,2012)

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sekunder yaitu dengan study dokumentasi laporan akseptor KB

4.4.2 Instrumen Pengumpulan

Instrumen pengambilan data menggunakan *Check List* adalah suatu daftar untuk mengecek, yang berisi nama subjek dan beberapa gejala atau identitas dari sasaran pengamatan.

4.5 Tehnik Pengolahan Data

Menurut Notoatmodjo (2012), Teknik pengolahan data adalah sebagai berikut :

1. *Editing*(Pengeditan Data)

Kegiatan untuk melakukan pengecekan dan perbaikan isian formulir atau kuisioner apakah jawaban sudah lengkap, jelas , relevan, konsisten.

2. *Coding* (Pengkodean)

paling sering digunakan untuk “entri data” penelitian adalah paket program SPSS.

4. *Cleaning* (Pembersihan Data)

Merupakan kegiatan pengecekan kembali untuk melihat kemungkinan adanya kesalahan- kesalahan kode, ketidak lengkapan, dan sebagainya kemudian dilakukan pembetulan atau koneksi.

4.6 Analisa Data

4.6.1 Analisa Univariat

Analisa Univariat merupakan analisis data yang dilakukan untuk menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel (Notoatmodjo, 2012). Adapun variabel independen yang diteliti yaitu umur dan pekerjaan ibu. Sedangkan variabel dependennya yaitu pemilihan kontrasepsi KB Implant.

4.6.2 Analisa Bivariat

Menurut Notoatmodjo (2012), analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan

terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Analisis ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (umur dan pekerjaan) dengan variabel dependen (pemilihan kontrasepsi KB implant) dengan menggunakan uji statistik *Chi-square* dengan komputersasi dengan tingkat kemaknaan $\alpha = 0,1$ jika $p\text{ value} < \alpha 0,1$ artinya ada hubungan yang bermakna (signifikan) antara variabel independen dengan variabel dependen, jika $p\text{ value} > \alpha 0,1$ artinya tidak ada hubungan yang bermakna (Notoatmodjo, 2012).

independen yaitu umur dan pekerjaan sedangkan variabel dependen yaitu kontrasepsi implant. Data disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan narasi

HASIL PENELITIAN

5.2.1 Analisa Univariat

Analisa ini dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari variabel

5.2.1.1 Kontrasepsi Implant

Penelitian ini dilakukan pada responden berjumlah 61 orang. Pada variabel pemilihan kontrasepsi implant dibagi menjadi dua kategori yaitu ya (jika ibu menggunakan KB Implant) dan tidak (jika ibu tidak menggunakan KB Implant). Distribusi responden berdasarkan kontrasepsi implant dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut

Tabel

Distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan kontrasepsi

No	Kontrasepsi Implant	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ya	36	59,0
2	Tidak	25	41,0
Total		61	100

Dari tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 61 responden terdapat ibu yang tidak memakai alat kontrasepsi implant sebanyak 25 responden (41,0%) sedangkan ibu yang memakai alat kontrasepsi implant hanya 36 responden (59,0%).

5.2.1.2 Umur

Pada variabel umur dibagi menjadi dua kategori yaitu beresiko umur ibu 20-35 tahun) dan tidak beresiko (umur ibu < 35 Tahun atau <20). Distribusi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut :

Tabel
Distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan umur

No	Kontrasepsi Implant	Frekuensi	Presentase (%)
1	Beresiko	33	54,1
2	Tidak Beresiko	28	45,9
Total		61	100

Dari tabel 5.2 dapat diketahui bahwa dari 61 responden terdapat umur ibu yang tidak beresiko sebanyak 28 responden(45,9%) Lebih tinggi dari umur ibu yang beresiko yaitu 33 responden (45,9%).

5.2.1.3 Pekerjaan

Pada variabel pekerjaan di bagi menjadi dua kategori yaitu tidak bekerja (jika ibu tidak melakukan kegiatan untuk mendapatkan penghasilan) dan bekerja (jika ibu melakukan kegiatan untuk mendapatkan penghasilan). Distribusi responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 5.4 berikut :

Tabel
Distribusi frekuensi dan persentase responden berdasarkan pekerjaan di UPTD

No	Kontrasepsi Implant	Frekuensi	Presentase (%)
1	Tidak Bekerja	36	59,0
2	Bekerja	25	41,0
Total		61	100

Dari tabel 5.4 dapat diketahui bahwa dari 61 responden terdapat umur ibu yang tidak bekerja sebanyak 36 responden (59,0%) Lebih tinggi dari ibu yang bekerja yaitu 25 responden (41,0%).

5.2.2 Analisa Bivariat

Analisa bivariat ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kemaknaan hubungan antara variabel independen yaitu umur dan pekerjaan dan variabel dependen yaitu kontrasepsi implant dengan menggunakan uji statistik chisquare dengan batas kemaknaan $\alpha = 0,1$, CI = 95%.

5.2.2.1 Hubungan Umur dengan Kontrasepsi Implant

Pada penelitian ini variabel umur dengan kontrasepsi implant dihubungkan dengan menggunakan tabel silang atau crosstab yang dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut :

Tabel 5
Hubungan umur dengan kontrasepsi implant

Umur	Kontrasepsi Implant				Jumlah		<i>p value</i>
	Ya		Tidak		N	%	
	N	%	N	%			
Beresiko	24	72,7	9	27,3	33	100	0,035
Tidak Beresiko	12	42,9	16	57,1	28	100	
Jumlah	36	59	25	41	61	100	

Dari tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa dari 33 responden dengan umur beresiko yang memakai alat kontrasepsi implant 24 Responden (72,7%) dan yang tidak memakai alat kontrasepsi implant 9 responden (27,3%).

Sedangkan dari 28 responden dengan umur ibu yang tidak beresiko yang memakai kontrasepsi implant sebanyak 12 responden (42,0%) dan umur tidak beresiko yang tidak

memakai kontrasepsi implant sebanyak 16 responden (57,1%).

Dari hasil uji chi-square didapatkan $p \text{ value} < 0,1$ yaitu 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kontrasepsi implant.

Dengan demikian hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kontrasepsi implant terbukti statistik.

5.2.2.2 Hubungan Pekerjaan dengan Kontrasepsi Implant

Pada penelitian ini variabel pekerjaan dihubungkan dengan kontrasepsi implant

menggunakan tabel silang atau crosstab yang dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6
Hubungan Pekerjaan dengan kontrasepsi implant

Umur	Kontrasepsi Implant				Jumlah		p value
	Ya		Tidak		N	%	
	N	%	N	%			
Tidak Bekerja	25	64,4	11	30,6	36	100	0,085
Bekerja	11	44,0	14	56,0	25	100	
Jumlah	36	59,0	25	41,0	61	100	

Dari tabel 5.6 diatas dapat diketahui bahwa dari 36 responden yang tidak bekerja yang memakai alat kontrasepsi implant 25 Responden (69,4%) dan yang tidak memakai alat kontrasepsi implant sebanyak 11 responden (30,6%).

Sedangkan dari 25 responden Pekerjaan ibu yang Bekerja yang memakai kontrasepsi implant sebanyak 11 responden (44,0%) dan yang bekerja yang tidak memakai

PEMBAHASAN

Populasi pada penelitian ini sebanyak 159 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Random Sampling* sehingga didapatkan 61 responden. Sampel pada penelitian ini adalah semua ibu yang memakai kontrasepsi KB pada tahun 2018, yang datanya diperoleh dari rekam medic.

Selanjutnya data yang telah dikumpulkan diolah dan dilakukan analisis data terdiri dari analisis univariat dan analisis bivariat. Pada analisis bivariat

kontrasepsi implant sebanyak 14 responden (56,0%).

Dari hasil uji chi-square didapatkan p value < 0,1 yaitu 0,085. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan kontrasepsi implant .

Dengan demikian hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kontrasepsi implant terbukti stastik.

dilakukan uji stastik *Chi-square* dengan menggunakan komputerisasi.

6.1 Kontrasepsi Implant

Berdasarkan hasil analisa univariat diketahui bahwa dari 61 responden terdapat ibu yang tidak memakai alat kontrasepsi implant sebanyak 25 responden (41,0%) lebih besar dari yang memakai alat kontrasepsi implant sebanyak 36 responden (59,0%).

Pada penelitian ini sebagian besar responden tidak memakai alat kontrasepsi implant yaitu 25 orang (41,0%) dan hanya 36 orang (59,0%) yang memakai alat kontrasepsi implant.

6.2 Hubungan Umur dengan Kontrasepsi Implant

Pada variabel umur dibagi menjadi dua kategori yaitu beresiko (umur ibu 20-35 tahun) dan tidak beresiko (umur ibu >35 tahun). Hasil univariat didapatkan sebagian besar umur responden tidak beresiko yaitu 28 orang (45,9%) dan 33 orang (54,1%) yang beresiko .

Dari hasil uji *chi-square* didapatkan *p value* < 0,1 yaitu 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan kontrasepsi implant . Dengan demikian Hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kontrasepsi implant terbukti secara statistik.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh wati (2011), yang meneliti “ Hubungan antara pendidikan dan umur ibu dengan pemakaian kontrasepsi implant di RS. Bhayangkara Palembang Tahun 2012”, diketahui bahwa sebagian besar *Check list* dengan umur diatas 35 tahun yang memiliki kontrasepsi implant yaitu 35 sample dengan umur (>35 Tahun) terdapat 37 akseptor (48%) yang memiliki KB implant, dan 38 akseptor (51,4%) yang memiliki KB nonimplant. Dari hasil uji *Chi-square*, didapatkan nilai *pvalue* = 0,040<0,1. Hal ini menunjukkan bahwa

ada hubungan yang bermakna antara umur dengan pemakaian alat kontrasepsi implant di RSUD Dr. Ibnu Sutowo Baturaja.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori saifudin Saifudin(2010), Pasangan dengan istri berusia 20 tahun dianjurkan untuk menunda kehamilannya karena alat kontrasepsi wanita belum siap untuk memulai proses kelahiran sehingga dapat menyebabkan kehamilan resiko tinggi. Masa menghakhiri kesuburan setelah mempunyai 2 anak karena usia rentan dan komplikasi kehamilan tinggi.

Pada penelitian ini didapatkan pada responden yang memakai alat kontrasepsi implant dengan berbagai alasan diantaranya : perlindungan jangka panjang (sampai lima tahun), pengambilan tingkat kesuburan yang cepat setelah pencabutan, tidak memerlukan pemeriksaan dalam, bebas dari pengaruh estrogen tidak mengganggu aktivitas seksual, tidak mengganggu aktivitas ASI, klien hanya perlu kembali ke klinik bila ada keluhan, dan dapat dicabut setiap saat sesuai kebutuhan.

6.3 Hubungan Pekerjaan dengan Kontrasepsi Implant

Pada variabel pekerjaan dibagi menjadi dua kategori yaitu tidak bekerja (jika ibu tidak melakukan kegiatan untuk mendapatkan penghasilan) dan bekerja (jika ibu melakukan kegiatan untuk mendapatkan penghasilan). Hasil analisa univariat didapatkan sebagian besar responden tidak bekerja yaitu 36 orang (57,1

%) dan hanya 25 orang (41,0%) yang bekerja.

Dari hasil uji *Chi-square* didapatkan $p\ value < 0,1$ yaitu 0,085. Hal ini meunjukkan bahwa ada hubunganyang signifikan antara umur dengan kontrasepsi implant di UPTD Puskesmas Kemalaraja Baturaja Tahun 2016. Dengan demikian hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan antara umur dengan kontrasepsi implant terbukti secara stastik.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh febriani (2011), di desa pejagoan Kabupaten Kebumen dengan jumlah sample sebanyak 41 akseptor KB, didapat sebagian besar pekerjaan responden ibu rumah tangga sejumlah 14 orang (34,1%), dan ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan dan pemilihan kontrasepsi implant dengan nilai $p\ value : 0,035 < a\ 0,1$.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wawan

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa :

1. Sebagian besar responden tidak memakai alat kontrasepsi implant yaitu sebanyak 25 orang (41,0%), sedangkan 36 orang (59,0%) memakai alat kontrasepsi implant.
2. Sebagian umur responden yang beresiko yaitu sebanyak 33 orang (54,1%),sedangkan umur responden yang beresiko yaitu sebanyak 28 orang (45,9%)

(2010), bahwa pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarga. Pekerjaan bukanlah sumber kesenangan, tetapi lebih banyak merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang dan banyak tantangan. Bekerja umumnya merupakan kegiatan menyita waktu. Bekerja bagi ibu – ibu akan mempunyai pengaruh terhadap kehidupan keluarga.

Dari penelitian ini dapat diliat bahwa masih banyak akseptor KB yang tidak bekerja lebih memilih memakai alat kontrasepsi implant dalam menjalankan program KB karena alat kontrasepsi implant dapat mengurangi nyeri haid, mengurangi jumlah darah haid, memperbaiki anemia, melindungi terjadinya kanker endometrium. Menurunkan angka kejadian tumor jinak payudara, dan menurunkan angka kejadian endometri.

3. Sebagian besar responden tidak bekerja yaitu sebanyak 36 orang (59,0%), sedangkan 25 orang (41,0%) bekerja.
4. Ada hubungan yang bermakna antara umur dengan kontrasepsi implant dimana $p\ value$ yaitu $0,035 < 0,1$
5. Ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan dengan
6. Kontrasepsi implant dimana $p\ value$ yaitu $0,085 < 0,1$

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka disarankan :

1. Bagi Tenaga Kesehatan

Disarankan agar aktif memberikan penyuluhan tentang pentingnya alat kontrasepsi serta informasi mengenai kontrasepsi implant.

2. Bagi Institusi Pendidikan
Agar dapat menambah bahan kepustakaan tentang alat kontrasepsi implant serta bahan rujukan untuk penelitian berikutnya.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya ‘

DAFTAR PUSTAKA

Handayani. Sri. (2018) *Buku Ajar Pelayanan Keluarga Berencana* Yogyakarta: Pustaka Rihama

Hatcher, Robert A. (2015). *Serba Serbi Kontrasepsi Lengkap Dan Praktis*. Yogyakarta: Citra Pustaka

Data Rekam Medik

Affandi. (2013). *Buku Panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi*. Jakarta : Tridasa Printer

Anggraini, Yetti. (2018) *Pelayanan Keluarga Berencana*. Yogyakarta : Rohima Press

Hidayat, (2011). *Metode Penelitian, Kesehatan*. Jakarta: Rhineka Cipta

Irianto, Koes. (2012). *Keluarga Berencana Untuk Paramedis & Nonmedis*. Bandung: Yrama Widya

Martini. (2011) *Pelayanan Keluarga Berencana*. Jakarta : Nuha Medika

Mulyani, Siti. (2013). *Kb Keluarga Berencana & Alat Kontrasepsi*. Yogyakarta : Nuha Medika

Notoatmodjo, Soekidjo. (2012). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan pengetahuan bagi peneliti yang akan datang dalam meneliti variabel variabel lainnya yang berhubungan dengan alat kontrasepsi implant dengan menggunakan metode – metode penelitian yang berbeda sehingga penelitian mengenai alat kontrasepsi implant dapat dikembangkan.

Parindur,(2011). *Buku Pelayanan Kontrasepsi*. Yogyakarta : Nuha Medika

Paslitbangkes. (2011). *Pelayanan Kontrasepsi Kb*. Bandung : Yrama Widiya

Prawirohardjo, (2010). *Buku Kontrasepsi Kb*. Jakarta : Tridasa Printer

Sabda. (2013). *Hubungan Umur Dan Paritas Dengan Kejadian Kpsw Di Rsud Palembang Bari Tahun 2001*. Palembang : Risky Patya

Saifuddin. (2010). *Buku panduan Praktis Pelayanan Kontrasepsi*. Jakarta : PT Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo

Sarohpinem. (2014) . *Pelayanan Keluarga Berencana* . Yogyakarta: Rohima Press

IMPLEMENTASI BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DALAM MEMBANGUN KERJASAMA ANTAR DESA DI KECAMATAN RAMBUTAN

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

ABSTRAK

Pengertian Desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan /atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU no. 6 Tahun 2014).Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan.. Dalam upaya mewujudkan pelaksanaan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa agar mampu menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan penyelenggaraan administrasi Desa, maka setiap keputusan yang diambil harus berdasarkan atas musyawarah untuk mencapai mufakat. BPD sebagai Badan Permusyawaratan merupakan wahana untuk melaksanakan demokrasi berdasarkan Pancasila. BPD berkedudukan sejajar dan menjadi mitra dari Pemerintah Desa. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.Dalam rangka mencapai tujuan tertentu desa dapat melakukan kerjasama dengan pihak-pihak lain Kerjasama antar desa dilakukan sesuai kewenangannya untuk kepentingan desa dan diatur dengan peraturan bersama yang dilakukan Kepala Desa setelah mendapat persetujuan BPD dan dilaporkan kepada Bupati melalui Camat. Sedangkan kerjasama desa dengan pihak ketiga, ditetapkan dalam peraturan bersama setelah mendapat persetujuan BPD dan dilaporkan kepada Bupati melalui Camat. (UU no 6 th 2014)

Kata Kunci : Desa, Badan permusawaratan Desa dan Kerjasama Desa

ABSTRAK

Definition of Village: A village is a community unit with defined boundaries authorized to govern and manage local governance, the interests of the local community based on community initiatives, ancestral rights, and/or traditional rights recognized and respected within the governance system of the Unitary State of the Republic of Indonesia (Law No. 6 of 2014). Village Consultative Body or otherwise known as an institution that carries out governance functions. In the effort to realize the implementation of democracy in the administration of the village government, enabling the community to participate in development and administrative affairs, every decision made must be based on deliberation to achieve consensus. The Village Consultative Body (BPD) serves as a platform to implement democracy based on Pancasila. The BPD is equal in status and a partner of the Village Government. The Village Consultative Body (BPD) is an institution embodying democracy in the administration of the village government. In order to achieve specific goals, a village can collaborate with other parties. Collaboration between villages is carried out according to their authority for the benefit of the village and is regulated by mutual agreement conducted by the Village Head after obtaining the approval of the BPD and reported to the Regent through the Sub-District Head. Meanwhile, village

collaboration with third parties is determined by mutual agreement after obtaining the approval of the BPD and reported to the Regent through the Sub-District Head (Law No. 6 of 2014).

Keywords: Village, Village Consultative Body, and Village Collaboration.

LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945, pada dasarnya sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sistem pemerintahan yang memberikan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Negara Republik Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam menyelenggarakan pemerintahan dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Dalam Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang desa. Pengertian Desa adalah kesatuan masyarakat yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan /atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU no. 6 Tahun 2014). Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan NKRI. Pemerintah

Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Desa. Pemerintah desa tentunya akan melakukan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat yang merupakan upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa (UU No. 6 Tahun 2014). H.A.W. Widjaja (2009:3) Desa adalah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal-usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenai Pemerintahan Desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Kerjasama antar desa adalah suatu rangkaian kegiatan bersama antar desa atau desa dengan pihak ketiga dalam bidang pemerintahan,

pembangunan dan kemasyarakatan.
(Permendagri No. 38 Tahun 2007):

. Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan.. Dalam upaya mewujudkan pelaksanaan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa agar mampu menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan penyelenggaraan administrasi Desa, maka setiap keputusan yang diambil harus berdasarkan atas musyawarah untuk mencapai mufakat. BPD sebagai Badan Permusyawaratan merupakan wahana untuk melaksanakan demokrasi berdasarkan Pancasila. BPD berkedudukan sejajar dan menjadi mitra dari Pemerintah Desa. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Anggota BPD adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah. Pada umumnya yang terpilih menjadi anggota BPD terdiri dari ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya. Masa

jabatan anggota BPD adalah 6 tahun dan dapat diangkat/ diusulkan 3 kali masa jabatan berturut turut . Pimpinan dan anggota BPD tidak diperbolehkan merangkap jabatan sebagai Kepala Desa dan Perangkat Desa. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) berfungsi menyusun dan menetapkan peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat yang diwakilinya.

Tugas Dan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa Pemerintah Desa adalah kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa. Pemerintah desa merupakan lembaga eksekutif desa dan BPD sebagai lembaga legislatif.

Konsep pembangunan yang sejatinya dimulai dari desa akan dapat di capai melalui kolaborasi bersama antar pemerintah dan masyarakat, sehingga terjalinnya hubungan sosial yang dapat menginisiasi pembangunan yang berpihak kepada publik. Salah satu hal mendasar yang harus di pahami dari hubungan sosial akan terlahir jaringan sosial, hal ini diperlukan karena setiap orang mempunyai akses yang berbeda terhadap sumber daya yang bernilai, seperti akses terhadap sumber daya

alam, informasi atau kekuasaan. Artinya bahwa setiap orang mempunyai banyak pemahaman terhadap potensi yang ada di pedesaan sehingga memudahkan bagi penyelenggara desa .

Secara normatif dalam Undang-undang Desa dan Peraturan Pelaksanaannya dalam pasal 91 Undang-undang nomor 6 tahun 2014 dinyatakan bahwa “Desa dapat mengadakan kerjasama dengan desa lain dan/atau kerjasama dengan pihak ketiga”. Kerjasama antar desa dinilai perlu dilakukan, sebab kerjasama yang terbentuk akan saling memberikan manfaat dan mendukung kemajuan setiap desa yang bekerjasama secara bersama-sama demi terwujudnya kemajuan bersama. Adapun Desa dapat mengembangkan kerjasama meliputi; pengembangan usaha bersama yang dimiliki oleh desa untuk mencapai nilai ekonomi yang berdaya saing, kegiatan kemasyarakatan, pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan desa, dan kerjasama juga dapat dilakukan di bidang keamanan dan ketertiban di desa.

Disamping itu adanya kerjasama antar desa, desa-desa dapat saling mendukung dalam berbagai hal seperti

pengembangan infrastruktur, pertanian, pendidikan, dan berbagai program pembangunan lainnya. Ini dapat membantu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh desa-desa, meningkatkan akses terhadap sumber daya dan kesempatan, serta memperkuat komunitas pedesaan secara keseluruhan, desa yang mampu menjalin kesatuan kerjasama dengan desa-desa lainnya memiliki dampak positif yang signifikan pada berbagai aspek dan memungkinkan desa-desa untuk mengatasi berbagai tantangan bersama, meningkatkan Perekonomian di desa, dan Kolaborasi sumber daya yang dapat menciptakan inovasi-inovasi baru dalam memajukan desa.

Rambutan adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan, Indonesia. Kecamatan Rambutan terdiri dari 20 desa yakni Desa Baru, Durian Gadis, Gelebak Dalam, KebonSahang, Menten, Pangkalan Gelebak, Parit, Pelaju, Pulau Parang, Rambutan, Sako, Siju, Suka Pindah, Sungai Dua, Sungai Kedukan, Sungai Pinang, Tanah Lembak, Tanjung Kerang, Tanjung Merbu, yang memiliki Total Luas wilayah 49068.93 km² yang dihuni 79009 jiwa (2018) dengan kepadatan penduduk 1,610163499 per

km², mata pencarian utama penduduknya sebagai Petani (Karet dan Padi). hampir seluruh wilayah kecamatan Rambutan telah di aliri Listrik (PLN) .

Berdasarkan data yang di tinjau dari bidang-bidang dan sejauh mana progress desa-desa yang terlibat dalam program kerjasama, sebagaimana tergambar dalam table berikut :

Tabel 1.1. DATA KERJASAMA ANTAR DESA/KELURAHAN DILIHAT DARI BERBAGAI BIDANG DI KECAMATAN RAMBUTAN SAMPAI TAHUN 2023

No	KELURAHAN/ DESA	URAIAN BIDANG								
		infrastruktur	Pembangunan Ekonomi	Pendidikan	Kesehatan	Keamanan dan Ketertiban	Sosial dan Budaya	Pengembangan an Pariwisata	Pengelolaan Sumber Daya Air	Pengembangan an Teknologi
1	Jakabaring Selatan	V	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Sungai Kedukan	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Sungai Pinang	V	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Sungai Dua	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Menten	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	Pangkalan Gelebak	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7	Sako	X	X	X	X	X	X	X	X	X
8	Gelebak Dalam	V	X	X	X	X	X	X	X	X
9	Tanjung Marbu	V	X	X	X	X	X	X	X	X
10	Rambutan	X	X	X	X	X	X	X	X	X
11	Tanjung Kerang	X	X	X	X	X	X	X	X	X
12	Durian Gadis	X	X	X	X	X	X	X	X	X
13	Baru	X	X	X	X	X	X	X	X	X
14	Parit	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	Suka Pindah	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16	Pelaju	X	X	X	X	X	X	X	X	X
17	Tanah Lembak	X	X	X	X	X	X	X	X	X
18	Siju	X	X	X	X	X	X	X	X	X
19	Kebon Sahang	X	X	X	X	X	X	X	X	X
20	Pulau Parang	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Dilihat dari data diatas tergambar masih rendahnya tingkat kerjasama antar desa di kecamatan Rambutan, baik antara satu desa dengan desa lain maupun satu

desa dengan desa-desa lainnya, yang di lihat dari bidang-bidang yang ada di desa. Padahal, keberlangsungan kerjasama antar desa di kecamatan Rambutan sangat strategis untuk mendorong pertumbuhan ekonomi desa dan peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Dengan kondisi seperti ini Pemerintahan Kecamatan Rambutan di rasakan sangat perlu untuk turun tangan secara langsung untuk memfasilitasi dan memberi dukungan terbangunnya Kerjasama Antar Desa di Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin.

PERMASALAHAN ;

Apakah peranan BPD sudah maksimal pada pelaksanaan kerjasama antar desa di desa.Kecamatan Rambutan , Apa penyebab rendahnya kerjasama antar desa di Kecamatan Rambutan

TUJUAN

Mengetahui implementasi tugas dan fungsi BPD , dan indikator penyebab rendah nya kerjasama antar di Kecamatan Rambutan .

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian ini didukung oleh beberapa pendapat.

Menurut Arikunto (1996: 127) bahwa dalam penelitian deskriptif merupakan penelitian non hipotesis. Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variable mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variable yang lain (Sugiyono, 1994:6). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu tata cara penelitian yang bertujuan menggambarkan mengenai keadaan tertentu, yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat terpisah-pisah untuk memperoleh kesimpulan. Berdasarkan jenis penelitian dan objek penelitian yang telah ditetapkan, maka menurut (Sugiyono, 2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karna tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

PEMBAHASAN

Dilihat dari tabel Data kerjasama antar Desa/kelurahan dari berbagai bidang di kecamatan Rambutan sampai tahun 2023 hanya bidang infrastruktur yang ada kerjasama yaitu di desa

Jakabaring Selatan , Desa Sungai Pinang , Desa Gelebak Dalam dan Desa Tanjung Marbu yaitu hanya 4 Desa yang ada kerjasama di bidang Infrastruktur. Sedangkan di bidang Pembangunan ekonomi , Pendidikan, Kesehatan ,Keamanan dan Ketertiban, Sosial dan Budaya, Pengembangan Parawisata., Pengelolaan Sumber Daya Air dan Pengembangan Teknologi belum ada kerjasama antar desa. Jalinan kerjasama antar desa perlu dilakukan agar dampak negatif yang mungkin timbul akibat tidak terjalinnya kerjasama antar desa tidak menjadi persoalan dalam pelaksanaan pembangunan di desa, paling tidak ada beberapa hal berikut, berupa:

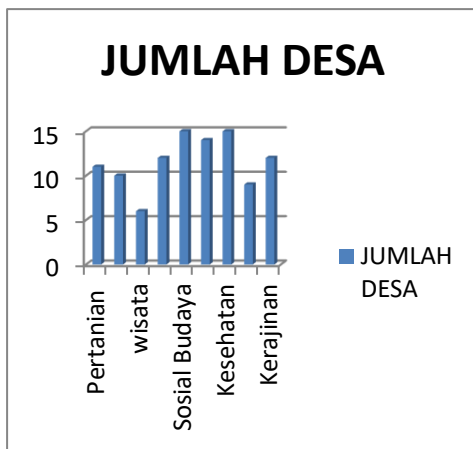
- a. Kemunduran pembangunan, desa-desa yang tidak berkolaborasi dapat mengalami kemunduran dalam pembangunan ekonomi dan sosial.
- b. Isolasi sosial, menumbukan ketidaksetaraan antar desa, sehingga ada desa yang lebih maju dan lebih unggul sementara yang lain tertinggal.
- c. Rendahnya kewaspadaan terhadap bencana, dalam situasi darurat seperti bencana alam, kurangnya kerjasama dapat menghambat upaya

tanggap darurat dan pemulihan.

- d. Lambannya pertumbuhan ekonomi masyarakat desa dan bahkan akan terkesan jalan ditempat.

Namun, dalam praktiknya masih terlalu sulit bagi desa-desa di kecamatan Rambutan untuk membangun komunikasi yang memungkinkan adanya pertukaran ide-ide dan pengalaman dalam kerjasama antar desa dan mendorong pembangunan yang lebih berkelanjutan dan inklusif. Setidaknya melalui interaksi dan komunikasi yang intern akan menumbuhkan kesadaran kolektif antar desa sehingga mampu mengangkat peran potensi desa yang belum tampak dipermukaan. Dan apabila di gali dengan keseriusan banyak potensi desa-desa di Kecamatan Rambutan Kabupaten Banyuasin yang dapat dikembangkan bersama, hal ini terlihat dalam tabel berikut ini

Gambar 1.2 Potensi Desa pada 19 Desa berdasarkan profil Desa Tahun 2022



Melihat tabel diatas terdapat banyak peluang terhadap potensi-potensi yang ada di desa-desa yang dapat mendorong perlunya kerjasama antar desa. Seperti bidang Pertanian, perekonomian.,teknologi,sosial budaya.infastruktur, kesehatan, dan kerajinan yang potensinya cukup tinggi dilihat dari tabel. Sedangkan Wisata dan sumber daya alam tinggi juga walaupun tidak setinggi sosial budaya. Kerja sama pada intinya menunjukkan adanya kesepakatan antara dua orang atau lebih yang saling menguntungkan. Kerja sama merupakan aktivitas bersama dua orang atau lebih yang dilakukan secara terpadu yang diarahkan kepada suatu target atau tujuan tertentu. Sedangkan kerjasama desa adalah suatu rangkaian kegiatan yang terjadi karena ikatan formal antar desa

atau desa dengan pihak ketiga untuk bersama-sama melakukan kegiatan usaha guna mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian kerjasama di atas, maka ada beberapa aspek yang terkandung dalam kerja sama, yaitu:

1. Dua orang/lembaga/desa atau lebih, artinya kerja sama akan ada kalau ada minimal dua pihak yang melakukan kesepakatan. Oleh karena itu, sukses tidaknya kerjasama tersebut ditentukan oleh peran dari kedua pihak atau lebih yang bekerja sama tersebut.
2. Aktivitas, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut terjadi karena adanya aktivitas yang dikehendaki bersama, sebagai alat untuk mencapai tujuan dan ini membutuhkan strategi (bisnis/usaha).
3. Tujuan/target, merupakan aspek yang menjadi sasaran dari kerjasama usaha tersebut, biasanya adalah keuntungan baik secara financial maupun non finansial yang dirasakan atau diterima oleh kedua pihak.
4. Jangka waktu tertentu, menunjukkan bahwa kerja sama tersebut dibatasi oleh waktu, artinya ada kesepakatan kedua pihak kapan kerjasama itu berakhir.

Dalam hal ini, tentu saja setelah tujuan atau target yang dikehendaki telah tercapai.

Kerja sama desa dimaksudkan untuk kepentingan desa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kerja sama desa bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan bersama dan mencegah ketimpangan antar desa, dengan berorientasi pada kepentingan dan aspirasi yang tumbuh dalam masyarakat. Jadi menurut undang-undang desa tersebut, kerja sama desa merupakan suatu rangkaian kegiatan yang terjadi karena ikatan formal antar desa atau desa dengan pihak ketiga untuk bersama-sama melakukan kegiatan usaha guna mencapai tujuan tertentu. Dalam kerja sama desa, masing-masing pihak dapat memberi dan mendapatkan keuntungan dari pihak lain, dengan tujuan utama memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Kerja Sama Desa merupakan suatu rangkaian kegiatan yang terjadi karena ikatan formal antardesa atau desa dengan pihak ketiga untuk bersama-sama melakukan kegiatan usaha guna mencapai tujuan tertentu²

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa salah satu aspek dari kerja sama adalah target atau tujuan yang akan di capai. Melihat hal ini, maka sudah jelas bahwa dengan adanya kerja sama diharapkan diperoleh manfaat dari pihak-pihak yang bekerja sama tersebut. Manfaat kerja sama dilihat dari target tersebut adalah baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Adapun manfaat kerja sama sebagai berikut :

1. Kerja sama mendorong persaingan di dalam pencapaian tujuan dan peningkatan produktivitas.
2. Kerja sama mendorong berbagai upaya individu agar dapat bekerja lebih produktif, efektif, dan efisien.
3. Kerja sama mendorong terciptanya sinergi, sehingga biaya operasionalisasi akan menjadi semakin rendah yang menyebabkan kemampuan bersaing meningkat.
4. Kerja sama mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antarpihak terkait serta meningkatkan rasa kesetiakawanan.
5. Kerja sama menciptakan praktek yang sehat serta meningkatkan semangat kelompok.

6. Kerja sama mendorong ikut serta memiliki situasi dan keadaan yang terjadi di lingkungannya, sehingga secara otomatis akan ikut menjaga dan melestarikan situasi dan kondisi yang telah baik.

Dalam rangka mencapai tujuan tertentu desa dapat melakukan kerjasama dengan pihak-pihak lain. Kerjasama antar desa dilakukan sesuai kewenangannya untuk kepentingan desa dan diatur dengan peraturan bersama yang dilakukan Kepala Desa setelah mendapat persetujuan BPD dan dilaporkan kepada Bupati melalui Camat. Sedangkan kerjasama desa dengan pihak ketiga, ditetapkan dalam peraturan bersama setelah mendapat persetujuan BPD dan dilaporkan kepada Bupati melalui Camat. (UU no 6 th 2014):

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa kerjasaman desa dilakukan sesuai kewenangannya oleh karena itu bidang Kerjasama Desa dengan Desa meliputi kegiatan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Sedangkan Bidang Kerjasama dengan Pihak Ketiga meliputi :

1. Peningkatan Perekonomian Masyarakat Desa;
2. Peningkatan Pelayanan Pendidikan;
3. Kesehatan;
4. Sosial Budaya;
5. Ketentraman dan Ketertiban;
6. Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Teknologi Tepat Guna dengan memperhatikan kelestarian lingkungan;
7. Tenaga Kerja;
8. Pekerjaan Umum;
9. Batas Desa; dan/atau
10. Lain-lain kegiatan yang menjadi kewenangan desa.

Untuk pelaksanaan kerjasama dapat dibentuk Badan Kerjasama yang terdiri dari unsur Pemerintahan Desa, Lembaga Kemasyarakatan Desa dan tokoh masyarakat dari desa yang mengadakan Kerjasama. Badan Kerjasama tersebut bertugas menyusun rencana kegiatan dan pelaksanaannya. Badan kerjasama dapat membentuk Sekretariat yang bertugas membantu pelaksanaan administrasi Badan Kerjasama. Penentuan Sekretariat Badan Kerjasama ditetapkan dengan Keputusan Badan kerjasama.

Biaya pelaksanaan kerjasama antar desa dibebankan pada desa

yang melakukan kerjasama dengan pengelolaan keuangan dipertanggungjawabkan oleh masing-masing kepala desa. Biaya pelaksanaan kerjasama desa dengan pihak ketiga disesuaikan dengan peraturan bersama antara kedua belah pihak dan pengelolaan keuangan dipertanggungjawabkan masing-masing. Dalam hal dibentuk Badan Kerjasama, maka pengelolaan keuangan, dipertanggungjawabkan oleh Badan Kerjasama kepada Kepala Desa masing-masing.

Peran BPD dalam Kerjasama Desa antara lain adalah :

1. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Desa terhadap rencana kerjasama desa;
2. mengadakan pengawasan terhadap pelaksanaan Kerjasama Desa.

Pada dasarnya belum ada desa yang dapat berdiri sendiri dalam memenuhi semua kebutuhan. Betapapun besarnya dana/pendapatan asli desa yang tersedia tidak semua kebutuhan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat dapat tertangani. Oleh karena itu setiap desa memerlukan

desa/pihak lain dalam memenuhi tugas/kewajiban desa. Dengan kesadaran ini, usaha-usaha kerjasama antar satu desa dengan desa lain/pihak ketiga perlu semakin digalakkan dengan harapan kelemahan dari satu desa dapat dilengkapi oleh pihak lain. Dengan demikian masing-masing pihak dapat memberi dan mendapatkan keuntungan dari pihak lain, dengan tujuan utama memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Kerjasama Desa yang membebani masyarakat dan desa, harus mendapatkan persetujuan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Segala kegiatan dan biaya dari bentuk Kerjasama Desa wajib dituangkan dalam APBDesa. Pembiayaan dalam rangka Kerjasama Desa dibebankan kepada pihakpihak yang melakukan kerjasama. Kepala Desa selaku pemimpin penyelenggaraan pemerintahan desa mempunyai tugas memimpin pelaksanaan Kerjasama Desa. Kepala Desa mempunyai tugas mengkoordinasikan penyelenggaraan Kerjasama Desa secara partisipatif. Kepala Desa wajib memberikan laporan

keterangan pertanggungjawaban pelaksanaan Kerjasama Desa kepada masyarakat melalui BPD. Badan Permusyawaratan Desa mempunyai tugas menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dalam penentuan bentuk kerjasama dan obyek yang dikerjasamakan. BPD mempunyai tugas untuk mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam kegiatan Kerjasama Desa mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelestarian. BPD memberikan informasi keterangan pertanggungjawaban Kepala Desa mengenai kegiatan Kerjasama Desa kepada masyarakat.

Badan Permusyawaratan Desa mempunyai tugas:

- 1) Menggali aspirasi masyarakat;
- 2) Menampung aspirasi masyarakat;
- 3) Mengelola aspirasi masyarakat;
- 4) Menyalurkan aspirasi masyarakat;
- 5) Menyelenggarakan musyawarah BPD;
- 6) Menyelenggarakan musyawarah Desa;
- 7) Membentuk panitia pemilihan Kepala Desa;

8) Menyelenggarakan musyawarah Desa khusus untuk pemilihan Kepala Desa antarwaktu;

9) Membahas dan menyepakai rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa;

10) Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa;

11) Melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa;

12) Menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan Pemerintah Desa dan lembaga Desa lainnya; dan

13) Melaksanakan tugas lain yang diatur

dalam ketentuan peraturan perundang-undangan. Anggota Badan Permusyawaratan Desa merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah yang pengisiannya dilakukan secara demokrasi.

1) Masa keanggotaan Badan Permusyawaratan Desa selama 6 (enam) tahun terhitung sejak tanggal pengucapan sumpah/janji.

2) Anggota Badan Permusyawaratan Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dipilih untuk masa

keanggotaan paling banyak 3 (ga) kali secara berturut-turut atau dak secara berturut-turut.

Badan Permusyawaratan Desa berhak:

- 1) Mengawasi dan meminta keterangan tentang penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada Pemerintah Desa;
- 2) Menyatakan pendapat atas penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa; dan
- 3) Mendapatkan biaya operasional pelaksanaan tugas dan fungsinya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa.

Anggota Badan Permusyawaratan Desa berhak:

- 1) Mengajukan usul rancangan Peraturan Desa;
- 2) Mengajukan pertanyaan;
- 3) Menyampaikan usul dan/atau pendapat
- 4) Memilih dan dipilih; dan
- 5) Mendapat tunjangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa

Dilihat dari potensi desa dan kerjasama desa itu bisa dilaksanakan

, tetapi dilihat dari tabel hanya 4 desa yang melaksanakan kerja sama antar desa di bidang infrastruktur. Dari hasil wawancara dengan Aparat pemerintahan desa ini disebabkan karena :

- Ketidak pahaman atas fungsi BPD hal ini dapat mengakibatkan ketidak maksimalan dalam melaksanakan tugas-tugasnya
- Kurangnya partisipasi aktif dari masyarakat dalam proses musyawarh desa dapat membuat BPD sulit untuk mendapatkan masukan dan dukungan yang diperlukan
- BPD mengalami keterbatasan sumber daya, baik itu dalam hal keuangan,sumber daya atau sarana prasarana.
- Adanya konflik ketidak harmonisan diantara anggota BPD
- Keterbatasan keterampilan manajerial untuk mengelola dan melaksanakan program-program di tingkat desa
- Keterbatsanan keterampilan komunikasi baik antar BPD dan masyarakat, serta dengan pihak-pihak terkait, dapat menghambat aliraninformasi dan koordinasi dalam pelaksanaan tugas-tugas BPD

SIMPULAN

Berdasarkan uraian analisis hasil penelitian dengan menggunakan teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan penelitian yang telah dikemukakan pada BAB sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan, BPD, atau Badan Permusyawaratan Desa, memiliki peran penting dalam kerjasama desa di Kecamatan Rambutan . BPD adalah lembaga yang memiliki:

1. Legislatif Desa
 - a. Membuat peraturan desa atau peraturan desa adat yang mengatur kehidupan masyarakat di desa.
 - b. Mengesahkan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya di desa.
2. Kontrol dan Pengawasan
 - a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan dan program-program pembangunan desa.
 - b. Mengawasi penggunaan anggaran desa dan melibatkan masyarakat dalam proses pengawasan tersebut.
3. Representasi Masyarakat
 - a. Menjadi wadah representasi masyarakat desa dalam menyampaikan aspirasi, kebutuhan, dan masalah-masalah yang dihadapi oleh masyarakat.
 - b. Mengajukan usulan dan aspirasi masyarakat kepada pemerintah daerah.
4. Pelibatan Masyarakat
 - a. Melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, termasuk dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan desa.
 - b. Mengorganisir musyawarah desa untuk mendiskusikan isu-isu penting dan mengambil keputusan bersama
5. Pembangunan Desa
 - a. Turut serta dalam perencanaan dan pelaksanaan pembangunan desa, termasuk dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya alam dan ekonomi desa.
 - b. Mengoordinasikan program-program pembangunan desa dengan pemerintah daerah dan instansi terkait.
6. Penyelesaian Konflik
 - a. Terlibat dalam penyelesaian konflik di tingkat desa dengan cara musyawarah dan mediasi.

- b. Memfasilitasi dialog antarwarga untuk mencapai kesepakatan dan perdamaian di desa.

Untuk meningkatkan peran dan fungsi BPD, penting untuk melibatkan masyarakat secara aktif, memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan kepada anggota BPD, serta memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai. Peningkatan koordinasi antara BPD, pemerintah daerah, dan pihak terkait juga dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung bagi kinerja BPD. Melalui peran-peran tersebut, BPD menjadi ujung tombak dalam menjalankan prinsip-prinsip demokrasi di tingkat desa dan mendukung pembangunan desa yang berkelanjutan. Kerjasama desa melibatkan peran aktif BPD dalam mengoordinasikan kegiatan, menyusun peraturan desa, serta memastikan partisipasi dan aspirasi masyarakat dalam setiap tahap pembangunan desa.

DAFTAR PUSTAKA

Arie Sujito, Selamat Datang UU Desa, 2013,.

Balai Pengkaderan Pembangunan Masyarakat Desa, Pedoman Perencanaan Partisipatif,

Pembangunan Masyarakat Desa, 1994

Hamdan, Syafi'i, S.Sos, Membangun Jaringan Kerjasama antar Desa, 2013

Nur Ariyanto, Modul Kkn Desa Membangun Kerjsa Sama Desa. (Jakarta : Kementerian Desa, 2019), hlm.4.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan*, ALFABETA, Bandung. Supriady, B.D.

Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah* Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 *Tentang Desa* Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 *Tentang Desa*

Widjaja, H.A.W. (2004), *Otonomi Daerah Merupakan Otonomi yang Bulat dan Utuh*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA

Oleh. Hariyati

Widyaiswara Ahli Madya

(E-mail : hariyatibmpd@gmail.com HP. 08127820208)

Abstrak

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks instansi pemerintah, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Peran Perentif Upaya yang dilakukan pimpinan untuk mendorong pegawai mentaati ketetapan jam kerja, dan upaya pimpinan untuk mendorong pegawai dalam ketetapan berpakaian. Sedangkan Peran Korektif Upaya pimpinan dalam memberikan peringatan atau teguran kepada pegawai, dan Upaya pimpinan dalam memberikan hukuman atau sanksi kepada pegawai.

Namun, masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kebijakan organisasi yang kurang jelas, budaya organisasi yang tidak mendukung, dan lingkungan yang kurang ideal.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketika suatu organisasi mengalami perkembangan, maka sumber daya manusia akan mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting. Dimana pegawai merupakan salah satu pencapaian keberhasilan untuk melaksanakan tujuan organisasi, sebab tanpa adanya pegawai, organisasi tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Mengingat pentingnya pegawai yang didukung oleh peranan kepemimpinan yang harus mampu melihat, mengamati, memahami keadaan dan situasi tempat kerjanya, dalam artian bagaimana para bawahannya, situasi penugasannya dan juga peranan kepemimpinan yang diterapkan untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama. Karena pemimpin merupakan sumber daya kunci dalam organisasi manapun.

Pemimpin yang efektif akan menjadi penentu bagi maju atau mundurnya sebuah organisasi. Keadaan seperti ini menuntut adanya pemimpin perusahaan yang berkualitas dan mampu mengantisipasi perkembangan jaman. Sesuai dengan perkembangan tersebut maka peranan kepemimpinan juga mengalami perubahan-perubahan baik kekuatan, kepandaian, kekayaan, kejiwaan dan sebagainya. Faktor lainnya yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pimpinan adalah karyawan. Pemimpin dan karyawan selalu saling mendukung dan membutuhkan. Di mana karyawan merupakan pelaksana kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi peranan kepemimpinan sangat berperan terhadap disiplin kerja karyawan, dimana setiap pemimpin mengharapkan disiplin karyawan yang baik. Karena disiplin kerja karyawan yang tidak efektif akan mengakibatkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan promosi, demosi, menyesuaikan kompensasi dan mengevaluasi kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.

Pembinaan Aparatur Sipil Negara ditujukan agar dapat memiliki kesetiaan dan

ketaatan penuh dalam menjalankan tugas pemerintah dan sebagai apresiasi tuntutan tersebut Pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara, maka setiap ASN harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin ASN. Peraturan tersebut memuat tentang pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau dilanggar oleh Aparatur Sipil Negara akan tetapi sebaliknya seorang Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi atau mematuhi pokok-pokok yang termuat dalam aparatur tersebut dapat dikatakan memiliki kedisiplin. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa unsur yang terpenting dalam peningkatan kualitas dari aparatur Negara adalah dengan peningkatan disiplin kerja pada aparatur Negara dalam setiap pelaksanaan tugas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu :“Bagaimana Peran Kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai ? dan Apa saja faktor-faktor yang menghambat Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian Jenis penelitian ini adalah Penelitian Deskriptif kualitatif. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang memaparkan dan bertujuan memberikan gambaran serta menjelaskan dari variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009 : 1) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil

penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi

DEFINISI DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN

A. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat yang mengikat tingkah laku, perbuatan maupun tindakan seseorang, sekelompok orang dan apapun yang menjadi larangan beserta sanksinya, bila peraturan-peraturan dan nilai-nilai tersebut tidak dipatuhi. Sastrohadiwiryono (2003 : 291) mengatakan disiplin kerja adalah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2003 : 444), mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pada manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

Disiplin Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Batasan mengenai ucapan, tulisan, atau perbuatan pernah dijelaskan dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara yang didefinisikan sebagai berikut:

a. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.

b. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan/atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.

c. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.

Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada ASN karena melanggar peraturan Disiplin ASN. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin. Sedangkan Atasan Pejabat Yang Berwenang Menghukum adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat ASN yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik, dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas unit kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara.

B. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga mencakup kemampuan untuk mengambil keputusan, memberikan arahan, memotivasi bawahan, dan mengelola sumber daya secara efektif.

Pengertian kepemimpinan menurut Siagian menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan dari seseorang yang telah menduduki jabatan menjadi pimpinan dalam sebuah pekerjaan dalam mempengaruhi tindakan orang lain, terutama kepada bawahannya agar berfikir dan bertingkah laku sedemikian rupa sehingga melalui tingkah laku positif ini dapat memberikan sumbangan yang nyata didalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rivai (2007:3) Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-

aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Menurut Wursanto (2003:107), Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap organisasi selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Setiap individu dalam suatu organisasi juga memiliki tujuan. Tujuan individu atau perorangan yang dimiliki harus selaras dengan tujuan organisasi. Dalam proses pencapaian tujuan organisasi tersebut diperlukan sosok pemimpin yang dapat menyatukan dan mengkoordinir anggota.

C. Hubungan Disiplin Kerja dan Kepemimpinan

1. Disiplin Kerja dan Kepemimpinan

Disiplin kerja dan kepemimpinan saling terkait karena kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik akan memberikan arahan yang jelas dan menginspirasi bawahan untuk memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Kepemimpinan yang baik juga akan membantu membangun budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja.

2. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

Kepemimpinan juga dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja pegawai. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka dan memberikan reward dan sanksi yang sesuai untuk mendorong disiplin kerja yang baik.

.D. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara

1. Kebijakan dan Prosedur Kerja

Kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan transparan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Kebijakan dan prosedur kerja yang tidak jelas dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara pegawai, sehingga mempengaruhi tingkat disiplin kerja mereka. Sebaliknya, kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan transparan dapat membantu

meningkatkan tingkat disiplin kerja pegawai.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Budaya organisasi yang mendorong dan menghargai disiplin kerja akan membuat pegawai merasa dihargai dan diakui atas usaha mereka. Sebaliknya, budaya organisasi yang tidak mendukung disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi pegawai untuk disiplin dan tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

3. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Gaya kepemimpinan yang otoriter atau berkuasa dapat menyebabkan pegawai merasa terpaksa dan kurang motivasi untuk disiplin kerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang demokratis atau partisipatif dapat membantu meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

4. Komunikasi dan Keterbukaan

Komunikasi dan keterbukaan antara pimpinan dan pegawai dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Komunikasi yang terbuka dan jelas dapat membantu memperjelas tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga meningkatkan motivasi dan disiplin kerja mereka. Sebaliknya, kurangnya komunikasi dan keterbukaan dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di antara pegawai, sehingga mempengaruhi tingkat disiplin kerja mereka.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Disiplin Aparatur Sipil Negara yaitu :

A. Peran Perfentif

Peran kepemimpinan perventif (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerjam aturan -aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Misalnya mendorong pegawai mentaati aturan jam kerja dan pakaian sesuai standar dan norma.

Upaya Pimpinan Mendorong Pegawai Mentaati Ketetapan Jam Kerja Menurut Mangkunegara (2004), menyebutkan bahwa “peran kepemimpinan perventif (mencegah), yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan atau organisasi”.

B. Peran Korektif

Peran kepemimpinan korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Misalnya memberikan peringatan dan hukuman disiplin. Upaya Pimpinan Memberikan Teguran atau Peringatan Kepada Pegawai Menurut Mangkunegara (2004), Peran kepemimpinan korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Upaya Pimpinan Memberikan Hukuman atau Sanksi Kepada Pegawai Menurut Mangkunegara (2004), Peran kepemimpinan korektif yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

C. Strategi untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara

1. **Memberikan Pelatihan dan Pembinaan**
Pelatihan dan pembinaan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Pelatihan yang terkait dengan tugas-tugas dan tanggung jawab pegawai dapat membantu meningkatkan

kemampuan dan pengetahuan mereka, sehingga meningkatkan disiplin kerja. Pembinaan yang dilakukan secara rutin juga dapat membantu mengidentifikasi masalah dan memberikan solusi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

2. Memberikan Reward dan Sanksi yang Sesuai

Memberikan reward dan sanksi yang sesuai dapat membantu meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Reward dapat berupa penghargaan atau bonus untuk pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Sanksi dapat berupa teguran atau penurunan pangkat untuk pegawai yang kurang disiplin dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka

3. Memperkuat Kepemimpinan

Memperkuat kepemimpinan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Pemimpin yang kuat dan berkualitas dapat memberikan arahan yang jelas dan memotivasi pegawai untuk menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Pemimpin yang memiliki integritas dan akuntabilitas juga dapat mempengaruhi budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja.

4. Menerapkan Sistem Evaluasi Kinerja yang Transparan

Menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Sistem evaluasi kinerja yang transparan dapat memberikan penghargaan dan sanksi yang adil, sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

5. Meningkatkan Komunikasi dan Keterbukaan

Meningkatkan komunikasi dan keterbukaan antara pimpinan dan pegawai juga dapat membantu meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara.

Komunikasi yang terbuka dan jelas dapat memperjelas tugas dan tanggung jawab pegawai, sehingga meningkatkan motivasi dan disiplin kerja mereka. Selain itu, keterbukaan dapat membantu membangun kepercayaan antara pimpinan dan pegawai, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka.

KESIMPULAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kebutuhan akan pegawai yang disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka semakin penting. Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah.

Oleh karena itu, peran kepemimpinan dalam meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara tidak bisa diabaikan. Kepemimpinan yang kuat dan berkualitas dapat membantu membangun budaya organisasi yang mendukung disiplin kerja, memberikan arahan yang jelas, dan memotivasi pegawai untuk menjadi lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Selain itu, penerapan kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan transparan, serta sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan, juga dapat membantu meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperhatikan dan mengambil tindakan untuk meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara, sehingga dapat membangun kinerja organisasi yang lebih baik dan membangun kepercayaan publik terhadap pemerintah.

REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian

- Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada
- Siswanto *Sastrohadwiryo*. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.(2009). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif,. Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2007). Bank and Financial Institute Management. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada
- Wursanto, Drs. Ig, 2003, Dasar-Dasar Ilmu Organisasi, Andi Offset, Yogyakarta.

MANAJEMEN TALENTA PADA PEGAWAI PEMERINTAH

Oleh. Eva Novaria
Fungsional Widyaiswara BPSDMD Prov. Sumsel

ABSTRAK

Manajemen Talenta pada PNS, bahwa manajemen talenta membantu dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga mereka bisa memberikan kontribusi maksimal dan Manajemen talenta membantu memetakan kekurangan keterampilan dan kompetensi PNS. Dari penelusuran pencarian internet beberapa instansi yang menerapkan manajemen talenta adalah : BPSDM Kementerian PUPR, SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia, dan BKD Prov. Bali. Belum seluruh instansi pemerintah melaksanakan manajemen talenta, karena faktor-faktor internal dan eksternal organisasi.

Kata kunci . manajemen talenta dan kompetensi

I. PENDAHULUAN

Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, ditentukan delapan kompetensi manajerial yaitu Integritas, Kerjasama, Komunikasi, Orientasi pada Hasil, Pelayanan Publik, Pengembangan Diri dan orang lain, Mengelola Perubahan, dan Pengambilan Keputusan, sedangkan kompetensi sosio kultural adalah Perekat Bangsa (Dewi, 2020).

Pada lima tahun terakhir ini, manajemen bakat atau manajemen talenta menjadi trending di medsos. Adapun beberapa manfaat manajemen talenta meningkatkan profesionalisme, kualitas, dan kinerja PNS, yang berdampak positif pada pelayanan publik dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan (CHATGPT.ai)

II. PERMASALAHAN

Beberapa permasalahan Manajemen talenta PNS (Pegawai Negeri Sipil) dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi. Berikut adalah beberapa permasalahan yang mungkin terjadi dalam manajemen talenta PNS:

1. **Ketidajelasan Kriteria Penilaian Talenta:**
 - Beberapa sistem penilaian talenta mungkin tidak transparan atau memiliki kriteria yang tidak jelas, sehingga PNS kesulitan memahami apa yang diharapkan dari mereka.

2. **Ketidakeobjektifan Penilaian:**
 - Proses penilaian talenta yang kurang objektif dapat menyebabkan ketidakpuasan di antara PNS dan merugikan keadilan dalam promosi atau pengembangan karir.
3. **Kurangnya Pengembangan Kepemimpinan:**
 - Kurangnya program pengembangan kepemimpinan dapat menghambat potensi para pemimpin masa depan di kalangan PNS.
4. **Tidak Efektifnya Sistem Penghargaan dan Insentif:**
 - Sistem penghargaan dan insentif yang tidak memadai atau tidak jelas dapat mengurangi motivasi dan dedikasi PNS.
5. **Keterbatasan Pelatihan dan Pengembangan:**
 - Kurangnya peluang pelatihan dan pengembangan dapat menghambat kemampuan PNS untuk mengikuti perkembangan terkini dalam bidangnya.
6. **Ketidaksesuaian Antara Keterampilan dan Tugas:**
 - Pemilihan PNS untuk tugas atau posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan atau keahlian mereka dapat menghambat produktivitas dan kinerja.
7. **Kurangnya Keterlibatan PNS:**
 - Kurangnya keterlibatan PNS dalam proses pengambilan keputusan atau kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka dapat merugikan motivasi dan loyalitas.
8. **Kurangnya Sistem Umpan Balik dan Evaluasi Berkelanjutan:**

- Sistem yang tidak memberikan umpan balik secara teratur atau evaluasi kinerja yang kurang berkesinambungan dapat menghambat pertumbuhan dan perbaikan kontinu.

Sumber :
<https://chat.openai.com/c/57382e6e-4584-47ca-9409-9e83288f7ad8>

diunduh pada 18 Desember 2023

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Literatur Review* yaitu menggunakan aplikasi *publish or perish* mengelompokkan tema “manajemen talenta PNS”, pencarian di Google Scholar, kemudian dipilih yang banyak disitasi dan berhubungan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam 3 tahun dari tahun 2021 sampai dengan 2023, selain itu juga menggunakan pencarian dari internet.

HASIL & PEMBAHASAN

Adapun hasil pencarian menggunakan internet dan google scholar antara lain berupa Matriks

Berikut Matriks Talenta pada Kementerian PUPR

MATRIK TALENTA 9 KOTAK (Mc Kinsey, 2008)



impulkan bahwa di
 h pengembangan

kompetensi, sedangkan pada kotak nomor 7,8, dan 9, rekomendasi adalah dipertahankan, dan pada kotak nomor 9 dapat dipromosikan. Seterusnya di kotak 3,5,6 dan 8

direkomendasikan untuk dilakukan *coaching*.

Pada tabel berikut penjelasan rekomendasi sesuai nomor kotak dan kategori

KOTAK	KATEGORI	REKOMENDASI
9	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipromosikan dan dipertahankan 2. Masuk Kelompok Rencana Suksesi Instansi/Nasional 3. Penghargaan
8	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial tinggi	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi 3. Rotasi/Perluasan Jabatan 4. Bimbingan kinerja
7	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial menengah	1. Dipertahankan 2. Masuk kelompok rencana suksesi Instansi 3. Rotasi/Pengayaan Jabatan 4. Pengembangan kompetensi 5. Tugas belajar
6	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial tinggi	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Konseling kinerja
5	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial menengah	1. Penempatan yang sesuai 2. Bimbingan kinerja 3. Pengembangan kompetensi
4	Kinerja di atas ekspektasi dan potensial rendah	1. Rotasi 2. Pengembangan kompetensi
3	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial menengah	1. Bimbingan kinerja 2. Konseling kinerja 3. Pengembangan kompetensi 4. Penempatan yang sesuai
2	Kinerja sesuai ekspektasi dan potensial rendah	1. Bimbingan kinerja 2. Pengembangan kompetensi 3. Penempatan yang sesuai
1	Kinerja di bawah ekspektasi dan potensial rendah	diproses sesuai ketentuan peraturan perundangan

Proses Manajemen Talenta yaitu : 1. Identifikasi kebutuhan talenta; 2. Pengadaan talenta; 3. Pemetaan Kompetensi, 4. Evaluasi Kinerja; 5. Identifikasi Talenta Potensial; 6. Pengembangan Talenta; 7. Retensi Talenta; dan 8. Penempatan.

Manajemen talenta memiliki manfaat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berikut adalah beberapa manfaatnya: 1. Identifikasi Bakat dan Potensi: Melalui manajemen talenta, dapat

mengidentifikasi bakat dan potensi yang dimiliki oleh para pegawai. Hal ini membantu dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga mereka bisa memberikan kontribusi maksimal; 2. Pengembangan Keterampilan dan Kompetensi: Manajemen talenta membantu

memetakan kekurangan keterampilan dan kompetensi PNS; 3. Peningkatan Efisiensi Organisasi: memiliki manajemen talenta yang efektif, organisasi dapat mengoptimalkan penempatan pegawai, mengurangi kesenjangan, serta meningkatkan kolaborasi antar pegawai; dan 4. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Manajemen talenta membantu PNS yang memiliki kemampuan terbaik ditempatkan di posisi yang penting dalam memberikan pelayanan publik, sehingga masyarakat puas dengan pelayanan diberikan oleh PNS.

Menurut Permen PANRB No. 6 Tahun 2022, Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; 2) Standar Perilaku Kerja ASN didasarkan pada Nilai Dasar ASN BerAKHLAK beserta panduan perilakunya antara lain sebagai berikut:

(a) Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.

(1) Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;

(2) Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;

(3) Melakukan perbaikan tiada henti.

(b) Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan : (1) Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi; (2) Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien; (3) Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

(c) Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas : (1) Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah; dan (2) Membantu orang lain belajar.

Beberapa penerapan manajemen talenta pada pemerintahan antara lain: penelitian (Rifai et al., 2021) hasilnya menunjukkan persepsi pegawai terhadap implementasi manajemen talenta di Kementerian Keuangan sudah baik, diperlukan perbaikan pada 7 indikator, yaitu (1) pemahaman tentang 9 boks pemetaan pegawai, (2) pencarian orang-orang bertalenta oleh organisasi, (3) informasi tentang kriteria menjadi talent, (4) informasi tentang pegawai yang ditetapkan menjadi talent, (5) motivasi pimpinan untuk mengembangkan karier

pegawai, (6) penilaian pengembangan karier secara objektif, serta (7) fasilitas program pengembangan kompetensi pegawai.

(Tahar et al., 2022) menyatakan bahwa : Strategi tepat untuk pembangunan SDM yang kompetitif, produktif, dan efektif, agar SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia mempersiapkan diri menghadapi tantangan era transformasi digital, dengan (FAST) dan (FUN), penjelasan FAST dan FUN adalah :

a. Forget the past, agar tercapai visi dan misi Kementerian Keuangan Republik Indonesia, yaitu menjadi penggerak utama pertumbuhan ekonomi Indonesia yang produktif, kompetitif, inklusif, dan berkeadilan; b. Adaptive to Change; c. Skillful and Creativity; Ketidaksinkronan antara IQ, EQ (emotional quotient) , SQ (spiritual quotient), CQ (creative quotient), AQ (adversity quotient), dan kecerdasan diri terbaik TQ (transcendental quotient) akan mengakibatkan pembangunan SDM tidak mencapai hasil yang optimal; d. Time Oriented, menyelesaikan tugas tepat waktunya dan menyusun skala prioritas; e. FUN a. Fancy Environment. Budaya peduli lingkungan harus diterapkan melalui: 1) Rekrutmen dan seleksi peduli lingkungan; 2) Pelatihan dan pengembangan peduli lingkungan; 3) Manajemen dan penilaian kinerja peduli lingkungan; 4) Insentif dan kompensasi; 5) Pemberdayaan dan partisipasi karyawan peduli lingkungan; dan 6) Rewards; f. Use

Technology. Pegawai Kementerian Keuangan Republik Indonesia harus menjadi elit teknologi, harus mampu menguasai kemampuan literasi, sebagai berikut: 1) Literasi data, yaitu kemampuan membaca, menganalisis, dan memanfaatkan informasi big data dalam dunia digital; 2) Literasi teknologi, yaitu memahami cara kerja mesin dan aplikasi teknologi (coding, artificial intelligence, dan engineering principles; 3) Literasi manusia, yaitu humanities, komunikasi, dan desain; g. Networking untuk memudahkan komunikasi antar divisi; memudahkan berbagi file; mempercepat arus informasi; integrasi data; dan menghemat biaya.

(Driyantini et al., 2020) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah : 1. Faktor Internal yang terdiri dari : a. Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional; b. Struktur dan desain pekerjaan; c. Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target; d. Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas; e. Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi; f. Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja; g. Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan; h. Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ekonomis; i. Kesesuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai; j. Komunikasi antar individu dalam membangun kerja

sama. Sedangkan faktor Eksternal: 2. Faktor Eksternal a. Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis; b. Kemitraan (networking) yang dikembangkan; c. Kultur dan mindset lingkungan sekitar organisasi; d. Dukungan masyarakat dan stakeholder secara keseluruhan; e. Tingkat persaingan; f. Dampak globalisasi.

Karakteristik manajemen talenta dapat dikutip dari pendapat Pella dan Inayati (2011:89) yakni (1) memiliki pola pikir berorientasi pengembangan (development mindset); (2) menerapkan budaya kinerja tinggi (high performance culture); (3) adanya dukungan manajemen atau pemimpin organisasi (executive sponsorship); dan (4) implementasi sistem informasi SDM yang baik (good human resource information system).

Untuk instansi pemerintah indikator kinerja diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, ditentukan bahwa indikator kinerja memenuhi kriteria spesifik (specific), dapat diukur (measurable), dapat dicapai (attainable), berjangka waktu tertentu (time bound), dapat dipantau dan dikumpulkan (trackable).

Proses manajemen talenta diperlukan untuk mencetak kader pemimpin dan pegawai yang kompeten dan berkualitas, yang meliputi proses identifikasi, seleksi, pengembangan, dan retensi terhadap talenta.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap manajemen talenta dalam

mewujudkan pemimpin berkinerja tinggi di lingkungan Pemerintah Provinsi Bali, bahwa kegiatan implementasi manajemen talenta yang diselenggarakan oleh BKD Prov. Bali melalui tahapan perencanaan meliputi identifikasi jabatan target, pembentukan panitia seleksi, penentuan metode seleksi, pelaksanaan seleksi, penempatan talenta, dan pengembangan kompetensi (Dewi, 2020)

PENUTUP

Sebagai kesimpulan dari Manajemen Talenta pada PNS, bahwa manajemen talenta membantu dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga mereka bisa memberikan kontribusi maksimal dan Manajemen talenta membantu memetakan kekurangan keterampilan dan kompetensi PNS. Dari penelusuran pencarian internet beberapa instansi yang menerapkan manajemen talenta adalah : BPSDM Kementerian PUPR, SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia, dan BKD Prov. Bali. Belum seluruh instansi pemerintah melaksanakan manajemen talenta, karena faktor-faktor internal dan eksternal organisasi.

Daftar Pustaka

Dewi, I. A. R. S. (2020). Manajemen Talenta dalam Mewujudkan Pemimpin Berkinerja Tinggi (Studi pada Instansi Pemerintah Provinsi Bali). *Jurnal Good Governance*, 16(1), 49–68. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i1.154>

- Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 206–220. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584>
- Rifai, A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2021). Persepsi Pegawai Terhadap Implementasi Manajemen Talenta Di Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 366–378. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.2.366>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.

STUDI LITERATUR PENGELOLAAN ARSIP DINAMIS

Oleh. Nursiwan
Widyaiswara ahli Madya
Email Nursiwan017@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan arsip merupakan kegiatan penting bagi setiap organisasi untuk melindungi dan menjaga arsip dari berbagai ancaman. Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses pengelolaan arsip dinamis di Kantor Kecamatan Tanjunganom, Kabupaten Nganjuk, termasuk penciptaan, penggunaan, pemeliharaan, dan penyusutan arsip. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Keywords: Arsip Dinamis, Pengelolaan, Hambatan

Abstract

Archives management is an important activity for every organization to protect and safeguard archives from various threats. This research aims to understand the dynamic archive management process at the Tanjunganom District Office, Nganjuk Regency, including the creation, use, maintenance and depreciation of archives. The research method used is descriptive with a qualitative approach, with data collection through observation, interviews and documentation.

Keywords: Dynamic Archives, Management, Obstacles

I. PENDAHULUAN

Arsip Dinamis adalah suatu sistem pengarsipan elektronik yang memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk menyimpan dan mengelola dokumen dan informasi secara efisien, fleksibel, dan terstruktur. Konsep arsip dinamis melibatkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengubah cara tradisional dalam mengelola, menyimpan, dan mengakses dokumen dan informasi.

Arsip dinamis bertujuan untuk menggantikan arsip konvensional berbasis kertas dengan solusi digital yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam arsip dinamis, dokumen dan informasi disimpan dalam format digital dan dapat diakses melalui perangkat komputer atau perangkat mobile dengan bantuan perangkat lunak khusus. Salah satu keunggulan utama dari arsip dinamis adalah kemampuannya untuk mempercepat proses pencarian dan akses informasi. Dengan adanya sistem indeksasi dan pencarian yang canggih, pengguna dapat dengan mudah menemukan dokumen yang mereka butuhkan dalam waktu singkat. Hal ini mampu meningkatkan efisiensi kerja dan menghemat waktu yang sebelumnya dihabiskan untuk mencari dokumen secara manual.

Selain itu, arsip dinamis juga menyediakan kemampuan untuk mengatur dan mengelola dokumen dan informasi secara terstruktur. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan klasifikasi dan metadata yang tepat, sehingga memudahkan pengguna dalam mengorganisasi, mengelompokkan, dan mengontrol dokumen dan informasi yang ada.

Arsip dinamis juga menawarkan kemudahan dalam berbagi dan mengakses dokumen secara bersama-sama. Dengan adanya fitur kolaborasi, pengguna dapat bekerja secara bersamaan pada dokumen yang sama tanpa harus saling bertemu secara fisik. Hal ini memungkinkan kolaborasi yang lebih efektif dan meminimalkan risiko kehilangan atau rusaknya dokumen.

Secara keseluruhan, penggunaan arsip dinamis memberikan banyak manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Dengan efisiensi yang lebih tinggi dalam mengelola dan mengakses dokumen dan informasi, perusahaan dapat menghemat waktu, uang, dan sumber daya. Selain itu, arsip dinamis juga dapat meningkatkan keamanan dan integritas informasi, sehingga mengurangi risiko kehilangan atau kerusakan data yang berharga.

Dalam era digital yang semakin maju, penggunaan arsip dinamis menjadi suatu keharusan bagi organisasi yang ingin tetap bersaing dan mencapai keunggulan kompetitif. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal, arsip dinamis dapat menjadi alat yang efektif dalam mengelola, mengamankan, dan mengakses dokumen dan informasi dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

(Azizah & Nugraha, 2022) menyatakan bahwa, dewasa ini kesadaran pegawai akan pentingnya pengelolaan arsip dinamis dapat dikatakan masih sangat rendah, hal ini bisa dilihat dari masih adanya suatu organisasi yang dimeja kerja atau disudut ruangnya masih terdapat tumpukan-tumpukan arsip dinamis yang dibiarkan menumpuk begitu saja tanpa dilakukan pengelolaan dengan baik. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Thahir (2014) bahwa pengelolaan kearsipan yang ada di SD Islam Al-Azhar 34 Makassar tidak berjalan dengan baik karena banyak arsip-arsip yang ditumpuk begitu saja dengan sedemikian rupa. Selain itu juga ada penelitian yang dilakukan oleh Sa'adah (2012) bahwa pengelolaan arsip di Kantor Perum Bulog Sub Devisi Regional III Surakarta belum berjalan dengan baik karena arsip hanya ditumpuk dan tidak ditata dengan baik sebab ruangan yang tersedia kurang memadai. Adanya kondisi yang seperti tersebut dapat menimbulkan resiko terhadap kerusakan arsip, selain itu dengan tidak ditatanya arsip secara baik maka akan dapat menghambat proses penemuan kembali arsip karena adanya kesulitan dalam menemukan kembali arsip

(Ardiana & Suratman, 2020) menyatakan bahwa, rendahnya perhatian dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya pemeliharaan arsip, dapat dilihat dari kurangnya kesadaran pengelolaan arsip dari pegawai sehingga semakin hari arsip semakin menumpuk. Penataan arsip masih belum tertata dengan baik, terlihat dari banyaknya arsip dinamis yang kurang tertata dengan baik dan rapi, bahkan ada beberapa arsip yang ditumpuk sembarangan di lantai. Kondisi tersebut tentu saja dapat meningkatkan resiko kerusakan arsip. Kondisi tersebut juga akan mengakibatkan kesulitan dalam penemuan kembali arsip. Fasilitas penyimpanan seperti rak lemari arsip terlihat berdebu dan kurang terawat. Map untuk menyimpan arsip kondisinya terlihat kurang baik sehingga arsip di dalamnya menjadi cepat kotor dan relatif mudah rusak. Dampak negatif dari penataan dan pemeliharaan arsip yang belum dilakukan dengan baik adalah penemuan kembali arsip yang membutuhkan waktu tidak sebentar. Saat dilakukan observasi, pegawai berhasil menemukan arsip yang kami minta dengan waktu 2-5 menit. Padahal menurut Gie (2009), standar penemuan kembali arsip dikatakan baik apabila proses penemuannya berjalan maksimal 1 menit. Permasalahan lain yang ditemukan adalah ruang penyimpanan arsip yang belum memenuhi standar. Belum terpenuhinya standar pada ruang penyimpanan arsip terlihat dari ruangan tempat menyimpan arsip yang relatif sempit sehingga tidak dapat menampung semua arsip yang ada. Fasilitas pemeliharaan dan perawatan arsip di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo juga tidak lengkap

II. Metodologi Penelitian

Review literatur adalah proses penyelidikan dan peninjauan atas literatur yang relevan yang telah diterbitkan sebelumnya dalam bidang tertentu. Tujuan dari review literatur adalah untuk:

1. Memahami Penelitian Sebelumnya: Dengan

membaca dan menganalisis literatur yang ada, peneliti dapat memahami apa yang telah dilakukan oleh peneliti lain dalam bidang yang sama atau terkait. Ini membantu peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan (gaps) yang masih ada dalam penelitian dan memastikan bahwa penelitian yang mereka lakukan adalah kontribusi yang berarti terhadap pengetahuan yang sudah ada.

Menyusun Kerangka Teoritis: Review literatur membantu dalam pembentukan kerangka teoritis untuk penelitian. Ini membantu peneliti untuk memahami teori-teori yang relevan, konsep-konsep, dan paradigma yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian mereka.

Mengidentifikasi Metode Penelitian: Melalui review literatur, peneliti dapat mempelajari metode-metode penelitian yang digunakan dalam penelitian sebelumnya dan memilih metode yang paling sesuai untuk penelitian mereka sendiri. Mereka juga dapat mengidentifikasi alat-alat atau instrumen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya.

Menyediakan Bukti atau Justifikasi: Review literatur memberikan dasar untuk justifikasi penelitian. Peneliti dapat menggunakan literatur yang ada untuk menjelaskan mengapa penelitian mereka penting dan relevan.

Referensi adalah daftar pustaka atau sumber-sumber yang digunakan dalam penulisan suatu karya ilmiah, seperti makalah, tesis, atau artikel. Makna dari referensi adalah:

1. **Validasi dan Bukti:** Referensi digunakan untuk memberikan validasi dan bukti atas klaim atau pernyataan yang dibuat dalam karya ilmiah. Mereka mengindikasikan bahwa penulis telah merujuk pada sumber-sumber otoritatif yang mendukung argumennya.
2. **Menunjukkan Keterkaitan:** Referensi juga dapat digunakan untuk menunjukkan keterkaitan antara

- karya penulis dengan penelitian atau pemikiran yang telah ada sebelumnya. Ini membantu dalam konteks literatur yang lebih luas.
3. Memungkinkan Reproduksi Penelitian: Referensi memberikan informasi yang cukup kepada pembaca untuk mengidentifikasi dan melacak sumber-sumber yang digunakan oleh penulis. Ini memungkinkan pembaca untuk mereplikasi penelitian atau memeriksa klaim yang dibuat.
 4. Menghormati Hak Cipta dan Atribusi: Mengacu pada sumber-sumber yang digunakan adalah praktik yang etis dalam penulisan akademik. Ini menghormati hak cipta penulis asli dan memberikan atribusi yang pantas kepada mereka.

Jadi, review literatur membantu peneliti untuk memahami literatur yang ada dalam bidang penelitian mereka, sedangkan referensi digunakan dalam karya ilmiah untuk memberikan dukungan dan validasi kepada klaim yang dibuat serta untuk menghubungkan karya penulis dengan penelitian dan pemikiran yang telah ada sebelumnya.

III. Hasil dan Pembahasan

(Ardiana dan Suratman, 2020) menyatakan bahwa, Sistem penyimpanan arsip yang digunakan oleh bagian Tata Usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo adalah sistem nomor, sistem wilayah, dan sistem tanggal. Sistem penyimpanan tersebut disesuaikan dengan aturan pada masing-masing ruang penyimpanan arsip. Arsip umum seperti surat, dokumen keuangan, dokumen perencanaan, dan lain sebagainya disimpan pada *box file* yang dilengkapi dengan *folder*, sedangkan arsip yang berhubungan dengan dokumen PKL Dinas Sosial dan arsip PMKS (Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial dan Keluarga) daerah di tempatkan pada rak, *filling cabinet*, dan almari. Mengenai sistem nomor menggunakan nomor hak milik, sistem

wilayah menggunakan kecamatan atau desa, dan sistem tanggal menggunakan tahun saja. Tidak ada aturan yang baku dalam pemilihan sistem penyimpanan arsip. Pegawai yang mengurus arsip diberikan keleluasan dalam pemilihan sistem penyimpanan. Catatan pentingnya, pemilihan sistem penyimpanan mampu memudahkan pegawai dalam menyimpan dan menemukan kembali arsip yang diperlukan. Asas penyimpanan arsip menggunakan asas campuran, yaitu sentralisasi dan desentralisasi. Pengelolaan arsip aktif dilakukan secara desentralisasi di setiap Seksi, sedangkan pengelolaan arsip inaktif dilakukan secara sentralisasi di Bagian Tata Usaha. Perihal asas penyimpanan arsip dinamis tersebut sesuai dengan pernyataan Sugiarto bahwa pengelolaan arsip aktif dilakukan secara desentralisasi dan arsip inaktif secara sentralisasi. Prakteknya banyak organisasi yang menggunakan sistem pengorganisasian kombinasi ini (dalam Putri, Purwanto, & Rusdiyanto, 2020).

Sesuai dengan data triangulasi sumber yakni selaku Kabbag Tata Usaha Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur bahwa untuk mengelola arsip pihaknya menggunakan perlengkapan kotak arsip (*box file*) yang dilengkapi dengan *folder* dan untuk membedakan antara arsip satu dan yang lain diberi sekat berwarna. Hal ini sesuai dengan pernyataan Suliyati & Inayahaningtias (2015) bahwa perlengkapan penyimpanan arsip yaitu map (*folder*) dan penyekat (karton). Sedangkan peralatan yang digunakan untuk penyimpanan arsip pihak Tata Usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo menggunakan dua ruang arsip yang masing-masing ruangan terdapat almari besi dan *filling cabinet* serta rak kayu yang digunakan menyimpan warkat. Semua kondisi peralatan tersebut baik namun karena banyaknya arsip yang di tampung membuat kapasitas peralatan perlu ditambah. Ruang penyimpanan arsip kurang terawat karena masih banyaknya debu di rak dan almari. Namun, pencahayaan di ruang penyimpanan arsip sudah cukup baik

yakni diperoleh dari cahaya matahari dan cahaya lampu yang menyala setiap jam kerja. Dari dua ruang penyimpanan arsip yang berda di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo, hanya ada satu ruangan yang dilengkapi dengan *Air Conditioner* (AC) padahal penggunaan AC dalam ruangan yang digunakan untuk menyimpan arsip sangat diperlukan. Hal ini dibenarkan oleh pernyataan Widyastuti (2019:41) bahwa pemasangan AC selama terus menerus selama 24 jam dapat berfungsi mengatur kelembaban dan temperatur udara yang berakibat berkurangnya debu di dalam ruangan. Kemudian Arum & Irhandayaningsih (2019) menjelaskan bahwa dalam penyimpanan arsip salah satu yang harus dipertimbangkan adalah kebutuhan ruangan serta pencahayaan yang cukup. Lebih lanjut Wardah (2016) menjelaskan bahwa penyimpanan arsip yang baik harus sesuai dengan prosedur yang ditetapkan suatu organisasi misalnya beberapa tatacara penataan arsip dalam tempat himpunan arsip dan bok arsip, penentuan nomor penempatan, penataan boks arsip pada rak arsip, serta komputerisasi.

A. Penemuan Kembali Arsip

Ringkasan dari kegiatan layanan informasi arsip di Tata Usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo adalah sebagai berikut:

1. Kegiatan layanan informasi arsip memiliki tujuan utama untuk menyediakan arsip yang dibutuhkan oleh pengguna yang memerlukan informasi arsip tersebut.
2. Proses penemuan kembali arsip melibatkan interaksi antara pengguna dengan petugas arsip. Pengguna harus menanyakan kepada petugas arsip untuk mencari arsip yang dibutuhkan.
3. Penemuan kembali arsip dilakukan dengan mencari di tempat penyimpanan arsip seperti filing cabinet, almari arsip, atau rak arsip. Jika arsip tidak ditemukan, petugas arsip akan memeriksa buku pinjam

arsip untuk mengetahui peminjam sebelumnya.

4. Waktu yang diperlukan untuk penemuan kembali arsip rata-rata berkisar antara 3-5 menit, meskipun masih ada kemungkinan waktu yang lebih lama.
5. Meskipun ada upaya dalam meningkatkan efisiensi penemuan kembali arsip dengan mencatat peminjam arsip dan menggunakan indeks arsip, masih ada ruang untuk perbaikan agar proses ini menjadi lebih efisien.
6. Manajemen dan tata kelola arsip yang baik sangat penting agar arsip dapat ditemukan dengan cepat tanpa membuang waktu banyak. Ini akan membantu dalam pemecahan masalah yang timbul dalam aktivitas organisasi.

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas penemuan kembali arsip, Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo perlu terus memperbaiki prosedur dan tata kelola arsip mereka, termasuk penggunaan indeks yang lebih baik dan pencatatan peminjam arsip. Hal ini akan membantu mendukung keberhasilan kegiatan layanan informasi arsip mereka

B. Pemeliharaan Arsip

Guna terjaganya arsip dalam suatu organisasi maka perlu dilakukannya pemeliharaan serta pengamanan arsip agar arsip tetap bisa digunakan dikemudian hari. Pemeliharaan Arsip di bagian Tata Usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo belum dilaksanakan dengan baik. Hal ini sesuai hasil dari triangulasi sumber yakni selaku staf tata usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo yang mengatakan bahwa setiap minggu arsip-arsip yang berdebu dibersihkan menggunakan kemoceng dan ruangan penyimpanan arsip diberi

kapur barus agar serangga tidak masuk ke ruangan. Pemeliharaan arsip di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo menunjukkan bahwa pemeliharaan arsip belum dilaksanakan dengan baik.

Untuk pengamanan arsip, Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo sudah cukup baik, terbukti dengan di pasanginya CCTV di masing-masing ruangan penyimpanan arsip. Kemudian kegiatan pengamanan arsip juga dilakukan dengan selalu menutup pintu dan mengunci pintu ruang penyimpanan arsip ketika jam kerja telah selesai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kurniatun (2011:142) bahwa usaha pengamanan arsip yaitu petugas arsip harus betul-betul orang yang dapat menyimpan rahasia, harus dilakukan pengendalian dalam peminjaman arsip, diberlakukan larangan bagi semua orang selain petugas arsip mengambil arsip dari tempatnya, dan arsip diletakkan pada tempat yang aman dari pencurian. Kemudian Laili (2014) menjelaskan bahwa pemeliharaan arsip harus dilakukan dengan rutin minimal 2 tahun sekali dengan penyemprotan menggunakan semprotan anti rayap dan jamur serta pemeliharaan untuk arsip yang rusak parah yakni dengan dibuang atau dianggap hangus

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti terkait pengelolaan arsip dalam mendukung pelayanan informasi di Bagian Tata Usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo, dapat diringkas sebagai berikut:

1. Pengelolaan surat masuk dilakukan di Bagian Tata Usaha, sementara surat keluar diciptakan oleh masing-masing divisi terkait. Namun, pengelolaan surat masuk masih mengalami keterlambatan dalam pembalasan surat, yang menunjukkan perlu adanya perbaikan dalam proses tersebut.

2. Penyimpanan arsip dilakukan setelah pemrosesan, dengan menggunakan sistem penyimpanan berdasarkan nomor, wilayah, dan tanggal. Tidak ada aturan baku dalam pemilihan sistem penyimpanan, yang memudahkan pegawai dalam menyimpan dan menemukan kembali arsip yang diperlukan.
3. Penemuan kembali arsip dilakukan saat pegawai ingin meminjam arsip, dan jika arsip tidak ditemukan, petugas arsip mengacu pada buku pinjam arsip untuk menemukan pegawai yang sebelumnya melakukan peminjaman arsip. Proses ini memerlukan perbaikan dalam efisiensi pencarian arsip.
4. Pemeliharaan arsip terbatas pada membersihkan debu dengan kemoceng, dan pengamanan arsip dilakukan dengan memasang CCTV di depan pintu masuk ruang penyimpanan arsip serta memberikan izin hanya kepada pegawai yang berkepentingan untuk melihat dan meminjam arsip. Diperlukan perhatian lebih terhadap pemeliharaan dan pengamanan arsip guna memastikan keberlanjutan dan keamanan informasi yang tersimpan.

Dalam konteks pengelolaan arsip dinamis, penting untuk memahami perbedaan antara arsip aktif dan inaktif, serta menjalankan proses yang sesuai dalam pemindaian dan penyusunan arsip. Hal ini akan membantu BPJS Ketenagakerjaan dalam menjaga keberlangsungan aktivitas industri dan mengelola arsip dengan efisien.

1. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung memiliki jabatan PIC Penata Madya kearsipan yang bertanggung jawab atas pengelolaan arsip di dalam organisasi.
2. Proses penyusunan dan penyimpanan arsip di ruangan kearsipan menggunakan dua sistem

penyimpanan, yaitu sistem penyimpanan menurut nomor (numeric filing) dan sistem penyimpanan menurut tanggal (chronological filing).

3. Penemuan kembali arsip masih dilakukan secara manual dengan mencari kode boks arsip yang sudah diurutkan berdasarkan tahun dan bulan arsip dari terkecil sampai terbesar.

4. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung menghadapi beberapa kendala dalam pengelolaan arsip dinamis, seperti kurangnya pemahaman 5. tentang cara penyimpanan arsip yang tidak terstruktur, kurangnya sarana dan prasarana penyimpanan arsip, penggunaan sistem manual, dan kurangnya koordinasi serta pengetahuan antar bidang.

5. Untuk mengatasi kendala tersebut, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung telah mengambil beberapa upaya, seperti membangun gedung kearsipan, memperbaiki sarana dan prasarana penyimpanan arsip, menginput data arsip dengan menggunakan excel, serta melakukan sosialisasi kepada semua unit kebidangan. Upaya ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan arsip dinamis dalam organisasi.

mengembangkan sistem pengelolaan arsip secara elektronik pada Bagian Tata Usaha Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo.

Pengelolaan arsip dinamis di Kantor Kecamatan Tanjunganom memiliki sejumlah hambatan yang perlu diatasi, namun telah ditemukan solusi praktis untuk beberapa di antaranya. Peningkatan manajemen arsip, alokasi sumber daya yang lebih

Pengelolaan arsip dinamis dalam mendukung layanan informasi pada Bagian Tata Usaha di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo diharapkan dapat ditingkatkan dengan memperhatikan peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mengelola arsip agar kegiatan administrasi dapat optimal serta tujuan instansi dapat tercapai dengan baik. Selain itu, Perlu adanya pelatihan di bidang teknologi informasi sehingga harapan ke depannya petugas arsip mempunyai *softskill* dan

baik, dan pelatihan petugas adalah langkah-langkah yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan arsip.

(Dwi Farizi & Anggita Warganegara, 2023) Bagi Rangkuti(April et al., 2020) Analisa SWOT ialah analisa yang terdiri dari 4 aspek, yaitu Strengths(kekuatan), Weakness(kelemahan), Opportunities(kesempatan) serta Threat(ancaman). Strengths(kekuatan): ialah situasi daya yang ada dalam badan, cetak biru ataupun rancangan bidang usaha yang terdapat. Daya yang dianalisis ialah aspek yang ada dalam badan badan, cetak biru ataupun rancangan bidang usaha itu sendiri. Weakness(kelemahan) ialah situasi kelemahan yang ada dalam badan, cetak biru ataupun rancangan bidang usaha yang terdapat. Kelemahan yang dianalisis ialah aspek yang ada dalam badan badan, cetak biru ataupun rancangan bidang usaha itu

sendiri. Opportunities(peluang) merupakain situasi kesempatan bertumbuh di era tiba yang terjalin. Situasi yang terjalin ialah kesempatan dari luar badan, cetak biru ataupun rancangan bidang usaha itu sendiri. Misalnya pesaing, kebijaksanaan penguasa, situasi area dekat.

Hasil penghitungan regresi sederhana yang didasari dari hasil penyebaran kuesioner pada Penelitian ini dilakukan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dengan memakai tata cara Tanya jawab serta Pemantauan. Tanya jawab yang dicoba periset pada data bisa membagikan data yang diperlukan cocok dengan yang diawasi oleh pengarang. Hasil dari tanya jawab serta pemantauan aikain pengarang jaibairkain hal cara pengurusan arsip dinamis serta hambatan yang dialami dalam aktivitas pengurusan arsip dinamis.

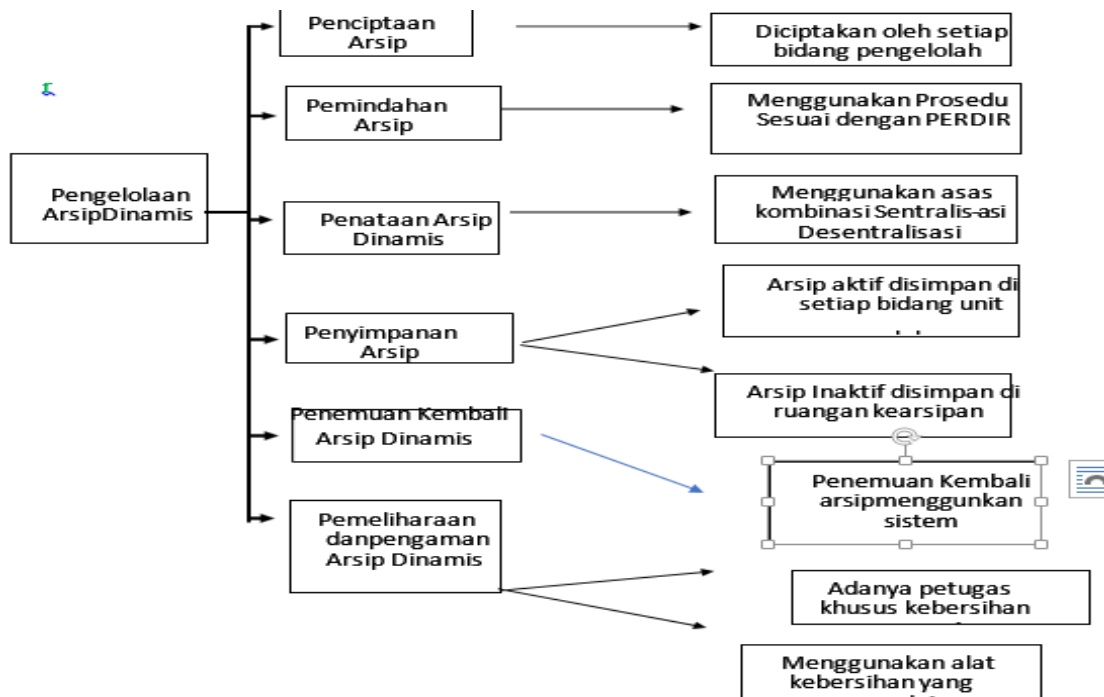
Tabel 1. Strategi Analisis Swot

Internal Eksternal	Kekuatan (Strength) 1. Tempat Yang Luas 2. Tempat Terjangkau 3. Arsip dinamis di Input dengan Excel	Kelemahan (Weaknes) 1. Kurang sadar mengenai arsip 2. Menggunkan sistem manual 3. Tidak memanfaatkan kemajuan Teknologi
Peluang (Opportunity) 1. Semakin banyak yang sadar akan pentingnya arsip, perusahaan dapat menerapkan strategi arsip yang dinamis. 2. Perkembangan teknologi yang mudah di akses	Strategi SO 1. Mengefektifkan tata cara penyimpanan arsip agar mudah ditemukan 2. Melakukan update pelatihan tekhnologi dalam pengelolaan arsip	Strategi WO 1. Melakukan sosialisasi dan evaluasi terhadap pengelolaan arsip 2. Membuat sistem aplikasi pengelolaan arsip dalam penemuan kembali 3. Menggunakan data penyimpanan online
Ancaman (Threat) 1. Kurang Box Arsip 2. Sarana & Prasarana tidak memadai 3. Penyimpanan tidak anti bakar 4. Penyimpanan tidak anti air	Strategi ST 1. Melakukan penyusunan arsip yang baik dan rapih sehingga mudah ditemukan	Strategi WT 1. Mempererat koordinasi antar bidang terkait pengelolaan arsip dinamis yang selaras dengan kemajuan teknologi. 2. melakukan pendataan

Peneliti akan membahas apa yang sudah dipaparkan di atas berhubungan hal pengurusan arsip dinamis. Sebab pada dasarnya arsip selaku pusat data wajib sanggup terkelola dengan bagus supaya dapat mempermudah dalam cara temuan balik arsip yang diperlukan. Bagi Mutmainnah(Jamilah, 2021) arsip ialah fakta konkrit dari

seluruh aktivitas yang dicoba oleh masing masing lembaga. Arsip mempunyai kedudukan serta angka untuk yang berarti, hingga dariri itu pengurusan arsip wajib dilakukan dengan baik dan benar guna menunjang efisiensi kerja. Berikut dibawah ini akan melampirkan bagian pengelolaan arsip dinamis di kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung

yang berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara.



Ringkasan dari hasil penelitian mengenai pengelolaan arsip dinamis di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Penyimpanan arsip dinamis di BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi dua kategori, yaitu arsip aktif dan arsip inaktif. Arsip aktif digunakan secara terus-menerus untuk keperluan industri dan dipertahankan oleh berbagai unit pengelolaan arsip. Sementara itu, arsip inaktif adalah arsip yang sudah tidak lagi digunakan dalam aktivitas industri dan disimpan oleh unit pengelolaan arsip di ruang penyimpanan arsip.
2. Proses pengelolaan arsip dinamis, khususnya dalam hal pemindaian arsip dinamis inaktif, melibatkan pembuatan berita acara, pemeriksaan, dan serah terima. Kegiatan penyusunan arsip dinamis aktif dilakukan oleh seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Waktu yang diperlukan untuk penemuan kembali arsip pada Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo berkisar 3- 5 menit.
2. Manajemen dan tata kelola yang baik sangat penting agar arsip dapat ditemukan dengan cepat dalam rangka meningkatkan efisiensi dan efektivitas .
3. Penyusutan arsip arsip dinamis belum optimal, dan proses pemusnahan dilakukan dengan cara dibakar.
4. Tidak adanya ruang penyimpanan khusus untuk arsip merupakan hambatan. Solusi yang mungkin adalah mempertimbangkan alokasi ruang penyimpanan arsip yang lebih efisien.

5. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung menghadapi beberapa kendala dalam pengelolaan arsip dinamis, seperti kurangnya pemahaman tentang cara penyimpanan arsip yang tidak terstruktur, kurangnya sarana dan prasarana penyimpanan arsip, penggunaan sistem manual, dan kurangnya koordinasi serta pengetahuan antar bidang.

B. Saran

1. Beberapa aspek dalam pengelolaan arsip yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan dalam rangka mendukung pelayanan informasi yang lebih efisien dan efektif..
2. Perlu perluasan penelitian ini, tidak hanya sekedar surat keluar-masuk yang terbatas pada satu Bidang atau bagian saja akan tetapi diperluas cakupannya pada seluruh bidang atau bagian di Instansi atau organisasi yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, S., & Suratman, B. (2020). Pengelolaan Arsip Dalam Mendukung Pelayanan Informasi Pada Bagian Tata Usaha di Dinas Sosial Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(2), 335–348. <https://doi.org/10.26740/jpap.v9n2.p335-348>
- Azizah, S. N., & Nugraha, J. (2022). Pengelolaan Arsip Dinamis Pada Kantor Kecamatan Tanjunganom Kabupaten Nganjuk. *Journal of Office Administration: Education and Practice*, 2(1), 62–78. <https://doi.org/10.26740/joaep.v2n1.p62-78>
- Dwi Farizi, D., & Anggita Warganegara, L. (2023). Analisis Swot Terhadap

Pengelolaan Arsip Dinamis Di Bpjs
Ketenagakerjaancabang Bandar
Lampung. *Jurnal Bisnis Dan
Manajemen*, 3(2), 2477–1783.

Akmal, H., & Rahmah, E. (2020).
Pelaksanaan Penyimpanan Arsip di
Bagian Kasubag Kepegawaian
Dinas Pendidikan Provinsi
Sumatera Barat. *Info Bibliotheca:
Jurnal Perpustakaan Dan Ilmu
Informasi*, 1(2), 82–89.
<https://doi.org/10.24036/ib.v1i2.28>

