



PUBLICUS: **JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Vol. 1, No. 2, September 2023

**CORRELATION ANALYSIS BETWEEN WORK DISCIPLINE AND SERVICE QUALITY OF EMPLOYEES AT
CAKKEWARE VILLAGE OFFICE, CENRANA DISTRICT, BONE REGENCY**

**Zulfachry, Zul Rachmat
64-72**

THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC SERVICES IN KAIRATU SUBDISTRICT, WEST SERAM REGENCY

**Iriane Sosiawaty Ponto, Hengky V. R. Pattimukay, Djuanda Umasugi, Muchlis Fataruba
73-82**

**THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP ROLE IN DRIVING EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT AT
THE SOCIAL AFFAIRS OFFICE OF MALUKU PROVINCE**

**Aminah Bahasoan, Julia Theresia Patty, Fairus B. S. Abubakar
83-98**

**THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE
DEPARTMENT OF EDUCATION IN SOPPENG REGENCY**

**Zul Fadli
99-107**

**ANALYSIS OF EMPLOYEE INTEGRITY AT THE ANTANG SUBDISTRICT OFFICE, MANGGALA
DISTRICT, MAKASSAR CITY**

**ZH Nurul Kusumawardhani, Amriadi, Sri Wulandari
108-118**

**AN EXAMINATION OF TRADITIONAL CUSTOMS IN MINANGKABAU LEADERSHIP TRADITION:
CONTINUITY AND CHANGES IN THE MODERN ERA**

**Afdhal
119-134**

**THE EFFECTIVENESS OF COLLECTING MOTOR VEHICLE TAX FOR OFFICIAL VEHICLES IN
INCREASING LOCAL GENUINE TAX REVENUE IN MAROS DISTRICT**

**Humairah Almahdali, Ahmad Rosandi Sakir
135-140**



**Published by:
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pattimura**

E-ISSN: 2895-6361

ISSN: 2985-637X

Vol. 1, No. 2, September 2023

PUBLICUS: JURNAL ADMINISRASI PUBLIK

Pengarah

Dr. WAHAB TUANAYA, M.Si.

Penanggung Jawab

Dr. STANISLAUS K. OHOIWUTUN, M.Si.

Editor In Chief

Dr. JOSEP A. UFI, M.A.

Sekretaris Redaksi

JULIA T. PATTY, S.Sos., M.M.

Mitra Bestari

Prof. Dr. MOHAMAD A. RAHAWARIN, M.S. (UNIVERSITAS PATTIMURA)

Prof. Dr. ZAINAL A. RENGIFURWARIN, M.Si. (UNIVERSITAS PATTIMURA)

Prof. Dr. HAEDAR AKIB, M.Si. (UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR)

Prof. Dr. H. IMRAN ISMAIL, M.S. (UNIVERSITAS BOSOWA)

Dr. HENDRY SELANNO, S.Sos., M.Si. (UNIVERSITAS PATTIMURA)

STEFANUS SAMPE, S.Sos., GradDipPubAdmin., MPubPol., Ph.D (UNIVERSITAS SAM RATULANGI)

IDA WIDIANINGSIH, Ph.D (UNIVERSITAS PADJAJARAN)

ERNA HERAWATI, Ph.D (UNIVERSITAS PADJAJARAN)

GABRIEL LELE, Ph.D (UNIVERSITAS GADJAH MADA)

JEANE MANTIRI, S.AB., M.A.P. (UNIVERSITAS NEGERI MANADO)

Dewan Redaksi

Drs. PIETER S. SOSELISA, M.Si.

Dr. AMINAH BAHASOAN, M.Si.

Dr. NORMAWATI, M.Si.

Dr. HENGKY V. R. PATTIMUKAY, S.Sos., M.Si.

IVONNY Y. RAHANRA, M.Teol., M.Si.

LA MADJID, S.Sos., M.Si.

JEANLY WAISAPY, M.Si.

HUMAIRAH ALMAHDALI, S.Sos., M.A.P.

AHMAD ROSANDI SAKIR, S.IP., M.A.P.

MARYAM SALAMPESSY, S.Sos., M.Si.

ZUL FADLI, S.E., M.A.P.

Alamat Redaksi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pattimura

Jl. Ir. M. Putuhena, Poka, Kec. Teluk Ambon, Kota Ambon, Maluku

Email: publicus.psap@gmail.com

September 2023

E-ISSN: 2895-6361

ISSN: 2985-637X

Vol. 1, No. 2, September 2023

PUBLICUS: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik Vol. 1 No. 2 bisa diterbitkan dengan lancar dan tepat waktu.

PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik merupakan salah satu media publikasi ilmiah yang berfokus pada penelitian dan pengembangan di bidang administrasi publik. Kami mempunyai komitmen untuk menyajikan artikel-artikel yang berkualitas dan inovatif sehingga dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat bagi para akademisi, praktisi, dan masyarakat umum.

Dalam PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik, para penulis dapat mengeksplorasi berbagai isu yang berkaitan dengan administrasi publik, mulai dari kebijakan publik, manajemen publik, reformasi birokrasi, partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan publik, serta isu-isu terkait dengan etika dan akuntabilitas dalam administrasi publik.

Kami berharap PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan mengenai administrasi publik khususnya di Indonesia serta membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi di bidang ini. Kami juga berharap dapat terus menerima dukungan dan kontribusi dari para penulis dan pembaca untuk memajukan bidang administrasi publik.

Terima kasih kepada para penulis dan reviewer yang telah berkontribusi dalam pembuatan jurnal ini, serta terima kasih kepada para pembaca yang telah memberikan dukungan dan apresiasi. Selamat membaca dan semoga artikel-artikel di PUBLICUS: Jurnal Administrasi Publik dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Ambon, September 2023

Tim Redaksi

PUBLICUS: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

DAFTAR ISI

<i>CORRELATION ANALYSIS BETWEEN WORK DISCIPLINE AND SERVICE QUALITY OF EMPLOYEES AT CAKKEWARE VILLAGE OFFICE, CENRANA DISTRICT, BONE REGENCY</i> Zulfachry, Zul Rachmat	64-72
<i>THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC SERVICES IN KAIRATU SUBDISTRICT, WEST SERAM REGENCY</i> Iriane Sosiawaty Ponto, Hengky V. R. Pattimukay, Djuanda Umasugi, Muchlis Fataruba	73-82
<i>THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP ROLE IN DRIVING EMPLOYEE PERFORMANCE IMPROVEMENT AT THE SOCIAL AFFAIRS OFFICE OF MALUKU PROVINCE</i> Aminah Bahasoan, Julia Theresia Patty, Fairus B. S. Abubakar	83-98
<i>THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION IN SOPPENG REGENCY</i> Zul Fadli	99-107
<i>ANALYSIS OF EMPLOYEE INTEGRITY AT THE ANTANG SUBDISTRICT OFFICE, MANGGALA DISTRICT, MAKASSAR CITY</i> ZH Nurul Kusumawardhani, Amriadi, Sri Wulandari	108-118
<i>AN EXAMINATION OF TRADITIONAL CUSTOMS IN MINANGKABAU LEADERSHIP TRADITION: CONTINUITY AND CHANGES IN THE MODERN ERA</i> Afdhal	119-134
<i>THE EFFECTIVENESS OF COLLECTING MOTOR VEHICLE TAX FOR OFFICIAL VEHICLES IN INCREASING LOCAL GENUINE TAX REVENUE IN MAROS DISTRICT</i> Humairah Almahdali, Ahmad Rosandi Sakir	135-140



**ANALISIS KORELASI DISIPLIN KERJA TERHADAP KUALITAS
PELAYANAN PEGAWAI KANTOR DESA CAKKEWARE
KECAMATAN CENRANA KABUPATEN BONE**

***CORRELATION ANALYSIS BETWEEN WORK DISCIPLINE AND
SERVICE QUALITY OF EMPLOYEES AT CAKKEWARE VILLAGE
OFFICE, CENRANA DISTRICT, BONE REGENCY***

Zulfachry¹, Zul Rachmat²

¹Universitas Puangrimaggalutung Sengkang

²STMIK Amika Soppeng

¹zulfachri25@gmail.com

²zulrachmat@amiklps.ac.id

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengungkap sejauh mana dampak disiplin kerja terhadap kualitas layanan pegawai terlihat di Kantor Desa Cakkeware di Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone. Dengan menerapkan pendekatan penelitian sensus, penelitian ini mengambil data dari seluruh populasi, yang berfungsi sebagai sampel. Terdiri dari 27 individu, sampel ini mewakili jumlah anggota masyarakat yang berinteraksi dengan Kantor Desa Cakkeware selama periode dari Juni hingga Agustus 2022. Metode pengumpulan data melibatkan observasi, penyediaan kuesioner, dan dokumentasi, dengan kuesioner sebagai cara utama pengumpulan data. Dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif dan analisis asosiatif kuantitatif, analisis data mengungkapkan bahwa tanggapan responden menilai baik disiplin kerja maupun kualitas layanan sebagai standar yang sangat baik. Melalui temuan dari tahap pengujian, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara disiplin kerja dan kualitas layanan di Kantor Desa Cakkeware di Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kualitas Pelayanan,

Abstract

The primary objective of this study is to uncover the degree to which the work discipline's impact on employee service quality is evident at the Cakkeware Village Office in the Cenrana District of Bone Regency. Employing a census research approach, this study draws its data from the complete population, which serves as the sample. Comprising 27 individuals, the sample represents the number of community members who engaged with the Cakkeware Village Office during the period spanning from June to August 2022. The methods of data collection involve observation, administering questionnaires, and documentation, with questionnaires serving as the principal means of data gathering. Employing techniques of quantitative descriptive analysis and quantitative associative analysis, the data analysis reveals that respondents' feedback rates both work discipline and service quality as of excellent standard. Through the findings of the testing phase, it can be inferred that a favorable correlation exists between work discipline and service quality at the Cakkeware Village Office in the Cenrana District of Bone Regency.



Keywords: *Service Quality, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Penerapan disiplin kerja di dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh Suci dan Idrus (2015) sebagaimana dikutip dalam penelitian oleh Wahyudi (2021). Hal ini juga berlaku dalam organisasi pemerintah yang langsung berinteraksi dengan masyarakat, di mana penerapan disiplin kerja yang baik menjadi sangat krusial dalam menghasilkan pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi masyarakat. Sejalan dengan penjelasan dari Sampara Lukman (Devialesti, 2018), kualitas pelayanan dapat terwujud apabila pelayanan tersebut diakui dan memenuhi kebutuhan pihak yang dilayani. Pegawai yang mampu memberikan pelayanan berkualitas adalah karena beberapa faktor, seperti ketepatan waktu dalam bekerja, memiliki target atau sasaran waktu untuk setiap tugas, dan tidak menunda pekerjaan, yang semuanya merupakan indikasi dari penerapan disiplin kerja yang baik. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang berperan dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pelayanan yang baik adalah pelayanan yang dapat memenuhi dan memuaskan kebutuhan masyarakat.

Upaya peningkatan kualitas pelayanan memerlukan adanya kedisiplinan dalam setiap aktivitas kerja, seperti yang dinyatakan oleh Sondang P. Siagian (dalam Safitri dan Ade Rustiana, 2017). Nyangun (2017) juga menyatakan hal serupa, yaitu bahwa kualitas pelayanan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai, dan akan menurun jika pegawai tidak lagi memprioritaskan disiplin kerja. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang baik menjadi kunci dalam mencapai pelayanan yang berkualitas dan memuaskan bagi masyarakat. Oleh karena itu, peran disiplin kerja tidak dapat diabaikan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan organisasi, terutama dalam konteks pelayanan publik. Akan tetapi pada kenyataannya, masih banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan disiplin kerja, sehingga mereka tidak menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Masalah ini menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan ketidaktepatan kedatangan pegawai, yang pada akhirnya menghambat proses pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan ini merupakan salah satu tantangan yang dihadapi oleh pemerintah dalam hal penegakan disiplin kerja.

Ketika disiplin kerja tidak ditegakkan dan diimplementasikan secara baik di dalam sebuah instansi pemerintah, dampaknya akan terlihat pada kualitas pelayanan yang diberikan. Pernyataan dari Eulin Karlina (jurnal Sekretaris dan Manajemen Vol. 3 No.1:2019) menjelaskan bahwa penegakan disiplin kerja pegawai memegang peranan penting dalam menentukan kualitas pelayanan. Disiplin kerja dapat membuat pelaksanaan tugas menjadi lebih efektif, meningkatkan kualitas organisasi, serta menghasilkan produk atau layanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam konteks pelayanan publik, disiplin kerja pegawai memainkan peranan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, efisien, dan berkualitas. Disiplin kerja melibatkan kesadaran dan tanggung jawab dari setiap pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone juga menghadapi permasalahan terkait disiplin kerja. Meskipun terdapat peraturan mengenai kedisiplinan waktu, namun para aparatur desa masih sering kali tidak melaksanakannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan. Beberapa contohnya adalah kedatangan pegawai desa yang tidak tepat waktu, menyebabkan masyarakat harus menunggu untuk mendapatkan pelayanan seperti pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Jual Beli tanah, dan layanan administrasi lainnya. Selain itu, keberangkatan pegawai sebelum jam kerja berakhir juga menjadi permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja. Keterlambatan kedatangan aparatur desa menyebabkan penundaan dalam pelaksanaan tugas dan mempengaruhi efektivitas proses pelayanan, yang akhirnya menimbulkan lambatnya proses pelayanan. Hal ini berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan dan mencerminkan citra buruk pada pengelolaan instansi pemerintah. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa disiplin kerja memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan sejauh mana pengaruh disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pegawai di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone.



Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya disiplin kerja dalam mencapai pelayanan yang berkualitas, serta memberikan masukan bagi pihak manajemen untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik bagi masyarakat. Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat mendorong perbaikan dalam aspek disiplin kerja pegawai serta memperkuat hubungannya dengan kualitas pelayanan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang terkait dan menjadi sumbangan ilmiah dalam pengembangan pengetahuan mengenai manajemen dan pelayanan publik.

METODE

Penelitian dilakukan pada Kantor Desa Cakkaware Kecamatan Cenrana Kabupaten Bone. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah jenis penelitian sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel yaitu seluruh masyarakat yang pernah mengunjungi Kantor Desa Cakkaware untuk mendapatkan pelayanan administrasi antara bulan Februari hingga April 2023 yang berjumlah 27 orang. Dari segi tingkat eksplanasi, penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih (Anzhari, 2018). Selain itu, dari segi jenis data dan analisisnya, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, di mana teknik analisis statistik digunakan untuk menganalisis data yang terkumpul. Jadi, secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan jenis penelitian sensus dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Teknik pengumpulan data berupa kegiatan observasi, pembagian kuesioner kepada responden serta dokumentasi. Selain itu, penelitian ini memiliki tingkat eksplanasi sebagai penelitian asosiatif kuantitatif dan menggunakan teknik analisis statistik sebagai bagian dari analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan atau gambaran mengenai jawaban dari pertanyaan atau kuesioner yang diajukan kepada responden mengenai variabel-variabel yang menjadi fokus dalam penelitian ini. Melalui deskripsi hasil penelitian, diharapkan dapat memperlihatkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan dan memberikan informasi yang jelas tentang hubungan antara variabel-variabel yang telah diteliti.

a. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Berikut adalah tabel statistik yang memberikan gambaran ringkas tentang analisis deskriptif mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai di Kantor Desa Cakkaware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone. Tabel ini berisi deskripsi data dan distribusi frekuensi hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 1
Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Hasil Penelitian

	Disiplin Kerja	Kualitas Pelayanan
N Valid	27	27
Missing	0	0
Mean	44.37	51.07
Median	45.00	51.00
Mode	46	50
Std. Deviation	1.984	2.630
Variance	3.934	6.917
Range	7	9
Minimum	40	46
Maximum	47	55
Sum	1198	1379

Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS versi 16



Tabel 1 menunjukkan hasil analisis deskriptif untuk variabel "Disiplin Kerja" dengan jumlah data valid sebanyak 27 responden. Semua data telah terinput dengan baik dan tidak terdapat nilai yang hilang (missing) dalam variabel tersebut, yang diindikasikan dengan nilai missing sebesar 0. Rata-rata (mean) dari variabel "Disiplin Kerja" adalah 44.37, median (nilai tengah) sebesar 45.00, dan modus (nilai yang paling sering muncul) dengan nilai 46. Standar deviasi dari variabel ini adalah 1.984, serta variansinya sebesar 3.934. Rentang data (range) variabel ini adalah 7, dengan nilai minimum sebesar 40 dan nilai maksimum sebesar 47. Total nilai (sum) dari variabel "Disiplin Kerja" adalah 1198.

Selanjutnya, pada variabel "Kualitas Pelayanan", juga terdapat 27 data valid yang merupakan jumlah responden dengan semua data yang telah terinput dengan baik. Tidak ada data yang hilang dalam variabel ini, seperti yang ditunjukkan oleh nilai missing sebesar 0. Rata-rata (mean) dari variabel "Kualitas Pelayanan" adalah 51.07, median (nilai tengah) sebesar 51.00, dan modus (nilai yang paling sering muncul) dengan nilai 50. Standar deviasi dari variabel ini adalah 2.630, serta variansinya sebesar 6.917. Rentang data (range) variabel ini adalah 9, dengan nilai minimum sebesar 46 dan nilai maksimum sebesar 55. Total nilai (sum) dari variabel "Kualitas Pelayanan" adalah 1379.

b. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

1) Skor Butir Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel 2
Skor Butir Pernyataan pada Variabel X

No. Indikator	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Kategori	Hitungan Skor
1	119	135	Sangat Baik	Angka pada Skor yang Diperoleh merupakan hasil dari semua skor pada setiap butir pertanyaan. Angka pada Skor ideal merupakan hasil dari nilai tertinggi dikalikan jumlah responden = $5 \times 27 = 135$ Kriteria Eko Putro Widyoko(2012). $>1134 - 1350$: Sangat Baik $>918 - 1134$: Baik $>702 - 918$: Cukup Baik $>486 - 702$: Kurang Baik $270 - 486$: Sangat Tidak Baik
2	113	135	Baik	
3	125	135	Sangat Baik	
4	116	135	Sangat Baik	
5	109	135	Baik	
6	123	135	Sangat Baik	
7	120	135	Sangat Baik	
8	127	135	Sangat Baik	
9	119	135	Sangat Baik	
10	121	135	Sangat Baik	
Σ	1198	1350	Sangat Baik	

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel tersebut, secara keseluruhan dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja pada Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, berada pada kategori sangat baik, yang dapat dilihat dari total skor yang diperoleh yaitu 1198. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa indikator nomor 8, yang merupakan frekuensi kehadiran, memperoleh skor tertinggi yaitu 127, yang juga berada pada kategori sangat baik. Sementara itu, indikator nomor 5 yang terkait dengan dimensi etika kerja, memperoleh skor terendah yaitu 109. Hasil ini memberikan gambaran bahwa mayoritas pegawai di Kantor Desa Cakkeware memiliki tingkat disiplin kerja yang sangat baik, terutama dalam hal frekuensi kehadiran. Namun, masih terdapat aspek yang perlu diperhatikan lebih lanjut terkait dengan dimensi etika kerja.



2) Skor Butir Pernyataan Variabel Kualitas Pelayanan (Y)

Tabel 3
Skor Butir Pernyataan Pada Variabel Y

No. Indikator	Skor yang diperoleh	Skor Ideal	Kategori	Hitungan Skor
1	116	135	Sangat Baik	<p>Angka pada Skor yang Diperoleh merupakan hasil dari semua skor pada setiap butir pertanyaan.</p> <p>Angka pada Skor ideal merupakan hasil dari nilai tertinggi dikalikan jumlah responden = $5 \times 27 = 135$</p> <p>Kriteria Eko Putro Widyoko (2012). $>1.360,8 - 1.620$: Sangat Baik $>1.101,6 - 1.360,8$: Baik $>842,4 - 1.101,6$: Cukup Baik $>583,2 - 842,4$: Kurang Baik $324 - 583,2$: Sangat Tidak Baik</p>
2	109	135	Baik	
3	113	135	Baik	
4	117	135	Sangat Baik	
5	111	135	Baik	
6	107	135	Baik	
7	116	135	Sangat Baik	
8	114	135	Sangat Baik	
9	112	135	Baik	
10	120	135	Sangat Baik	
11	119	135	Sangat Baik	
12	115	135	Sangat Baik	
Σ	1379	1620	Sangat Baik	

Sumber: Olahan Data 2023

Dari tabel hasil perolehan skor setiap indikator di atas, terlihat bahwa Kualitas Pelayanan di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone berada pada kategori sangat baik, yang dapat dilihat dari total skor sebanyak 1379. Selain itu, data pada Tabel 3 juga menunjukkan bahwa indikator nomor 10 memperoleh skor tertinggi yaitu 120. Sementara itu, indikator nomor 6 memperoleh skor terendah dengan jumlah skor 107. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pelayanan yang diberikan di Kantor Desa Cakkeware memiliki kualitas yang sangat baik. Indikator nomor 10 menunjukkan performa terbaik dalam hal kualitas pelayanan, sementara indikator nomor 6 perlu mendapat perhatian lebih lanjut untuk peningkatan kualitas pelayanan yang lebih optimal.

c. Analisis Korelasi Sederhana antara Variabel X dan Variabel Y

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah mengetahui apakah Variabel X (disiplin kerja) mempunyai dampak terhadap Variabel Y (Kualitas Pelayanan). Dan untuk mengetahui jawaban dari rumusan masalah tersebut maka dilakukan analisis sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 16. Berikut merupakan hasil dari analisis korelasi sederhana tersebut:

Tabel 4
Uji Korelasi

		Disiplin Kerja	Kualitas Pelayanan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.525**
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	27	27
Kualitas Pelayanan	Pearson Correlation	.52**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	27	27

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari Tabel 4 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kualitas pelayanan pegawai di Kantor Desa Cakkeare, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,525, yang masuk dalam kategori cukup kuat.



Dari tabel 4.4 di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kualitas pelayanan pegawai di Kantor Desa Cakkeare, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi Pearson sebesar 0,525, yang masuk dalam kategori cukup kuat.

Selanjutnya, untuk mengetahui kontribusi model yang terbentuk, digunakan analisis determinan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5
Model Summary Regresi Disiplin (X) dan Kualitas Pelayanan (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.525 ^a	.276	.247	2.282

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja
Sumber: Olahan Data 2023

Tabel 5 di atas memperlihatkan hasil nilai R sebesar 0,525. Nilai ini mengindikasikan bahwa keterkaitan antara disiplin kerja dan kualitas pelayanan di Kantor Desa Cakkeare, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, memiliki tingkat hubungan yang cukup kuat. Penilaian ini sesuai dengan kategorisasi yang tercantum dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Kriteria Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber: Olahan Data 2023

Sementara itu, R Square (R²) memiliki nilai 0,276 atau koefisien determinasi sebesar 27,6%. Artinya, 27,6% dari variasi kualitas pelayanan pegawai pada Kantor Desa Cakkeare, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, dapat dijelaskan oleh pengaruh disiplin kerja. Sisanya, yaitu 72,4%, tidak tercakup dalam konteks penelitian ini. Terakhir, Std. Error of the Estimate mengindikasikan seberapa besar kesalahan dalam memprediksi nilai disiplin kerja di Kantor Desa Cakkeare, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, dengan nilai sebesar 2,282.

Selanjutnya, untuk melakukan prediksi perubahan skor disiplin kerja di Kantor Desa Cakkeare, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, ketika terjadi perubahan skor kualitas pelayanan, dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Regresi Antara Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan

Model	Unstandardized Coeficients		Standardized Coeficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.166	10.022		2.012	.055
Disiplin Kerja	.697	.226	.525	3.087	.005

a. Dependent Variable: Kualitas Pelayanan
Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam Tabel 4.6, hasil menunjukkan persamaan regresi $Y = 20,166 + 0,697X$. Dengan demikian, model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta, yaitu 20,166, mengindikasikan bahwa ketika nilai variabel independen (X), yaitu Disiplin Kerja, dianggap tetap atau tidak berubah, maka nilai variabel dependen (Y), yaitu Kualitas Pelayanan, akan memiliki nilai sebesar 20,166.
2. Koefisien regresi untuk variabel (X) adalah 0,697. Hal ini mengartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka variabel Kualitas Pelayanan akan mengalami peningkatan sebesar 0,697 satuan. Koefisien ini memiliki nilai positif, menandakan adanya hubungan positif antara Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan. Semakin tinggi nilai Disiplin Kerja, maka semakin tinggi pula nilai Kualitas Pelayanan.



d. Percobaan Hipotesis

1) Percobaan Hipotesis Pertama

Klaim hipotesis yang pertama yaitu disiplin kerja pada Kantor Desa Cakkeware masuk dalam kategori capaian cukup baik, sehingga pengujian hipotesis dan perhitungan dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8
Uji Hipotesis Variabel Disiplin Kerja (X)

Skor yang Dihipotesiskan	Skor yang Diperoleh	Keputusan
>702	1198	Hipotesis Diterima

Sumber: Olahan Data 2023

Dari tabel yang telah diberikan, skor yang diantisipasi adalah lebih besar dari 702, dan skor yang tercatat adalah 1198. Hal ini mengindikasikan bahwa skor yang tercatat sejalan dengan angka yang telah diajukan dalam hipotesis. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa Disiplin Kerja di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, tergolong dalam kategori sangat baik berdasarkan rata-rata nilai ideal yang telah diterapkan, sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 9 berikut:

Tabel 9
Kriteria Jawaban Responden

Interval skor Disiplin Kerja (X)	Interval Skor Kualitas Pelayanan (Y)	Interval Skor Indikator	Kriteria Ideal
>1.134 – 1.350	>1.360,8 – 1.620	>113,4 – 135	Sangat Baik
> 918 – 1.134	>1.101,6 – 1.360,8	>91,8 – 113, 4	Baik
>702 – 918	>842,4 – 1.101,6	>70,2- 91,8	Cukup Baik
>486 – 702	>583, 2 – 842,4	>48,6 – 70,2	Tidak Baik
270 – 486	324 – 583,2	27 – 48,6	Sangat tidak baik

Sumber: Eko Putro Widyoko (2012)

2) Percobaan Hipotesis Kedua

Klaim hipotesis yang kedua yaitu kualitas pelayanan pegawai pada Kantor Desa Cakkeware masuk dalam kategori capaian cukup baik, sehingga pengujian hipotesis dan perhitungan dilakukan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 10
Uji Hipotesis Variabel Pengawasan Kualitas Pelayanan (Y)

Skor yang Dihipotesiskan	Skor yang Diperoleh	Keputusan
>842,4	1379	Hipotesis Diterima

Sumber: Olahan Data 2023

Dari informasi yang tertera dalam tabel di atas, terlihat bahwa skor yang tercatat adalah 1379, sedangkan skor yang diasumsikan sebelumnya adalah lebih besar dari 842,4. Oleh karena itu, dapat diindikasikan bahwa skor yang terekam sesuai dengan ekspektasi yang telah diajukan. Ini mengartikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas Pelayanan di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, tergolong dalam kategori sangat baik berdasarkan nilai rata-rata yang diharapkan, kategori ini telah ditetapkan berdasarkan Tabel 9.

3) Percobaan Hipotesis Ketiga

Klaim hipotesis yang ketiga yaitu disiplin kerja mempunyai efek positif terhadap kualitas pelayanan pegawai pada Kantor Desa Cakkeware telah diuji dan hasilnya sejalan dengan hasil perhitungan yang



sesuai pada Tabel 4 (Uji Korelasi). Dalam tabel tersebut, dapat dilihat bahwa terdapat indikasi positif bahwa disiplin kerja berdampak secara positif terhadap kualitas pelayanan pegawai di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone. Hal ini tercermin dalam nilai korelasi Pearson sebesar 0,525, yang mengindikasikan hubungan yang cukup kuat.

Oleh karena itu, dari hasil pengujian hipotesis ketiga ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kualitas pelayanan di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone.

Pembahasan

Berikut merupakan pembahasan tentang korelasi disiplin kerja terhadap kualitas pelayanan pegawai Kantor Desa Cakkeware berdasarkan hasil analisis statistiknya:

1. Disiplin Kerja

Dengan merujuk pada hasil analisis penelitian yang sebelumnya dijelaskan, analisis data menunjukkan bahwa skor Disiplin Kerja mencapai 1198 seperti yang dicatat pada Tabel 4.2, melebihi nilai rata-rata ideal yang lebih besar dari 702, dan termasuk dalam kategori sangat baik. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa secara umum, Disiplin Kerja di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, masuk dalam kategori sangat baik. Temuan ini diperkuat oleh hasil pengujian hipotesis pertama yang mengindikasikan penerimaan hipotesis.

Penelitian ini juga dapat diperkuat dengan dimensi dan indikator yang diperoleh dari Bejo Siswanto dalam Lijan Poltek Sinambela (2016:356), termasuk Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan Kerja, dan Etika Kerja.

2. Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil analisis variabel Kualitas Pelayanan yang telah dijelaskan dalam Tabel 3, dengan skor 1379 yang melebihi rata-rata nilai ideal >842,4 dan termasuk dalam kategori sangat baik, dapat disimpulkan bahwa Kualitas Pelayanan di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, berada dalam kategori sangat baik. Temuan ini juga diperkuat oleh hasil pengujian hipotesis kedua yang menunjukkan penerimaan hipotesis.

Penelitian ini juga didukung oleh dimensi dan indikator yang diterapkan oleh Zeithaml, Parasuraman, dan Berry dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahman Mulyawan (2016), mencakup *Tangibles* (bukti langsung), *Reliability* (kehandalan), *Responsiveness* (ketanggapan), *Assurance* (jaminan), dan *Empathy* (empati).

3. Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan

Berdasarkan hasil analisis statistik yang tertera dalam Tabel 5, dapat diamati bahwa koefisien korelasi (R) memiliki nilai sebesar 0,525, mengindikasikan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, sebesar 0,525. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,276 atau 27,6%, sementara 72,4% lainnya tidak dijelaskan dalam lingkup penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berikut merupakan kesimpulan dari hasil analisis statistik dan uji hipotesis sebagai jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan diawal:

1. Disiplin Kerja di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, berada dalam kategori sangat baik.
2. Kualitas Pelayanan di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone, juga masuk dalam kategori sangat baik.
3. Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja dan Kualitas Pelayanan pegawai di Kantor Desa Cakkeware, Kecamatan Cenrana, Kabupaten Bone.

Rekomendasi

Berikut merupakan beberapa rekomendasi yang diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian ini:



1. Bagi pihak Kantor Desa Cakkeware, terutama pegawai di dalamnya, disarankan untuk menjaga dan memperhatikan disiplin kerja serta kualitas pelayanan secara lebih baik. Dengan demikian, diharapkan pelayanan yang diberikan akan menjadi lebih baik, sehingga masyarakat merasa lebih puas dengan layanan yang diberikan.
2. Untuk peneliti yang akan datang, disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan rinci. Dengan melakukan penelitian yang lebih cermat, diharapkan variabel-variabel yang belum terungkap dalam penelitian ini dapat ditemukan dan diungkap dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Governance* volume, 1, no.1. (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/governance/article/view/33470>, diakses pada 11 juni 2022)
- Habsyi, F. Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Oegawai Terhadap Tingkatan Pelayanan (Studi Pada Kantor Kecamatan Tidore Utara) *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi (JUPEK)*, Volume.1, Nomor.1, 22-32. (<http://jurnal.stkipkieraha.ac.id/index.php/jupek/article/view/58>, diakses pada 11 Juni 2022).
- Haerana dan Burhanuddin.2022. *Manajemen Pelayanan Publik*. Bandung. Widiana Bhakti Persada
- Hardiansyah, 2018. *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta. Gava media.
- Hidayah, D. D. (2020). KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (Studi Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Cipatujah KabupatenTasikmalaya). *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, Volume, 7. Nomor (1), 28-34. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/3260>, diakses pada 2 Juli 2022.
- Ismail, Nurdin. 2019. *Kualitas Pelayanan Publik*. Surabaya. Media Sahabat Cendekia.
- Karlina, E., Rosanto, O., Saputra, N. E., Sitasi, C., & Karlina, E. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kedisiplin Pegawai Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Lurah Klender Jakarta Timur. *Widya Cipta*, Volume. 3 Nomor.(1), 7-16. (<https://scholar.archive.org/work/tn4fuwhiuzhp3plmunl76xrz14/access/wayback/http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/5011/pdf>) Diakses pada 26 Agustus 2022.
- Mulyawan, Rahman. 2016. *Birokrasi dan Pelayanan Publik*. Semarang. UNPAD PRESS
- Rinaldi, Sony Faisal dan Bagya Mujianto. 2017. *Metodologi Penelitian dan Statistik*. Jakarta.
- Sinambela, Dr. Lijan Poltak. 2020. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Teoritik dan Praktik*. Depok. PT. RajaGrafindo.
- Taufiqurokhman dan Evi Satisipi. 2018. *Teori Perkembangan Manajemen Pelayanan Publik*. Tangerang Selatan. UMJ Press





**EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN KAIRATU
KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT**

***THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC SERVICES IN KAIRATU
SUBDISTRICT, WEST SERAM REGENCY***

Iriane Sosiawaty Ponto¹, Hengky V. R. Pattimukay², Djuanda Umasugi³, Muchlis Fataruba⁴

¹⁻⁴Universitas Pattimura

iriane.ponto20@gmail.com¹

hevrich70@gmail.com²

juandaumasugi@gmail.com³

muchlisfatar@gmail.com⁴

Abstrak

Penelitian ini mendasari pada masalah efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat, bertujuan menganalisis dan mendeskripsikan Efektivitas Pelayanan Publik dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta capaian pelayanan publik yang efektif di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Desain penelitian ini bersifat klasik dengan menggunakan metode kuantitatif dengan model persentase dan sampel penelitian berjumlah 30 orang. Analisis data dilakukan secara kuantitatif ditunjang dukungan kriteria standar interpretasi sesuai dengan hasil perhitungan persentase yang dicapai dan dikonversikan secara sosiometrik dan hasilnya sebagai tindak lanjut dalam memacu Efektivitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konversi data persentatif yang diwujudkan secara tepat melalui sosiometrik berhasil mengungkap efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat ditentukan oleh ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian sasaran, ketepatan pencapaian target, dan ketepatan pencapaian misi organisasi. Konversi data persentatif dihasilkan sebagai fakta konkrit yang bersifat empiris dan dijadikan informasi aktual bahwa efektivitas pelayanan publik secara persentatif dari sosiometrik terbukti dengan jelas dipengaruhi oleh waktu pelayanan publik, kecermatan pelayanan publik, dan gaya pelayanan publik. Terbuktikan bahwa akan tercapai pelayanan publik yang efektif apabila dilaksanakan dengan baik sehingga memberikan kontribusi positif bagi efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

Kata Kunci: Efektivitas, Pelayanan, Publik

Abstract

This research is based on the issue of public service effectiveness in Kairatu Subdistrict, West Seram Regency. Its main objective is to analyze and describe the effectiveness of public services and the influencing factors, as well as the achievement of effective public services in Kairatu Subdistrict, West Seram Regency. The research design is classical, employing a quantitative method with a percentage model, and the research sample consists of 30 people. Quantitative data analysis is supported by standard interpretation criteria according to the achieved percentage calculations, which are then



converted into sociometric data. The results serve as follow-ups to improve the effectiveness of public services in Kairatu Subdistrict, West Seram Regency. The research findings reveal that the appropriate sociometric conversion of percentage data successfully uncovers the effectiveness of public services in Kairatu Subdistrict, West Seram Regency, which is determined by the accuracy of achieving goals, targets, and organizational missions. The sociometrically derived percentage data is considered concrete and empirical information that proves the clear influence of public service effectiveness. Factors such as service delivery time, accuracy, and style significantly affect the effectiveness of public services. It is evident that effective public services can be achieved through proper implementation, contributing positively to the effectiveness of public services in Kairatu Subdistrict, West Seram Regency.

Keywords: *Effectiveness, service, public*

PENDAHULUAN

Efektivitas pelayanan publik merupakan aspek penting dan strategis sifatnya yang harus dapat ditingkatkan dengan sebaik-baiknya. Tinggi atau rendahnya tingkat efektivitas pelayanan publik suatu organisasi pemerintah terletak pada kemampuan aparat pemerintah dalam mewujudkannya secara mumpuni, yakni dengan memacu efektivitas pelayanan publik yang diharapkan dapat memperbaiki citra pemerintah dalam pandangan masyarakat, karena dengan kualitas pelayanan publik yang semakin baik, kepuasan dan kepercayaan masyarakat dapat dibangun dan pemerintah dapat meningkatkan legitimasi yang kuat di mata publik. Ranah baru dalam memacu efektivitas pelayanan publik harus mendapat porsi perhatian untuk dibangun dan dikembangkan untuk memberikan masukan dan pertimbangan dalam menunjang pembangunan pelayanan publik. Pelayanan dapat terjamin keandalan melalui administrasi publik yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumberdaya yang berasal dari publik dan untuk kepentingan publik dalam pembangunan.

Tentu dalam upaya mewujudkan dan mencapai pelayanan yang efektif sesuai harapan itu, tidak terlepas dari keputusan-keputusan yang mengatur pelayanan publik sebagai acuan yang diperhatikan, dipahami, dan diikuti oleh pemerintah sesuai pengelompokan atau klasifikasinya, sebagaimana tertuang dalam Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 63 Tahun 2003 bahwa terdapat pengelompokan pelayanan umum ke dalam tiga bagian yaitu: (1) Kelompok Pelayanan Administratif; (2) Kelompok Pelayanan Barang; dan (3) Kelompok Pelayanan Jasa. Sehubungan dengan itu, berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menyatakan bahwa: "Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik". Amanat yang dimaksud jika dikaitkan dengan pelaksanaan pemerintahan dan pelayanan di tingkat kecamatan diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan yang mengatur juga tugas pelayanan di tingkat kecamatan sesuai dengan ketentuannya. Demikian maka dalam pelayanan dengan berbagai aturannya perlu dioperasionalisasikan dengan baik dan ditunjang oleh konsep dan petunjuk yang mudah dipahami sehingga dapat dilaksana secara efektif dan efisien.

Oleh karena itu, peran aparatur pemerintah kecamatan sangat penting dan dituntut untuk kian mampu bekerja secara lebih profesional, efisien, ekonomis dan efektif untuk memuaskan dan memenuhi kepentingan masyarakat, serta mampu mengembangkan pendekatan-pendekatan yang lebih inovatif guna mewujudkan pelayanan yang mampu menjawab tantangan baru sebagai sebuah konsistensi dari pengaruh perubahan terhadap tugas pelayanan pemerintahan kecamatan. Untuk itu, efektivitas pelayanan yang dibangun pada jajaran pemerintahan kecamatan adalah wajib digalakkan sebagai bagian dari tugas dan profesi yang semakin penting untuk dipenuhi pelaksanaannya. Sementara masyarakat sebagai unsur utama yang dilayani perlu memberikan kontrol yang efektif untuk menjadi pendorong dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Disamping itu, setiap pimpinan di tingkat kecamatan semakin dipacu untuk menampilkan pelayanan yang baik dan berkualitas serta mampu mengatasi masalah dalam memenuhi keluhan dan kebutuhan masyarakat yang memerlukan jasa pelayanan yang berkualitas di tengah tuntutan perubahan yang semakin tinggi. Dalam menyikapi tuntutan akan pelayanan berkualitas itu, maka adanya kepentingan perbaikan pelayanan kepada



masyarakat secara umum di berbagai bidang dalam membangun efektivitas dan keunggulan pelayanan. Oleh sebab itu, pemerintah kecamatan sebagai pemberi pelayanan wajib mewujudkan suatu kualitas pelayanan yang bernilai terhadap masyarakat dilingkungan kerjanya sebagai suatu keutamaan. Tentu tidak lain adalah mewujudkan keberhasilan pelayanan melalui akses pelayanan cepat, tepat, dan terpadu sangat dibutuhkan oleh masyarakat dalam layanan administrasi yang ditunjukkan oleh pemerintah kecamatani.

Dengan demikian tidak dipungkiri bahwa pelayanan yang diinginkan adalah suatu pelayanan yang efektif dan berkualitas yang benar-benar mendatangkan kepuasan bagi masyarakat. Hal ini sangat tergantung pada pelayanan pemerintah kecamatan dalam mewujudkan pelayanan terbaik, yang mana kemampuan dan kesigapan menjalankan tugas pelayanan yang ditunjang dengan perilaku dan kemauan yang tinggi. Maka efektivitas pelayanan juga merupakan fokus dan salah satu faktor yang mampu memenuhi harapan masyarakat. Terkait dengan itu, untuk dapat melaksanakan tugas pelayanan dalam menyelenggarakan pemerintahan kecamatan dilengkapi dengan sarana dan prasarana pendukung diantaranya ialah kelengkapan struktur organisasi yang di dalamnya terdapat aparatur pemerintahan kecamatan dengan tugas dan fungsi yang melekat di tiap struktur organisasi yang ada. Keberadaan struktur organisasi pada pemerintahan kecamatan dengan tugas dan fungsi didalamnya ialah bertujuan agar dapat melaksanakan fungsi-fungsi organisasi pemerintahannya yang juga bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat kecamatan. Yang mana kinerja maksimal yang dihasilkan oleh pemerintah kecamatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan sangat bergantung juga pada hasil kerja dari aparatur pemerintahan kecamatan dalam memahami dan melaksanakan tugas dan peran dari masing-masing aparatur pemerintahan kecamatan. Dalam hal ini, pemerintah kecamatan dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan mempunyai tanggungjawab yang besar bagi terwujudnya pelayanan yang efektif, yang tentunya perlu di tunjang dengan pelayanan yang mampu mewujudkan pelayanan yang optimal dan berkualitas di bidangnya.

Namun seiring dengan semakin meningkatnya tuntutan pelayanan yang berkualitas, kenyataannya bahwa tuntutan itu belum terpenuhi dalam pelaksanaan secara memadai yang mana pelayanan yang diwujudkan, belum menampilkan pelayanan terbaik ditinjau dari segi proses dan pekerjaan yang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP). Kenyataan itu, tampak juga pada proses pelayanan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat, yang mana pelayanan administrasi yang dibutuhkan oleh masyarakat belum terlaksana sesuai dengan SOP. Berbagai pengurusan surat-surat penting yang dibutuhkan oleh masyarakat sesuai dengan kepentingan mereka secara administratif sering diselesaikan tidak tepat waktu yang ditentukan. Aparatur pemerintah kecamatan tidak cermat dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diembankan dalam memenuhi tuntutan layanan administrasi sesuai kebutuhan masyarakat. Gaya pelayanan yang ditunjukkan terkesan lamban dalam merespon dan menindaklanjuti setiap pengurusan administrasi yang diinginkan oleh masyarakat. Disamping dalam proses pelayanan yang berlangsung belum ditunjang dengan perilaku yang mendukung untuk mewujudkan hasil yang memuaskan masyarakat akan jasa layanan yang diberikan.

Demikian fenomena pelayanan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat yang tergambar saat ini, yang mana dengan pelayanan yang belum efektif dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Demikian untuk mencapai pelayanan yang berkualitas sebagai wujud kredibilitas pemerintah dalam pelayanan bukan suatu hal yang mudah dan merupakan tantangan bagi jajaran pimpinan dan staf, yakni Camat dan Staf dalam membangun keunggulan dan kompetensi pelayanan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Untuk itu, dibutuhkan kematangan dan kecerdasan mengatur pelayanan menjadi prioritas pemenuhan melalui perubahan dan perbaikan hal-hal yang dinilai sebagai penghambat efektivitas dan efisiensi pelayanan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Tujuannya agar semua aparatur pemerintah kecamatan yang berada di lingkungan kerjanya membangun dan mewujudkan pelayanan yang memuaskan masyarakat sebagai penerima jasa layanan yang selalu membutuhkan pelayanan secara merata di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

Terkait dengan itu, dalam kepentingan memajukan dan memacu pelayanan yang efektif sangat membutuhkan kepiawaian Camat sebagai pimpinan dalam menggerakkan stafnya guna membangun efektivitas pelayanan dengan sistem yang mempercepat dan memperbaharui prosedur pelayanan yang



mampu mengatur dan menyederhanakan proses pelayanan secara tepat. Demikian, melalui sistem dan prosedur pelayanan yang dikemas dengan baik akan menghasilkan suatu bentuk pelayanan yang teratur dan terjamin pelaksanaannya, serta ditunjang dengan unjuk kerja yang berkualitas dari suatu pelayanan yang efektif dan bermanfaat sesungguhnya bagi kepentingan masyarakat di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Untuk itu, mendasari pada berbagai fenomena maupun isu yang menyangkut dengan efektivitas pelayanan maupun penegasan ataupun pernyataan seputar pelayanan publik dalam lingkup pemerintahan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sebagaimana telah teruraikan, maka tampak jelas bahwa pelayanan publik yang diwujudkan selama ini belum efektif dan masih jauh dari tujuan yang diharapkan sehingga menjadi masalah yang perlu difokuskan, dibuktikan, dan dikaji secara ilmiah.

METODE

Desain penelitian ini bersifat klasik dengan menggunakan metode kuantitatif secara sederhana operasionalisasinya dalam menyoroti aspek-aspek pengukuran efektivitas pelayanan meliputi: 1) Ketepatan Pencapaian Tujuan, 2) Ketepatan Pencapaian Sasaran, 3) Ketepatan Pencapaian Target, dan 4) Ketepatan Pencapaian Misi Organisasi (Stoner: Kurniawan, 2005; Ratminto dan Winarsih, 2005; Pasolong 2007; Robbins; Tika, 2008). Sementara faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan meliputi: 1) Waktu Pelayanan, 2) Kecermatan Pelayanan, 3) Gaya Pelayanan (Siagian, 2004; Saputra, 2019). Populasi penelitian meliputi aparat pemerintah di Kantor Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat yang berjumlah 45 Orang. Penarikan sampel secara acak random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 15 orang dan masyarakat sebagai populasi yang tidak teridentifikasi besaran jumlahnya dilakukan penarikan sampel secara insidental, khusus bagi masyarakat yang membutuhkan dan berurusan dengan pelayanan publik di Kantor Pemerintahan Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dengan jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 15 orang. Demikian total sampel sebanyak 30 orang yang dijadikan sebagai responden penelitian.

Jenis dan sumber data penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari responden sesuai dengan isian kuisioner yang diajukan dan data sekunder diperoleh dari telaah pustaka dan dokumen. Pengumpulan data yang dilakukan melalui studi lapangan atau observasi dan wawancara secara terstruktur dengan menggunakan kuisioner sebanyak 21 pertanyaan yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh tanggapan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya. Analisis data dilakukan secara kuantitatif sederhana yang ditunjang dengan dukungan kriteria standar interpretasi sesuai persentase yang dicapai (Riduwan, 2003). Kemudian dikonversikan secara sosiometrik melalui perhitungan Indeks Status Pilihan (ISP) (Nazir, 2003), dalam menentukan pilihan prioritas sebagai tindak lanjut peningkatan dalam memacu Efektivitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Efektivitas pelayanan publik merupakan eksistensi kerja atau pemberian layanan melalui kegiatan yang dilakukan secara kasat mata yang berlangsung dengan cepat dan tepat. Pencapaian eksistensi kerja adalah melihat sejauh mana tujuan, sasaran, target, dan misi yang telah ditentukan tercapai. Eksistensi kerja yang efektif dalam pelayanan merupakan langkah menuju kepastian dalam melihat perkembangan target pelayanan sebuah organisasi publik, apakah berjalan secara efektif atau gagal dalam melayani masyarakat sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan dalam proses pelayanan publik. Demikian sesuai dengan hasil penelitian, maka dapat dibahas Efektivitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sebagai berikut.

1. Ketepatan Pencapaian Tujuan Pelayanan Publik

Efektivitas dalam bentuk ketepatan pencapaian tujuan tampak dari kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. efektivitas juga sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang (Handoko 2003, Robbins; Tika 2008). Untuk itu, dalam mewujudkan efektivitas pelayanan publik tidak terlepas arahnya yang terfokus pada ketepatan pencapaian tujuan yang telah



ditetapkan sebelumnya. Dalam hal ini, dukungan positif responden atas ketepatan pencapaian tujuan dalam pelayanan publik tergambar dari:

- a. Pengekspresian sikap dan tindakan layanan yang terfokus pada capaian tujuan dalam pelayanan publik sebesar 57%.
- b. Penegasan prosedur pelayanan guna mencapai tujuan dalam pelayanan publik sebesar 57%.
- c. Pengresponan setiap informasi/isu layanan yang tertuju pada capaian tujuan dalam pelayanan publik sebesar 63%.

Hasil penelitian dari ketiga aspek ketepatan pencapaian tujuan dalam pelayanan publik tersebut merupakan fakta konkrit yang ditunjukkan sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terungkap ketepatan pencapaian tujuan dalam pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif melewati batas tengah standar persentase yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 59%) berkategori “Cukup” dan dapat dilakukan peningkatan berdasarkan indeks status pilihan (ISP: 0,508) sesuai dengan tingkat prioritasnya (2).

2. Ketepatan Pencapaian Sasaran Pelayanan Publik

Efektivitas dalam bentuk pencapaian sasaran merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Efektivitas diungkap sebagai tercapainya suatu sasaran sesuai jangka waktu yang telah ditentukan oleh organisasi (Saputra, 2019). Oleh sebab itu, salah satu incaran dari efektivitas adalah ketepatan pencapaian sasaran yang telah ditentukan. Ataukah sasaran yang dikehendaki dapat tercapai sesuai dengan rencana semula dan menimbulkan efek atau dampak terhadap apa yang diinginkan atau diharapkan dari hasil pelayanan publik. Dalam hal ini, dukungan positif responden atas ketepatan pencapaian sasaran dalam pelayanan publik terwujud dari:

- a. Penunjukkan sikap dan tindakan layanan yang terarah pada capaian sasaran dalam pelayanan publik sebesar 63%.
- b. Penjelasan ketentuan mencapai sasaran dalam pelayanan publik sebesar 60%.
- c. Penyikapan informasi/isu layanan dan upaya mencapai sasaran dalam pelayanan publik sebesar 60%.

Hasil penelitian dari ketiga aspek ketepatan pencapaian sasaran dimaksud merupakan bukti nyata sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terbuktikan pencapaian sasaran dalam pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif telah melewati batas tengah standar persentatif yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 61%) yang dinilai berkategori “Kuat”, namun masih dapat dilakukan peningkatan berdasarkan indeks status pilihan (ISP: 0,525) sesuai dengan tingkat prioritasnya (4).

3. Ketepatan Pencapaian Target Pelayanan Publik

Efektivitas dalam bentuk pencapaian target adalah tujuan yang telah ditentukan dengan baik dan berorientasi pada target yang telah dipastikan sebagai arah capaiannya (Ratminto dan Winarsih, 2005). Untuk itu efektivitas yang merujuk pada pencapaian kerja sesuai target dari tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi dan terukur sejauhmana target yang telah ditentukan tercapai. Dalam hal ini, dukungan positif responden atas ketepatan pencapaian target dalam pelayanan publik terungkap dari:

- a. Penampilan sikap dan tindakan layanan yang berorientasi pada capaian target dalam pelayanan publik sebesar 60%.
- b. Pernyataan aturan layanan dalam mencapai target pelayanan publik sebesar 60%.
- c. Pengolahan informasi/isu layanan yang tertuju pada capaian target dalam pelayanan publik sebesar 57%.

Hasil penelitian dari ketiga aspek ketepatan pencapaian target dalam pelayanan publik tersebut merupakan fakta konkrit sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terwujudkan ketepatan pencapaian target dalam pelayanan publik



di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif telah melewati batas tengah standar persentatif yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 59%) dinilai berkategori “Cukup” dan dapat dilakukan peningkatan berdasarkan Indeks Status Pilihan (ISP 0,508) sesuai dengan tingkat prioritasnya (2).

4. Ketepatan Pencapaian Misi Organisasi Pelayanan Publik

Efektivitas dalam bentuk pencapaian misi organisasi merupakan gerak yang tertuju pada setiap kegiatan yang ditata sesuai dengan alurnya yang diikuti oleh langkah-langkah strategis yang ditempuh dalam mencapai misi organisasi dan searah dengan pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan dinyatakan sebagai kunci dari kesuksesan suatu organisasi (Stoner; Kurniawan, 2005). Dalam hal ini, dukungan positif responden atas ketepatan pencapaian misi organisasi dalam pelayanan publik terbukti dari:

- a. Penampakan sikap dan tindakan layanan yang terarah pada capaian misi organisasi dalam pelayanan publik sebesar 57%.
- b. Pengungkapan aturan layanan yang dalam mencapai misi organisasi dalam pelayanan publik sebesar 60%.
- c. Pengaktualisasian informasi/isu yang terarah pada capaian misi organisasi dalam pelayanan publik sebesar 60%.

Hasil penelitian dari ketiga aspek ketepatan pencapaian misi organisasi dalam pelayanan publik tersebut merupakan bukti nyata sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terungkap ketepatan pencapaian misi organisasi dalam pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif melewati batas tengah standar persentatif yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 59%) berkategori “Cukup” dan dapat dilakukan peningkatan berdasarkan indeks status pilihan (ISP 0,508) sesuai dengan tingkat prioritasnya (2).

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pelayanan Publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pelayanan publik yang meliputi waktu pelayanan, kecermatan pelayanan, dan gaya pelayanan telah menampilkan hasil secara persentatif yang memberikan gambaran sesuai dengan besar kecilnya persentase dukungan positif dari masing-masing faktor tersebut yang dipastikan mempengaruhi efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat dapat dibahas secara rinci sebagai berikut.

1. Waktu Pelayanan Publik

Pelayanan merupakan kegiatan yang mementingkan kejelasan yang dapat memberikan kepuasan pada masyarakat serta tidak terikat pada pelayanan lainnya yang tidak sejenis dan searah dalam proses pelayanan. Sementara pemanfaatan waktu pelayanan merupakan salah satu ukuran efektivitas yang menitik beratkan pada tercapainya tujuan organisasi (Saputra, 2019). Jelas faktor penting yang diperhatikan adalah waktu yang digunakan dalam pelayanan yang ditujukan atau yang diberikan kepada masyarakat. Oleh sebab itu, pelayanan publik sangat ditentukan oleh waktu yang digunakan dalam memulai dan menyelesaikan proses pelayanan yang dilakukan untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan masyarakat akan jasa pelayanan publik. Demikian maka penggunaan waktu secara efisien sangat diutamakan dalam proses pelayanan publik. Yang mana dukungan positif responden atas waktu pelayanan publik terukur dari:

- a. Waktu yang ditetapkan dalam pelayanan publik sebesar 57%.
- b. Pemanfaatan waktu dalam pelayanan publik sebesar 57%
- c. Penyelesaian pekerjaan dalam pelayanan publik sebesar 57%

Hasil penelitian dari ketiga aspek waktu pelayanan dimaksud merupakan bukti nyata sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terungkap waktu pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif melewati batas tengah standar persentatif yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 57%) berkategori “Cukup” dan dapat



dilakukan peningkatan berdasarkan indeks status pilihan (ISP 0,491) sesuai dengan tingkat prioritasnya (1).

2. Kecermatan Pelayanan Publik

Dalam suatu pelayanan publik, dimana kecermatan juga sebagai salah satu faktor penting dari suatu kegiatan yang terjadi dalam interaksi langsung dengan masyarakat yang membutuhkan jasa pelayanan publik dan diharapkan hasilnya dapat memberikan kepuasan pada masyarakat (Saputra 2019). Yang mana kecermatan yang dibutuhkan dalam prosesnya merupakan salah satu ukuran efektivitas yang tekonsentrasi pada pencapaian sasaran dari organisasi pemberi layanan atau hasil yang dapat diberikan pada suatu lembaga pelayanan. Demikian dukungan positif responden atas kecermatan pelayanan publik terukur dari:

- a. Kecermatan yang diwujudkan dalam pelayanan publik sebesar 63%.
- b. Kecepatan yang ditempuh dalam pelayanan publik sebesar 57%.
- c. Ketepatan yang dicapai dalam pelayanan publik sebesar 60%.

Hasil penelitian dari ketiga aspek kecermatan pelayanan publik dimaksud merupakan bukti nyata sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terungkap kecermatan dalam pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif melewati batas tengah standar persentatif yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 60%) berkategori "Cukup" dan dapat dilakukan peningkatan berdasarkan indeks status pilihan (ISP 0,517) sesuai dengan tingkat prioritasnya (3).

3. Gaya Pelayanan Publik

Pelayanan publik yang bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti sangat tepat jika dibarengi dengan gaya pelayanan yang mendukung dalam menampilkannya (Saputra, 2019). Gaya pelayanan yang dibutuhkan menjadi salah satu faktor penting yang mendukung efektivitas dan dapat beradaptasi dengan setiap kebutuhan akan layanan yang diberikan untuk dapat dicapai dengan mudah seiring dengan misi pelayanan yang dijalankan dan dapat mencapai target yang ditetapkan. Terkait dengan itu dukungan positif responden atas pelayanan publik yang ditunjang dengan gaya pelayanannya terukur dari:

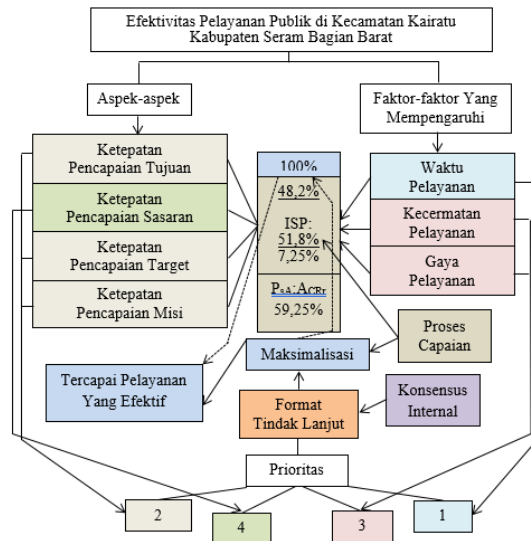
- a. Fleksibilitas gaya yang ditampilkan dalam pelayanan publik sebesar 60%.
- b. Keramahan sikap yang ditampilkan dalam pelayanan publik sebesar 57%.
- c. Kesopanan tindakan yang diwujudkan dalam pelayanan publik sebesar 63%.

Hasil penelitian dari ketiga aspek gaya pelayanan publik dimaksud merupakan bukti nyata sebagai dukungan yang bersifat positif dengan capaian persentase sesuai standar persentatif. Terungkap gaya pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara persentatif melewati batas tengah standar persentatif yang terlihat dari besaran persentase akhir dengan capaian rata-rata ($P_{SA}:C_{Rr}$ 60%) berkategori "Cukup" dan dapat dilakukan peningkatan berdasarkan indeks status pilihan (ISP 0,517) sesuai dengan tingkat prioritasnya (3).

Penggambaran Tindak Lanjut Melalui Sosiogram

Mengacu pada pembahasan hasil penelitian di atas, maka dirangkum dalam suatu desain yang diwujudkan dalam bentuk sosiogram sebagai tindak lanjut penguatan atau peningkatan efektivitas pelayanan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat, sebagaimana terlihat dalam sosiogramnya pada gambar 2 sebagai berikut.





Gambar 1. Sosiogram Tindak Lanjut Maksimalisasi Efektivitas Pelayanan Publik Di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat

Sosiogram menunjukkan bahwa saat ini efektivitas pelayanan di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat telah mengarah pada proses capaiannya 51,8% ISP dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya sebesar 7,25% dari $P_{SA}:A_{CR}$ 59,25% dan tindak lanjut peningkatan sebesar 48,2% ke capaian maksimal 100%. Untuk itu, akan terjadi peningkatan pada nilai keseimbangan sebesar 1,035 dan 6,885 pada setiap aspek yang terbagi habis dari 7,25% ke arah capaian dan maksimalisasi yang terbagi habis dari 48,2%. Dengan demikian akan terjadi penyebaran secara merata dalam persentase masing-masing aspek efektivitas pelayanan publik dan masing-masing faktor yang mempengaruhinya yang dapat terjadi pada setiap proses optimalisasinya ke arah ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian sasaran, ketepatan pencapaian target, dan ketepatan pencapaian misi organisasi dengan tetap memperhatikan waktu pelayanan publik, kecermatan pelayanan publik, dan gaya pelayanan publik yang turut menentukan tercapai pelayanan publik yang efektif di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

Peningkatan ke arah capaian maksimalisasi yang dimaksud dilakukan sesuai dengan prioritas masing-masing, yakni: Pertama, waktu pelayanan publik sebagai prioritas 1. Kedua, ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian target, dan ketepatan pencapaian misi organisasi secara bersamaan sebagai prioritas 2. Ketiga, kecermatan pelayanan publik, dan gaya pelayanan publik secara bersamaan sebagai prioritas 3. Keempat, ketepatan pencapaian sasaran sebagai prioritas 4.

Hal itu dilakukan sebagaimana yang terlihat pada diagram tindak lanjut dan diputuskan melalui proses konsensus internal organisasi dan membentuk format tindak lanjut maupun melaksanakannya secara bertahap dan diharapkan dalam prosesnya dapat mencapai standard persentase tertinggi (100%) sehingga benar-benar efektivitas pelayanan publik terlaksana dan tercapai secara maksimal.

Tersirat dengan jelas efektivitas pelayanan publik ditentukan oleh ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian sasaran, ketepatan pencapaian target, ketepatan pencapaian misi organisasi dan dipengaruhi oleh waktu pelayanan, kecermatan pelayanan, dan gaya pelayanan, yang mana akan tercapai pelayanan publik yang efektif di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat apabila dilaksanakan dengan baik guna mencapai hasil yang maksimal.

Hasil penelitian yang dicapai ini mampu membuktikan dan menguatkan pendekatan teoritis “Pasolong (2007), Robbins (Tika, 2008), Stoner (Kurniawan, 2005), Siagian (2004; Saputra, 2019) dalam pemecahan masalah melalui analisis sosiometrik dalam bentuk konversi data persentatif dan berhasil mengungkap tingkat capaiannya di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. Disamping memiliki keterkaitan dengan penelitian terdahulu sebelumnya yakni Darmawan, 2007, Safri, 2012, Zahra A.R., 2014, Fransisca Agustina, 2016, Suhardiman dan Nindasari Ana Wahyu 2017, Nirmala, 2020 Lopes Rizali, 2022, dari segi pengkajian efektivitas pelayanan publik yang berkontribusi

penting secara ilmiah. Namun hasil penelitian ini memberikan suatu perbedaan yang bersifat spesifik dalam kajian administrasi, yang tidak lain adalah menghasilkan suatu bentuk atau model sosiogram tindak lanjut secara praktis, yang bermanfaat bagi penguatan atau peningkatan. Apabila hal ini terwujud dengan baik akan tercapai efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat secara maksimal sesuai harapan. Ini menjadi catatan penting yang perlu diperhatikan dan menjadi pertimbangan internal organisasi di Kantor Pemerintahan Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil konversi data persentatif yang diwujudkan secara tepat melalui sosiometrik ISP (Indeks Status Pilihan) berhasil mengungkap efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat ditentukan oleh ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian sasaran, ketepatan pencapaian target, dan ketepatan pencapaian misi organisasi.

Konversi data persentatif yang dihasilkan merupakan fakta konkrit yang bersifat empiris dan dijadikan informasi aktual bahwa efektivitas pelayanan publik secara persentatif dari sosiometrik ISP terbukti dengan jelas dipengaruhi oleh waktu pelayanan publik, kecermatan pelayanan publik, dan gaya pelayanan publik.

Terungkap bahwa akan tercapai pelayanan publik yang efektif apabila dilaksanakan dengan baik sehingga memberikan kontribusi positif bagi efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat.

Temuan penelitian ini berimplikasi bagi maksimalisasi efektivitas pelayanan publik dengan mengedepankan prioritas yang sudah ditetapkan dalam proses peningkatan yang dilakukan dalam tahapannya sesuai dengan rank prioritas dari aspek-aspeknya, yakni selain memperhatikan rank prioritas secara satu persatu dari ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian sasaran, ketepatan pencapaian target, dan ketepatan pencapaian misi organisasi dalam pelayanan publik, juga memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni waktu pelayanan publik, kecermatan pelayanan publik, dan gaya pelayanan publik. Disamping mempertimbangkan rank prioritas yang sama untuk dapat dilaksanakan secara simultan maupun yang tidak sama untuk dilaksanakan secara parsial.

Rekomendasi

Memberikan penguatan pemahaman dan pendalaman teori yang digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah efektivitas pelayanan publik dan digunakan sesuai model desain dioperasional dan hasilnya diharapkan memberikan kontribusi penting secara empiris bagi pengembangan ilmu administrasi.

Maksimalisasi efektivitas pelayanan publik disikapi secara serius sebagai tindak lanjut yang berproses dan terfokus ke arah pencapaiannya, yaitu tetap mengedepankan aspek-aspek efektivitas pelayanan publik yang berorientasi pada ketepatan pencapaian tujuan, ketepatan pencapaian sasaran, ketepatan pencapaian target, dan ketepatan pencapaian misi organisasi dalam pelayanan publik.

Memacu proses maksimalisasi dengan memperhatikan dan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas dalam pelayanan publik, baik yang dilakukan secara personalitas, tim, maupun kelompok kerja yang dilandasi dengan konsep operasional yang rinci dan spesifik serta melakukan penguatan dalam setiap tahapan yang menjamin kelancaran proses pelaksanaannya sesuai dengan rank prioritas yang telah ditetapkan.

Melakukan tindakan peningkatan yang terarah pada proses pencapaian yang sangat membutuhkan perhatian lebih dan dapat mewujudkan keberlangsungan prosesnya sampai ke tingkat maksimalisasi pencapaian tujuan yang diinginkan sebagai tanggungjawab utama dalam membuktikan tercapainya efektivitas pelayanan publik di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat sesuai dengan harapan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Fransisca, 2016. *Efektivitas Pelayanan Publik Dalam Bidang Administrasi Kependudukan Di Kecamatan Tenggarong Seberang*, eJournal Ilmu Pemerintahan, 2016, 4 (4): 1-7 ISSN 2477-2458, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2016
- Darmawan, 2017 “*Efisiensi Dan Efektivitas Pelayanan Publik (Studi Di Kecamatan Grabagan Kabupaten Tuban)*” *Government Science* 2007-01-29. (umm.ac.id)
- Gibson, James L., dkk., 2003. *Organisasi dan Manajemen; Perilaku, Struktur, Dan Proses*, Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang *Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik*.
- Kurniawan Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Copyright (c) 2023 Iriane Sosiawaty Ponto, Hengky V. R. Pattimukay, Djuanda Umasugi, Muchlis Fataruba



**PENTINGNYA PERAN PEMIMPIN DALAM MENDORONG
PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
SOSIAL PROVINSI MALUKU**

***THE IMPORTANCE OF LEADERSHIP ROLE IN DRIVING EMPLOYEE
PERFORMANCE IMPROVEMENT AT THE SOCIAL AFFAIRS OFFICE
OF MALUKU PROVINCE***

Aminah Bahasoan¹, Julia Theresia Patty², Fairus B.S. Abubakar²

^{1,2,3}Universitas Pattimura

¹bahasoanaminah@gmail.com

²juliapatty321@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan suatu Penelitian Kuantitatif yang bersifat asosiatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan peran pemimpin dalam meningkatkan performa para pegawai di kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Sampel penelitian terdiri dari 37 individu yang merupakan bagian dari populasi penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui distribusi kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa setelah melakukan perhitungan terhadap data yang diperoleh dari lapangan menggunakan rumus korelasi product moment, ditemukan bahwa nilai korelasi sebesar 0,756. Selanjutnya, nilai korelasi ini diuji signifikansinya menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% (dengan tingkat signifikansi 0,05). Hasil dari uji t-test menunjukkan angka sebesar 6,827, yang mengindikasikan bahwa nilai t-test tersebut lebih besar daripada nilai t-tabel yang sebesar 2,021 ($6,827 > 2,021$). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara peran pemimpin dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Kata Kunci: Pemimpin, Peran Pemimpin, Kinerja Pegawai

Abstract

This is a Quantitative Research study with an associative nature. The aim of this research is to analyze and explain the role of leaders in enhancing the performance of employees at the Social Affairs Office of Maluku Province. The research sample consists of 37 individuals who are part of the research population. The method used to collect data is through the distribution of questionnaires. The results of this study indicate that after performing calculations on the data collected from the field using the formula for the product moment correlation, a correlation value of 0.756 was found. Furthermore, the significance of this correlation value was tested using a t-test at a 95% confidence level (with a significance level of 0.05). The results of the t-test showed a value of 6.827, indicating that this t-test value is greater than the critical t-table value of 2.021 ($6.827 > 2.021$). From these findings, it can be concluded that there is a strong relationship between the role of leaders and employee performance at the Social Affairs Office of Maluku Province.

Keywords: Leadership, Employee Performance



PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi, setiap individu yang menjadi bagian dari sumber daya manusia memiliki posisi yang berbeda dalam struktur institusi. Secara alternatif, dalam organisasi, sumber daya manusia terbagi menjadi dua peran utama, yaitu pemimpin atau manajer, dan bawahan atau pelaksana tugas operasional organisasi.

Mengadopsi konsep administrasi dalam lingkungan bisnis dengan merujuk pada pendapat atau penjelasan Anoraga (2009:12), manusia adalah elemen inti dalam bisnis. Bisnis memerlukan berbagai peran manusia, seperti pemilik, manajer, pekerja, dan konsumen. Manusia memiliki peran penting dalam bisnis, yang meliputi produksi barang dan jasa serta penciptaan lapangan kerja.

Dalam perspektif hirarki organisasi, dapat dipahami bahwa pemimpin, yang disebut juga sebagai atasan, memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disebabkan oleh posisi mereka yang memberikan wewenang untuk memimpin anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka demi mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, peran pemimpin dalam upaya mencapai tujuan organisasi sangatlah krusial.

Peran pemimpin merupakan serangkaian tindakan dan usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Miftah Thoha). Menurut Riyadi, peran bisa diartikan sebagai pandangan dan konsep tentang peran yang dimainkan oleh individu dalam posisi sosial tertentu. Dengan memegang peran tersebut, baik individu maupun organisasi akan berperilaku sesuai dengan harapan dari lingkungan sekitarnya. Menurut Soekanto, peran adalah proses dinamis yang terkait dengan status seseorang, yang mencakup hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya, yang kemudian diejawantahkan dalam suatu fungsi. Sementara menurut Miftah Thoha, peran adalah rangkaian perilaku yang diharapkan dari individu yang berdasarkan pada aturan dan wewenang yang diamanahkan. Salah satu pandangan lainnya, menurut Soekanto, menganggap peran sebagai proses dinamis dalam konteks status seseorang.

Selanjutnya, Soekanto mengklasifikasikan peran menjadi tiga kategori: Peran Aktif, Peran Partisipatif, dan Peran Pasif. Dengan merangkum pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa peran adalah suatu proses yang dinamis dan terkait dengan status seseorang, meliputi hak dan kewajiban sesuai dengan posisinya, yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Kepemimpinan dalam konteks organisasi pemerintahan telah berubah dari sekadar memberikan perintah menjadi peran yang lebih kompleks. Pemimpin sekarang dituntut untuk berperan sebagai pemberi pelayanan, teladan, panutan, dan arah. Mereka juga diharapkan menjadi fasilitator, mitra kerja, serta penanggung risiko dengan visi untuk mendorong perkembangan organisasi dan anggota yang mereka pimpin, serta mengoptimalkan potensi diri. Rivai dalam Thoha menyatakan bahwa kepemimpinan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasi mereka dengan mengarahkan tugas, tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan yang efektif. Pandangan ini juga didukung oleh Robbins yang mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi kelompok menuju pencapaian tujuan.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya bergantung pada kepemimpinan yang efektif. Menurut Siagian, pemimpin yang efektif mampu membimbing bawahan mencapai tujuan dengan lancar, serta mendorong perkembangan, pembelajaran, dan pengembangan potensi secara optimal. Oleh karena itu, peran seseorang terkait dengan tindakan yang dilakukannya sesuai dengan tugasnya. Ini berarti bahwa peran pemimpin adalah peran yang dimainkan oleh pemimpin terkait dengan tanggung jawabnya. Dalam konteks ini, menurut James A.F. Stoner seperti yang dijelaskan oleh Veithzal Rivai (2014), tugas seorang pemimpin meliputi:

1. Bekerja dengan orang lain, termasuk bawahan, staf, dan rekan di luar organisasi.
2. Menyusun, menjalankan, dan mengevaluasi tugas untuk mencapai hasil terbaik, serta memastikan keberhasilan stafnya.
3. Berpikir secara analitis dan konseptual untuk mengidentifikasi masalah dengan akurat, serta memahami kaitannya dengan pekerjaan orang lain.
4. Bertindak sebagai mediator dalam mengatasi konflik di antara tim organisasi.
5. Mampu mengajak dan berkompromi, serta mewakili tim atau organisasi.

Dalam setiap organisasi, penting untuk memiliki pegawai yang berkualitas dan terampil di berbagai unit kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas kepemimpinan juga dapat mendorong



pengembangan karier yang sukses dan kebahagiaan individu. Elmonika mengungkapkan bahwa banyak pegawai merasa pemimpin yang lemah adalah alasan utama kegagalan. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan pemimpin yang lebih baik dan lebih banyak.

Dalam konteks ini, peran pemimpin dalam organisasi dapat memberikan arah yang jelas, mempengaruhi kinerja yang terarah, dan membawa dampak positif pada tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dianggap efektif apabila mampu memberikan pengaruh dan arahan kepada pegawai menuju tujuan yang telah disepakati bersama.

Selanjutnya, dalam melaksanakan pemerintahan, organisasi pemerintahan di Indonesia diharapkan memiliki sikap proaktif dan bergantung pada pemimpin yang berkualitas untuk memotivasi semangat kerja para pegawainya. Tujuannya adalah agar pegawai tersebut mampu berperan secara aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan, serta memiliki kemampuan sebagai pencipta, inovator, dan fasilitator untuk memastikan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Peran pemimpin dalam organisasi pemerintahan bukan hanya sekedar memberi perintah, melainkan juga melibatkan aspek hubungan pribadi, berperan sebagai sumber informasi, serta terlibat dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, perkembangan pemerintahan dapat tercapai dengan dukungan aparatur negara yang berkualitas di bawah kepemimpinan yang memiliki peran penting dalam mengarahkan lembaga pemerintahan. Peran ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Karena pentingnya organisasi pemerintahan ini, untuk mencapai tujuan pemerintahan, perlu adanya organisasi yang terstruktur dengan baik. Pengaturan, pembagian tugas, cara kerja, dan koordinasi antara tugas-tugas yang berbeda merupakan elemen penting dalam manajemen pemerintahan. Semua ini bertujuan agar tugas-tugas pemerintahan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam upaya mewujudkan dan menjalankan tugas-tugas pemerintahan ini, diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien. Ini berarti bahwa tiap pegawai pemerintah diharapkan memiliki kinerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja di sini merujuk pada hasil kerja dan pencapaian secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dalam konteks ini, menurut Timpe yang dikutip dalam Mukarom dan Laksana (2016: 52), kinerja adalah prestasi yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen. Pendapat lain dari Lowler dan Porter yang disebutkan dalam Sutrisno (2011: 170) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, Torang (2016: 74) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan/atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi, yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang berlaku dalam organisasi.

Dalam rangka menilai kinerja seorang pegawai, perlu dilakukan pengukuran kinerja dengan mengacu pada indikator-indikator atau ukuran tertentu. Furtwengler menyebutkan bahwa terdapat sebelas indikator dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Menyelesaikan tugas dengan cepat
2. Jumlah kerja yang dilakukan
3. Mutu pelayanan yang diberikan
4. Evaluasi hasil pekerjaan
5. Kemampuan berinteraksi secara interpersonal
6. Niat untuk meraih kesuksesan
7. Sikap terbuka dan transparansi
8. Kemampuan untuk berinovasi
9. Keterampilan dalam berkomunikasi
10. Sikap proaktif
11. Kemampuan perencanaan

Terkait dengan Dinas Sosial Provinsi Maluku, yang merupakan salah satu bagian dari Pemerintah Daerah Provinsi Maluku, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang sosial serta memberikan bantuan sesuai prosedur kepada daerah provinsi. Tujuan utamanya adalah memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan fungsi



tersebut, Dinas Sosial Provinsi Maluku mengharapkan pencapaian kinerja pegawainya yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

Dalam konteks ini, kepemimpinan memainkan peran yang signifikan. Para pimpinan diharapkan menjalankan tugas dan fungsi mereka dengan baik sesuai dengan posisi strategis mereka sebagai pemimpin organisasi. Dukungan peran pemimpin sangat penting untuk mencapai kinerja pegawai yang baik. Ketika pemimpin menjalankan peran mereka dengan baik, ini akan mendorong para pegawai untuk mencapai kinerja yang unggul juga.

Namun, hasil penelitian awal di Dinas Sosial Provinsi Maluku menunjukkan beberapa gejala yang mengindikasikan kinerja pegawai yang masih belum optimal. Gejala tersebut meliputi:

1. Sebagian pegawai tidak mencapai standar yang ditetapkan dalam jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Jumlah hasil pekerjaan masih di bawah target yang diharapkan.
2. Mutu hasil pekerjaan sebagian pegawai tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga sering perlu dilakukan revisi.
3. Pegawai cenderung kurang inisiatif dan lebih mengandalkan perintah atasan untuk memulai pekerjaan.
4. Penggunaan waktu kerja oleh pegawai dalam melaksanakan tugas masih kurang optimal.
5. Di sisi lain, peran pemimpin juga belum optimal, ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti:
6. Pemimpin belum efektif dalam membangun kerjasama di antara pegawai.
7. Evaluasi atas aktivitas pegawai tidak dilakukan secara teratur oleh pemimpin.
8. Pemimpin kurang aktif dalam menjelaskan pekerjaan dengan jelas kepada pegawai.
9. Pemimpin tidak memiliki peran yang cukup sebagai penengah dalam mengatasi konflik di lingkungan kerja.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektivitas sebuah organisasi secara besar dipengaruhi oleh kemampuan pemimpinnya dalam menggalakkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, permasalahan utama yang dijadikan fokus dalam penelitian ini adalah: "Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara peran pemimpin dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku?"

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Dinas Sosial Provinsi Maluku, sebuah organisasi di bawah Pemerintah Provinsi Maluku. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kebutuhan organisasi untuk mencapai kinerja pegawai yang baik, dengan peran pemimpin yang sesuai. Penelitian awal menunjukkan bahwa ada masalah dalam kinerja pegawai dan peran pemimpin. Populasi penelitian melibatkan pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku, dengan total 74 orang, tidak termasuk Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas. Dalam rangka mempermudah pengumpulan data primer, teknik random sampling digunakan dengan persentase sampel 50%, sehingga total sampel yang diambil adalah 37 orang dari populasi. Sumber data yang digunakan meliputi data subyek, data fisik, dan dokumenter. Sumber data bersifat sekunder dan primer. Data sekunder diperoleh dari Kepala Dinas, Kepala Sekretariat Dinas, dan Kepala Subbagian Kepegawaian dan Umum. Data primer diperoleh dari para pegawai melalui kuesioner terbuka. Berbagai teknik pengumpulan data digunakan, termasuk wawancara, observasi, penyebaran kuesioner, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian meliputi pedoman observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik Korelasi Product Moment, untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Identitas Responden (Keadaan Umur Responden)

Tabel berikut ini memberikan gambaran tentang keadaan usia responden sebagai berikut :



Tabel 1
Umur Responden

No.	Umur Responden	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	28 - 34 tahun	2	5,41	N = 37
2.	35 - 41 tahun	11	29,73	
3.	42 - 48 tahun	15	40,54	
4.	49 - 55 tahun	9	24,32	
	Jumlah	37	100	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan

Informasi yang bisa diambil dari tabel di atas adalah bahwa 2 individu (sekitar 5,41%) berada dalam rentang usia 28-34 tahun; 11 individu (sekitar 29,73%) terletak dalam rentang usia 35-41 tahun. Sejumlah 15 individu (sekitar 40,54%) termasuk dalam kelompok usia 42-48 tahun, dan akhirnya, 9 individu (sekitar 24,32%) termasuk dalam kategori usia 49-55 tahun.

Jenis Kelamin

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan tentang keadaan jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	F	%	Keterangan
1.	Laki-laki	17	45,95	N = 37
2.	Perempuan	20	54,05	
	Jumlah	37	100	

Sumber data : Hasil Penelitian Lapangan

Tabel 2 tersebut di atas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang (45,95 %) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang (54,05%).

Tingkat pendidikan responden

Keadaan tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	SLTA/ sederajat	16	43,24	N = 37
2.	Sarjana Muda	2	5,41	
3.	Sarjana (S ₁)	19	51,35	
	Jumlah	37	100	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SLTA atau sederajat sebanyak 16 orang (43,24 %), sedangkan yang mempunyai pendidikan Sarjana Muda sebanyak 2 orang (5,41 %), kemudian 19 orang (51,35 %).

Masa kerja Responden

Tabel berikut ini memberikan gambaran tentang keadaan masa kerja responden.



Tabel 4
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	8 - 14	6	16,22	N = 37
2.	15 - 21	14	37,84	
3.	22 - 28	12	32,43	
4.	29 - 35	5	13,51	
	Jumlah	37	100	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan

Gambaran pada tabel tersebut menunjukkan bahwa 6 orang (16,22 %) mempunyai masa kerja antara 8 - 14 tahun, sebanyak 14 orang (37,84 %) dengan masa kerja 15 - 21 tahun, sebanyak 12 orang (32,43%) dengan masa kerjanya 22 – 28 tahun, dan masa kerjanya 29-35 tahun sebanyak 5(13,51%).

Golongan Kepangkatan Responden

Golongan kepangkatan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Golongan Kepangkatan Responden

No.	Golongan/Kepangkatan	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1.	II	13	35,13	N = 37
2.	III	21	56,76	
3.	IV	3	8,11	
	Jumlah	37	100	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan

Tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa sebanyak 13 orang (35,13 %) memiliki golongan/kepangkatan golongan II, dan sebanyak 21 orang (56,76 %) berada pada golongan III, sedangkan golongan IV sebanyak 3 orang (8,11 %).

Pedoman Analisis

Isu sentral dalam studi ini adalah apakah terdapat korelasi yang berarti antara peran pemimpin dan performa karyawan di Dinas Sosial Provinsi Maluku. Untuk menjawab pertanyaan pokok tersebut, diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara:

1. Hipotesis Alternatif (Ha): Terdapat korelasi yang signifikan antara peran pemimpin dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Maluku.
2. Hipotesis Nol (H0): Tidak terdapat korelasi yang signifikan antara peran pemimpin dan kinerja karyawan di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Sebelum menganalisis data yang diperoleh dari penelitian lapangan, berikut adalah pedoman analisis yang akan diikuti:

1. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden memiliki 3 (tiga) kategori jawaban, dimana setiap jawaban untuk tiap kategori jawaban diberi bobot tertentu sebagai berikut :
 - a. Bagi pilihan jawaban “a” diberi bobot nilai 3 (tiga).
 - b. Bagi pilihan jawaban “b” diberi bobot nilai 2 (dua).
 - c. Bagi pilihan jawaban “c” diberi bobot nilai 1 (satu).



2. Skor yang diperoleh dari respons yang diberikan, baik untuk variabel independen (X) maupun variabel tergantung (Y), akan dihitung.
3. Total skor yang dihasilkan akan dimasukkan ke dalam tabel kerja korelasi koefisien product moment.
4. Angka korelasi yang muncul dalam tabel kerja ini menggambarkan sejauh mana hubungan antara dua variabel penelitian tersebut.
5. Intensitas hubungan antara dua variabel ditafsirkan dengan panduan berikut: (Riduwan,2003:228)
 - a. Jika angka korelasi 0,00 - 0,199, mengindikasikan hubungan yang sangat lemah..
 - b. Angka korelasi 0,20 - 0,399 menandakan hubungan yang lemah.
 - c. Angka korelasi 0,40 - 0,599 menggambarkan hubungan yang cukup kuat.
 - d. Angka korelasi 0,60 - 0,799 mencerminkan hubungan yang kuat.
 - e. Angka korelasi 0,80 - 1,000 menunjukkan hubungan yang sangat kuat..
6. Langkah selanjutnya untuk menentukan apakah hubungan antara dua variabel tersebut signifikan atau tidak adalah dengan melakukan uji-t (t-test).

Analisis

Dengan mengacu pada panduan analisis di atas, langkah-langkah analisis data akan dijalankan sesuai uraian berikut:

1. Peranan Pemimpin (variabel independen)

Variabel peranan pemimpin sebagai variabel bebas akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Peranan membangun kerjasama
- b. Peranan melakukan evaluasi kerja pegawai
- c. Peranan sebagai seorang analitis
- d. Peranan sebagai mediator

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden tentang indikator-indikator di atas, maka diajukan beberapa pertanyaan seperti terlihat pada tabel berikut di bawah ini.

Tabel 6
Tanggapan Responden Tentang Peranan Pemimpin

No.	Indikator dan Distribusi Jawaban Responden.	f	%	Ket.
1.	Pimpinan berperan dalam membangun kerjasama dengan baik. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak baik.	21	56,76	n = 37
		15	40,54	
		1	2,70	
2.	Pimpinan berperan dalam melakukan evaluasi kerja pegawai dengan baik. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak Baik.	19	51,35	
		17	45,95	
		1	2,70	
3.	Pimpinan berperan dengan baik sebagai seorang analis dalam pelaksanaan tugas pegawai. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak baik.	19	51,35	
		17	45,95	



4.	Peranan pimpinan sebagai seorang mediator dalam menyelesaikan konflik dilakukan dengan baik. a. Baik. b. Kurang baik. c. Tidak Baik	1	2,70	
		18	48,65	
		18	48,65	
		1	2,70	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan, 2022

Dari tabel di atas, memperlihatkan tanggapan responden sebagai berikut:

- Dalam hal peran pimpinan dalam membangun kerjasama, terdapat 21 orang (56,76%) responden yang menganggap pimpinan berperan dengan baik, 15 orang (40,54%) responden yang memberikan penilaian kurang baik, dan hanya 1 orang (2,70%) responden yang merespon bahwa peran pimpinan dalam hal ini tidak baik..
- Dalam konteks evaluasi kinerja pegawai, 19 orang (51,35%) responden menilai peran pimpinan dalam evaluasi kinerja pegawai berjalan baik, 17 orang (45,95%) responden berpendapat sebaliknya, yaitu kurang baik, dan 1 orang (2,70%) responden merasa peran pimpinan dalam evaluasi tidak baik.
- Dalam aspek peran pimpinan sebagai seorang analis dalam pelaksanaan tugas pegawai, 19 orang (51,35%) responden melihat pimpinan berperan dengan baik, sementara 17 orang (45,95%) responden memiliki pandangan negatif, yaitu kurang baik, dan 2 orang (2,70%) responden merasa tidak memahami peran tersebut.
- Mengenai peran pimpinan sebagai mediator dalam menyelesaikan konflik, 18 orang (48,65%) responden menganggap pimpinan berhasil sebagai mediator, sementara 18 orang (48,65%) lainnya merespon sebaliknya, dan 2 orang (2,70%) responden menilai bahwa peran pimpinan dalam menyelesaikan konflik tidak baik..

Berdasarkan respons responden ini, data tersebut akan diatur dalam tabel distribusi jawaban responden seperti yang terlihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7
Distribusi jawaban responden variable Peranan Pemimpin

No.	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Total
1.	3	3	3	3	12
2.	2	2	2	2	8
3.	3	3	3	3	12
4.	2	2	2	2	8
5.	2	3	2	2	9
6.	3	2	2	2	9
7.	2	3	2	2	9
8.	3	3	3	3	12
9.	3	2	2	2	9
10.	2	2	2	2	8
11.	3	3	3	3	12
12.	3	3	3	3	12



13.	2	2	2	2	8
14.	3	3	3	3	12
15.	2	2	2	2	8
16.	3	2	3	3	11
17.	3	2	3	3	11
18.	3	3	3	3	12
19.	2	3	2	2	9
20.	2	2	2	2	8
21.	3	3	3	3	12
22.	3	3	3	3	12
23.	2	2	2	2	8
24.	3	3	3	3	12
25.	2	2	2	2	8
26.	3	3	3	3	12
27.	3	2	3	2	10
28.	3	3	3	3	12
29.	2	2	2	2	8
30.	3	3	3	3	12
31.	1	1	1	1	4
32.	3	3	3	3	12
33.	2	2	2	2	8
34.	2	2	2	2	8
35.	3	3	3	3	12
36.	3	3	3	3	12
37.	2	2	2	2	8

Kinerja Pegawai (Variabel Dependen)

Kinerja Pegawai, sebagai variabel terikat akan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- a. Jumlah hasil yang dicapai
- b. Mutu hasil pekerjaan yang dicapai
- c. Inisiatif pegawai
- d. Pemanfaatan waktu

Demi memahami pandangan responden terhadap indikator-indikator variabel kinerja pegawai (variabel terikat), pertanyaan-pertanyaan diajukan kepada responden untuk mengumpulkan hasil yang kemudian disajikan melalui tabel yang dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 8
Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No.	Indikator dan Distribusi Jawaban	F	%	Ket.
1.	Jumlah hasil kerja yang dicapai para pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan.			n = 37
	a. Sesuai.	19	51,35	
	b. Kurang sesuai.	17	45,95	
	c. Tidak sesuai	1	2,70	
2.	Kualitas hasil kerja yang dicapai para pegawai sesuai target yang ditetapkan.			
	a. Sesuai.			



	b. Kurang sesuai.	22	59,46	
	c. Tidak sesuai.	14	37,84	
3.	Para pegawai mempunyai inisiatif yang baik dalam melaksanakan pekerjaansetiap harinya.	1	2,70	
	a. Baik.			
	b. Kurang baik.	24	64,87	
	c. Tidak baik.	12	32,43	
4.	Para pegawai memanfaatkan waktu kerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan.	1	2,70	
	a. Baik.			
	b. Kurang baik.	21	56,76	
	c. Tidak baik.	15	40,54	
		1	2,70	

Sumber Data : Hasil Penelitian Lapangan, 2022.

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Dalam hal hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai sesuai dengan target yang ditetapkan, terdapat 19 orang (51,35%) responden yang menilai pencapaian sesuai dengan target yang ditetapkan, 17 orang (45,95%) responden yang melihat kurang sesuai, dan hanya 1 orang (2,70%) responden yang menganggap tidak sesuai.
- Terkait dengan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh para pegawai, 22 orang (59,36%) responden menilai sesuai dengan target yang ditetapkan, sedangkan 14 orang (37,84%) responden merasa kurang sesuai, dan 1 orang (2,70%) responden menilai tidak sesuai.
- Mengenai inisiatif para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, 24 orang (64,87%) responden mengakui inisiatif yang baik, 12 orang (32,43%) responden merasa inisiatif kurang baik, dan 1 orang (2,70%) responden menyatakan tidak baik.
- Dalam hal pemanfaatan waktu kerja oleh para pegawai, 21 orang (56,76%) responden menganggap pemanfaatan waktu kerja baik, 15 orang (40,54%) responden berpendapat kurang baik, dan 1 orang (2,70%) responden mengatakan tidak baik.

Data hasil tanggapan responden ini selanjutnya akan dituangkan ke dalam tabel distribusi jawaban responden seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Pegawai

No,	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Ket.
1.	3	3	3	3	12
2.	2	2	2	2	8
3.	3	3	3	3	12
4.	2	3	3	2	10
5.	3	3	3	3	12
6.	2	2	2	2	8
7.	2	3	3	3	11
8.	3	3	3	3	12
9.	3	3	3	3	12
10.	2	2	2	2	8
11.	3	3	3	3	12
12.	3	3	3	3	12
13.	2	2	2	2	8



14.	2	3	3	2	10
15.	3	3	3	2	11
16.	2	2	2	2	8
17.	2	2	3	3	10
18.	2	3	3	3	11
19.	3	3	3	3	12
20.	2	2	3	3	10
21.	2	2	2	2	8
22.	3	3	3	3	12
23.	3	2	2	2	9
24.	3	3	3	3	12
25.	2	2	2	2	8
26.	3	3	3	3	12
27.	2	2	2	2	8
28.	3	3	3	3	12
29.	3	2	2	2	9
30.	2	3	3	3	11
31.	1	1	1	1	4
32.	3	3	3	3	12
33.	3	3	3	3	12
34.	3	2	2	2	9
35.	2	3	3	3	11
36.	3	3	3	3	12
37.	2	2	2	2	8

Korelasi antara variable independen (Peranan Pemimpin) dan variable dependen (Kinerja Pegawai) Koneksi antara variabel profesionalisme pegawai (independen) dan pengelolaan arsip (dependen) akan diuji melalui uji statistik koefisien product moment. Sebelum melaksanakan uji tersebut, perlu disiapkan tabel kerja sebagai berikut:

Tabel 10
Tabel Kerja Koefisien Korelasi Product Moment

No.	X	Y	X ²	Y ²	XY
1.	12	12	144	144	144
2.	8	8	64	64	64
3.	12	12	144	144	144
4.	8	10	64	100	80
5.	9	12	81	144	108
6.	9	8	81	64	72
7.	9	11	81	121	99
8.	12	12	144	144	144
9.	9	12	81	144	108
10.	8	8	64	64	64
11.	12	12	144	144	144
12.	12	12	144	144	144
13.	8	8	64	64	64
14.	12	10	144	100	120



15.	8	11	64	121	88
16.	11	8	121	64	88
17.	11	10	121	100	110
18.	12	11	144	121	132
19.	9	12	81	144	108
20.	8	10	64	100	80
21.	12	8	144	64	96
22.	12	12	144	144	144
23.	8	9	64	81	72
24.	12	12	144	144	144
25.	8	8	64	64	64
26.	12	12	144	144	144
27.	10	8	100	64	80
28.	12	12	144	144	144
29.	8	9	64	81	72
30.	12	11	144	121	132
31.	4	4	16	16	16
32.	12	12	144	144	144
33.	8	12	64	144	96
34.	8	9	64	81	72
35.	12	11	144	121	132
36.	12	12	144	144	144
37.	8	8	64	64	64
	369	378	3835	4000	3865

Dengan mempertimbangkan seluruh informasi yang ada dalam tabel korelasi di atas, maka koefisien korelasi dapat dihitung seperti berikut:

$$\begin{aligned}
 n(XY) - (X)(Y) &= [n(X^2) - (X)^2] [n(Y^2) - (Y)^2] \\
 r_{XY} &= \frac{37(3865) - (365)(378)}{[37(3835) - (365)^2][37(4000) - (378)^2]} \\
 r_{XY} &= \frac{143005 - 137970}{141895 - 133225} \cdot \frac{148000 - 142884}{5035} \\
 r_{XY} &= \frac{(8670)(5116)}{5035} \\
 r_{XY} &= \frac{44355720}{5035} \\
 r_{XY} &= 6660,09 \\
 r_{XY} &= 0,756
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan menggunakan rumus koefisien product moment mengungkapkan bahwa nilai koefisien korelasi antara peran pemimpin dan kinerja pegawai adalah 0,756. Berdasarkan panduan analisis data, terbukti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Korelasi yang signifikan ini mencerminkan bahwa peran pemimpin memiliki hubungan yang kokoh dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Tingkat korelasi yang kuat juga mengindikasikan



bahwa setiap perubahan, baik itu peningkatan maupun penurunan sebesar 0,756 pada variabel peran pemimpin (x), akan diikuti oleh perubahan sebesar 0,756 pada variabel kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Tindak lanjut yang perlu dilakukan adalah menguji signifikansi hubungan antara kedua variabel ini. Pengujian ini akan menggunakan rumus uji-t (t-test) pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% (0,05), dengan derajat kebebasan (dk) sebesar (37 - 2 = 35), serta asumsi bahwa nilai t-hitung (t-test) minimal harus setara atau melebihi nilai t-tabel untuk menyimpulkan signifikansi hubungan..

$$r = 0,756$$

$$t\text{-test} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$= \frac{0,756 \sqrt{37-2}}{\sqrt{1-(0,756)^2}}$$

$$= \frac{0,756 \sqrt{35}}{\sqrt{1-0,571536}}$$

$$= \frac{0,756 \times 5,916}{\sqrt{0,428464}}$$

$$= \frac{4,472}{0,655}$$

$$= 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

$$t\text{-test} = 6,827$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, didapati bahwa ada hubungan yang kuat antara peranan pemimpin dengan kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar $r = 0,756$. Hubungan yang kuat ini menunjukkan bahwa peranan pemimpin belum berada dalam kondisi yang memadai sehingga kinerja pegawai belum meningkat secara signifikan di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku. Dengan kata lain bahwa kondisi variabel kinerja pegawai mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel peranan pemimpin, dimana jika peranan pemimpin mencapai tingkat yang baik atau tinggi akan memungkinkan kinerja pegawai menjadi tinggi pula. Artinya bahwa seorang pemimpin yang berperanan dengan baik akan memungkinkan para pegawai bawahan yang bersangkutan, akan mencapai kinerja yang baik pula. Dan sebaliknya, jika seorang pemimpin kurang atau tidak memainkan peranan sebagai pemimpin akan memungkinkan para pegawai bawahan yang bersangkutan mencapai kinerja yang kurang baik.

Hasil uji hipotesis ini juga diperkuat dan konsisten dengan pandangan yang diutarakan oleh Challagalla dan Shervani (2016:96). Mereka menyatakan bahwa peran kepemimpinan melibatkan manajer atau pemimpin yang memiliki fokus pada peningkatan kemampuan, dengan tujuan mengembangkan keterampilan-keterampilan pegawai agar kualitas kinerja mereka meningkat. Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa para pemimpin perlu secara cermat mengintegrasikan sistem kontrol dengan hasil yang diharapkan. Secara keseluruhan, hasil-hasil tersebut menunjukkan variasi dalam informasi dan efek penguatan, mengingatkan akan pentingnya memisahkan informasi yang tersedia dengan penguatan aktual yang diberikan kepada pegawai. Selanjutnya, hasil temuan ini juga menggambarkan bahwa kontrol atas aktivitas dan kontrol atas kompetensi memiliki dampak yang berbeda, menegaskan perbedaan yang tegas antara dua jenis kontrol perilaku. Selanjutnya, pandangan Challagalla dan Shervani (2016:101) mengindikasikan bahwa peran pengawasan langsung (supervisor) memiliki efek positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hadari Nawawi (1995:75) Secara operasional, fungsi pimpinan yaitu sebagai komunikator yang menentukan aspek-aspek penting seperti apa isi perintah yang diberikan, bagaimana cara melaksanakan perintah tersebut, kapan waktu yang tepat untuk memulai, melaksanakan, dan melaporkan hasilnya, serta di mana tempat perintah tersebut harus dijalankan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa keputusan-keputusan dapat diimplementasikan secara efektif. Partisipasi juga memiliki peranan yang penting, di mana pemimpin mengaktifkan anggota tim untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya. Setiap anggota diberikan kesempatan yang sama untuk berkontribusi sesuai dengan posisinya. Selanjutnya, delegasi juga merupakan aspek penting, di mana pemimpin memberikan wewenang kepada anggota tim untuk membuat atau menetapkan



keputusan dengan tanggung jawab. Delegasi ini mencerminkan kepercayaan pemimpin terhadap kemampuan anggota tim. Selanjutnya, dalam menjalankan fungsi pengendalian, pemimpin diharapkan mampu mengarahkan dan mengkoordinasi aktivitas tim secara efektif sehingga tujuan bersama dapat tercapai secara maksimal. Pengendalian ini dilakukan melalui bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan yang berkelanjutan. Semua peran ini penting untuk memastikan kelompok berjalan dengan efisiensi dan mencapai hasil yang diinginkan.

Dalam sebuah instansi pemerintah, peran seorang pemimpin memiliki signifikansi besar, karena harus memegang peran kepemimpinan yang melibatkan sikap dan tindakan penting untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Seiring dengan itu, dalam konteks kinerja pegawai, Torang (2016:74) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang didasarkan pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan dalam organisasi. Definisi tersebut diperkuat oleh pandangan Bernardin dan Russel seperti yang diambil dari Keban (2004), yang mengartikan kinerja sebagai "rekam jejak hasil dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu". Dalam pandangan ini, penekanan utamanya adalah pada hasil akhir yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau aktivitas selama periode waktu tertentu. Ini mengimplikasikan bahwa kinerja merujuk pada sejumlah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam rentang waktu tertentu, dan tidak termasuk atribut pribadi pegawai yang dinilai.

Hasil pengujian hipotesis juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel peranan pemimpin dengan pengelkinerja pegawai dimana nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel ($6,827 > 2,021$). Hasil pengujian signifikansi tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel peranan pemimpin dengankinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Malukusangat berarti. Keadaan hubungan yang signifikan tersebut mengharuskan para pemimpininstansi ini untuk memperhatikan peningkatan peranannya sebagai pemimpin sehingga capaian kinerja pegawai sesuai target. Sebaliknya jika terabaikan perhatian terhadap peranan pemimpin, maka sulit untuk mengharapkan capaian kinerja pegawai yang baik pula.

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa untuk meningkatkan capaian kinerja pegawai yang baik maka peranan pemimpin harus ditingkatkan dengan baik. Hal ini dikarenakan variabel peranan pemimpin mempunyai hubungan yang kuat dan hubungan tersebut sangat berarti. Dengan demikian perbaikan terhadap peranan pemimpin dilakukan dengan baik sesuai harapan, maka akan sangat membantu usaha peningkatan capaian kinerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Provinsi Maluku.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari analisis yang dilakukan terhadap data hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara peranan pemimpin kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Hasil penelitian menunjukkan bawa perhitungan atas data yang diperoleh dalam penelitian lapangan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh nilai korelasi sebesar 0,756 Hasil korelasi ini selanjutnya diuji signifikansinya dengan t-test pada taraf kepercayaan 95% (Taraf signifikansi 0,05). Hasil t-test yang didapat adalah sebesar 6,827 yang berarti bahwa nilai t-test lebih besar dari nilai t-tabel yang sebesar 2,021 ($6,827 > 2,021$). Hasil ini menunjukkan bahwa peranan pemimpin dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan lebih lanjut bahwa hipotesis (H_a) yang mengatakan ada hubungan yang signifikan antara peranan pemimpin dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku diterima pemberlakuannya. Dan sebaliknya menolak hipotesis (H_o) yang mengatakan tidak ada hubungan yang signifikan antara peranan pemimpin dengan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku.

Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik peranan pemimpin di Dinas Sosial Provinsi Maluku, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.



Rekomendasi

Berdasarkan temuan hasil penelitian, berikut adalah beberapa rekomendasi yang dapat diambil untuk meningkatkan hubungan antara peran pemimpin dan kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Maluku:

1. Menyediakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan kepada para pimpinan di Dinas Sosial. Pelatihan ini dapat membantu pimpinan untuk memahami peran mereka dengan lebih baik, serta mengembangkan keterampilan komunikasi, delegasi, dan pengendalian yang diperlukan untuk memimpin dengan efektif.
2. Mendorong partisipasi aktif anggota tim dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas. Pimpinan dapat membuka ruang bagi masukan dan ide dari anggota tim dalam merumuskan keputusan dan merencanakan aktivitas, sehingga anggota tim merasa lebih terlibat dan memiliki tanggung jawab terhadap hasilnya.
3. Mengimplementasikan strategi delegasi yang cermat dan berimbang. Pimpinan perlu memahami kemampuan dan kompetensi individu dalam tim untuk memutuskan pemberian tanggung jawab yang tepat. Ini akan membangun kepercayaan dan memberikan anggota tim kesempatan untuk berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Regina Reza. "Pengaruh Pemimpin , Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga.
- Anoraga, Pandji dan Suryati, Sri, 1995, *Perilaku Keorganisasian*, Pustaka Jaya, Jakarta.
- Danang Setya Ramadhani. "Pengaruh Kepemimpinan Fauzan, Muhammad Baihaqi. "Pengaruh Gaya Pemimpin. Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening," Skripsi. Yogyakarta: Universitas Diponegoro Semarang. 2010.
- Dwi , Yuniar Astriati. "Kepemimpinan Berbasis Spiritual" Skripsi. Yogyakarta: UII. 2018.
- Effendy, Onong Uchyana, 2005, *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Alumni, Bandung
- Handyaningrat, Soewarno, 1999, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, 1993, *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Haji Masagung, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara RI, 1985, *Landasan dan Pedoman Penyelenggaraan Administrasi Negara RI*, Jakarta.
- Mahsun, Mohamad, 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE - Yogyakarta
- Mukijat, 1992, *Azas-Azas Perilaku Organisasi*, Mandar Maju, Bandung.
- Nur, Adinda Rahmani. "Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta," Sekripsi.
- Permadi 1996. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam manajemen Rachmany, Hasan. 2003. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Proposal Disertai Ilmu Administrasi FISIP Universitas Indonesia
- Permadi, K1996. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Manajemen.
- Pratikno, Priyanto, 1987, *Berbagai Aspek Ilmu Administrasi*, Remaja Karya, Jakarta.
- Program Magister Manajemen /2021/ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) – Aub Surakarta Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16120208 Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1115036001 Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1121028803 /2019
- Riduwan, 2003, *Dasar-dasar Statistika*, Alfabeta, Bandung.
- Saksono, Slamet, 1988, *Administrasi Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Trinitas Ambon, Maluku, Indonesia
- Siagian, S.P, 1986, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simon, Herbert. A, 2004, *Administrative Behavior* (Perilaku Administrasi), terjemahan St. Tanjung, Bumi Aksara, Jakarta.



Sudarsono, Yuwono, 1985, *Ikhtisar Kepemimpinan Administrasi*, Liberty, Yogyakarta.
Sugiono, 2006, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
Sutarto, 1991, *Dasar-Dasar Komunikasi Administrasi*, Duta Wacana University, Solo.
The Liang Gie, 1986, *Efisiensi Kerja Bagi Aparatur Negara RI*, UGM Press, Yogyakarta.
Thoha, Miftah, 1993, *Perilaku Organisasi*, Rajawali, Jakarta.
Thoha, Miftah. 1983. *kepemimpinan dalam manajemen*. jakarta; Rajawali press
Wursanto, Ig, 1987, *Etika Komunikasi Kantor*, Kanisius, Yogyakarta.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
Copyright (c) 2023 Aminah Bahasoan, Julia Theresia Patty, Fairus B. S. Abubakar



**DAMPAK BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN SOPPENG**

***THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PRODUCTIVITY AT THE OFFICE OF THE DEPARTMENT OF
EDUCATION IN SOPPENG REGENCY***

Zul Fadli

Universitas Pattimura

zul.fadli@fisip.unpatti.ac.id

Abstrak

Untuk menguji dampak budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng merupakan tujuan dari penelitian ini. Dimana metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang mengikutsertakan sebanyak 47 orang sebagai sampel digunakan dalam penelitian ini. Melalui kegiatan observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi, peneliti mengumpulkan data kemudian menganalisisnya dengan memakai metode statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mempunyai budaya organisasi dalam kategori capaian sangat baik melalui indikator seperti terobosan dan keberanian menghadapi masalah, memperhatikan secara detail, mengarah ke hasil yang optimal, menjaga hubungan baik sesama manusia, bekerja bersama sebagai tim, bersemangat dan konsisten. Kemudian, produktivitas pegawai juga termasuk dalam kategori capaian sangat baik, dengan indikator seperti disiplin dalam memberikan pelayanan, bertanggung jawab atas pelayanan yang diberikan, kemampuan memberikan pelayanan, dan tata krama dalam pemberian pelayanan. Dalam analisis regresi linear sederhana menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi atas produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Kemudian terdapat tingkat korelasi yang kuat antara budaya organisasi dan produktivitas pegawai dalam hasil analisis *product moment*.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Pegawai, Dinas Pendidikan

Abstract

The objective of this research is to examine the impact of organizational culture on employee productivity at the Office of Education in Soppeng Regency. The research employs a quantitative method with a causal research design and involves 47 participants as the sample. Data collection is carried out through observation, questionnaire distribution, and documentation, followed by analysis using descriptive and inferential statistical methods. The study concludes that the Office of Education in Soppeng Regency has an organizational culture categorized as highly successful based on indicators such as innovation and courage in facing challenges, attention to details, goal-oriented approach, maintaining good relationships among individuals, teamwork, enthusiasm, and consistency. Additionally, employee productivity is also highly successful, with indicators including discipline in service provision, taking responsibility for service delivery, service delivery capability, and professionalism in service provision. The simple linear regression analysis reveals a significant impact



of organizational culture on employee productivity at the Office of Education in Soppeng Regency. Furthermore, the analysis shows a strong correlation between organizational culture and employee productivity based on product moment analysis.

Keywords : *Organizational Culture, Employee Performance, Education Authorities*

PENDAHULUAN

Sebagai *social creatures*, manusia mempunyai kecenderungan untuk bergaul, berkolaborasi dan berkomunikasi. Dengan demikian, keberadaan organisasi menjadi penting karena menjadi tempat untuk menghimpun manusia dan memfasilitasi interaksi serta kerja sama di antara mereka. Dalam organisasi, sumber daya manusia memiliki peran sentral sebagai perencana setiap aktivitas organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk berkembang dan beradaptasi dengan perubahan masyarakat dan zaman. Sehingga penting untuk mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dikarenakan mereka akan cenderung memiliki kapasitas yang lebih baik. Maka, perhatian serius harus diberikan oleh pimpinan organisasi untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Secara umum, untuk mencapai predikat *Good Governance* dan *Clean Governance*, organisasi pemerintah maupun organisasi publik di Indonesia harus memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk menjaga kinerjanya dengan baik. Fokus organisasi pemerintahan/publik harus memberikan yang terbaik kepada masyarakat dengan lebih megutamakan pemberian pelayanan yang berkualitas. Akan tetapi, dalam upaya untuk mencapai kata “berkualitas” tersebut, organisasi dihadapkan pada kendala yang besar seperti kerja pegawai yang lambat, pengurusan administrasi yang rumit serta berbelit-belit, hingga pada praktik KKN yang masih sering terjadi.

Penerapan budaya organisasi yang sesuai dalam lingkungan kerja dapat memberikan efek positif pada keberlangsungan hidup organisasi, selain itu juga ditujukan sebagai upaya meningkatkan produktivitas pegawai yang profesional dan berkualitas. Sehingga untuk menerapkannya dibutuhkan *support system* dan keikutsertaan dari seluruh individu yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dimaksudkan agar penerapan budaya organisasi menjadi motivasi bagi pegawai untuk selalu berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Penerapan budaya organisasi juga menjadi tujuan dari Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dalam upaya untuk meningkatkan kedisiplinan dan kecakapan kerja pegawainya. Sehingga dalam mewujudkan tujuan yang baik ini dibutuhkan kesediaan dari setiap komponen untuk merealisasikannya. Sebagai institusi yang mengelola dan melaksanakan pendidikan, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng memiliki peran penting dalam membentuk pola pendidikan dan mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kualitas pendidikan di wilayah Kabupaten Soppeng.

Akan tetapi, hasil dari kegiatan observasi pada tanggal 5-9 Desember 2022 mengungkapkan terdapat beberapa masalah di kantor tersebut. Diantaranya adalah ditemukan beberapa oknum pegawai yang sering datang terlambat dan bolos pada jam kerja, ditemukan juga pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, serta kinerja pegawai yang belum masuk dalam capaian harapan lembaga. Oleh karena itu, terdapat potensi untuk melakukan perbaikan guna meningkatkan kinerja dan budaya kerja yang efektif di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas yang mengikutsertakan sebanyak 47 orang sebagai sampel dari jumlah populasi sebanyak 224 orang pegawai dengan menggunakan *Proportionate Random Sampling*. Melalui kegiatan observasi, penyebaran kuesioner dan dokumentasi, peneliti mengumpulkan data kemudian menganalisisnya dengan memakai metode statistik deskriptif dan statistik inferensial. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dampak dari budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai, dan menguji hipotesis serta memberikan interpretasi data mengenai korelasi antara variabel *independent* (budaya organisasi) dan variabel *dependent* (produktivitas pegawai).



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini bertujuan untuk mengumpulkan data yang mengukur variabel X yang merupakan budaya organisasi, dan variabel Y yang merupakan produktivitas pegawai. Penelitian bertujuan untuk meneliti dampak Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai. Untuk menentukan sejauh mana dampak budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai, maka digunakan metode kuantitatif dengan penerapan rumus statistik dan aplikasi komputer seperti SPSS yang dianggap relevan juga untuk menguji hipotesis.

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini ditentukan yang menjadi Variabel X adalah budaya organisasi dan Variabel Y adalah produktivitas pegawai. Keduanya akan diukur memakai tabel frekuensi dan persentase. Indikator pengukuran Variabel X dan Variabel Y diantaranya adalah sangat baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat tidak baik.

a. Budaya Organisasi

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan hasil dari kuesioner yang dibagikan terkait Variabel X yang terdiri atas 7 indikator, diantaranya: 1) Terobosan & Keberanian Menghadapi Masalah; 2) Memperhatikan Secara Detail; 3) Mengarah Ke Hasil Yang Optimal; 4) Menjaga Hubungan Baik Sesama Manusia; 5) Bekerja Sama Sebagai Tim; 6) Bersemangat; 7) Konsisten. Berikut informasi lebih lanjutnya:

Tabel 1
Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Budaya Organisasi

No.	Indikator	N	N	%	Kategori
1.	Terobosan & Keberanian Menghadapi Masalah	574	690	83.19	Sangat Baik
2.	Memperhatikan Secara Detail	414	690	90.00	Sangat Baik
3.	Mengarah Ke Hasil Yang Optimal	573	690	83.04	Sangat Baik
4.	Menjaga Hubungan Baik Sesama Manusia	618	690	89.57	Sangat Baik
5.	Bekerja Sama Sebagai Tim	628	690	91.01	Sangat Baik
6.	Bersemangat	593	690	85.94	Sangat Baik
7.	Konsisten	616	690	89.28	Sangat Baik
Jumlah		4016	4600	87.30	Sangat Baik

Sumber: Olahan Data 2023

Berikut merupakan uraian dari setiap indikatornya:

1) Terobosan & Keberanian Menghadapi Masalah

Hasil analisis pada indikator Terobosan & Keberanian Menghadapi Masalah di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 83.19%. Angka ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan sikap dan perilaku yang berani dalam menghadapi masalah dan memiliki kemampuan untuk mencari terobosan dalam menghadapi tantangan. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng memberikan dukungan yang positif terhadap aspek terobosan dan keberanian pegawai dalam menghadapi berbagai masalah. Tingkat pencapaian yang tinggi menunjukkan bahwa budaya organisasi di kantor tersebut mendorong dan memfasilitasi inovasi serta kemampuan pegawai dalam mengatasi hambatan yang dihadapi

2) Memperhatikan Secara Detail

Hasil analisis pada indikator "Memperhatikan Secara Detail" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian yang sangat tinggi, yaitu sebesar 90.00%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut memiliki kecenderungan



untuk sangat memperhatikan detail dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka. Data ini menyiratkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sangat mendukung dan mendorong kepekaan serta ketelitian pegawai dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tingkat pencapaian yang mencapai 90.00% ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dalam menangani tugas-tugas mereka dengan teliti, cermat, dan tidak mengabaikan hal-hal kecil yang bisa berdampak pada hasil pekerjaan.

3) Mengarah Ke Hasil Yang Optimal

Hasil analisis pada indikator "Mengarah Ke Hasil Yang Optimal" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 83.04%. Angka ini menandakan bahwa sebagian besar pegawai di kantor tersebut memiliki kecenderungan untuk mengarahkan upaya mereka menuju hasil yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Data ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng memberikan dorongan yang positif bagi para pegawai untuk berfokus pada pencapaian hasil yang terbaik. Tingkat pencapaian sebesar 83.04% ini mencerminkan komitmen dan dedikasi pegawai dalam mencapai kualitas kerja yang optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi perkembangan pendidikan di wilayah kabupaten tersebut.

4) Menjaga Hubungan Baik Sesama Manusia

Hasil analisis pada indikator "Menjaga Hubungan Baik Sesama Manusia" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian yang sangat tinggi, yaitu sebesar 89.57%. Angka ini mencerminkan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut memiliki kemampuan dan komitmen untuk menjaga hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja. Data ini menggambarkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng berfokus pada kerjasama, komunikasi yang baik, serta penghargaan terhadap keberagaman dan perbedaan di antara pegawai. Tingkat pencapaian sebesar 89.57% ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki keterampilan interpersonal yang baik dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung.

5) Bekerja Sama Sebagai Tim

Hasil analisis pada indikator "Bekerja Sama Sebagai Tim" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian yang sangat tinggi, mencapai 91.01%. Angka ini menggambarkan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut memiliki keterampilan dan kemauan untuk bekerja sama sebagai tim dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng sangat mendorong kolaborasi dan sinergi di antara para pegawai. Tingkat pencapaian sebesar 91.01% ini menunjukkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki kesadaran akan pentingnya berkontribusi secara tim, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan untuk mencapai tujuan bersama.

6) Bersemangat

Hasil analisis pada indikator "Bersemangat" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 85.94%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan tingkat semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendorong dan memupuk semangat kerja yang positif dan produktif di kalangan pegawai. Tingkat pencapaian sebesar 85.94% ini mengindikasikan bahwa pegawai di kantor ini memiliki motivasi tinggi untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan bekerja dengan penuh antusiasme.

7) Konsisten

Hasil analisis pada indikator "Konsisten" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian yang sangat tinggi, mencapai 89.28%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendorong para pegawai untuk tetap konsisten dan disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Tingkat pencapaian sebesar 89.28% ini



menggambarkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki integritas dan komitmen untuk memberikan kinerja yang stabil dan konsisten.

Berdasarkan fakta dari hasil analisis data yang ada pada Tabel 1, maka ditarik kesimpulan bahwa Variabel X (Budaya Organisasi) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng masuk dalam kategori capaian “**Sangat Baik**”, dengan mencapai persentase sebesar 87.30%. keterangan lebih lanjut tentang rata-rata dan standar deviasi dari Variabel X adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Rangkuman Hasil Analisis Rata-Rata Dan Standar Deviasi Variabel Budaya Organisasi

		Budaya Organisasi
N	Valid	47
	Missing	0
	Mean	85.45
	Median	85.00
	Standar Deviasi	5.449
	Minimum	74
	Maximum	100

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan fakta pada hasil analisis dalam Tabel 2, maka ditarik kesimpulan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden untuk Variabel X (Budaya Organisasi) mencapai 85.45 dan masuk dalam kategori capaian “**Sangat Baik**”. Selain itu juga tercatat standar deviasi Variabel X sebesar 5,449. Data ini diperoleh melalui analisis terhadap 7 indikator pada Variabel X.

b. Produktivitas Pegawai

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan hasil dari kuesioner yang dibagikan terkait Variabel Y yang terdiri atas 4 indikator, diantaranya: 1) Disiplin Dalam Memberikan Pelayanan; 2) Bertanggung Jawab Atas Pelayanan Yang Diberikan; 3) Kemampuan Dalam Memberikan Pelayanan; 4) Tata Krama Dalam Pemberian Pelayanan. Berikut informasi lebih lanjutnya:

Tabel 3
Rangkuman Analisis Data Per Indikator Variabel Produktivitas Pegawai

No.	Indikator	N	N	%	Kategori
1.	Disiplin Dalam Memberikan Pelayanan	924	1150	80.35	Baik
2.	Bertanggung Jawab Atas Pelayanan Yang Diberikan	1026	1150	89.22	Sangat Baik
3.	Kemampuan Dalam Memberikan Pelayanan	964	1150	83.83	Sangat Baik
4.	Tata Krama Dalam Pemberian Pelayanan	984	1150	85.57	Sangat Baik
Jumlah		3899	4600	84.76	Sangat Baik

Sumber: Olahan Data 2023

Berikut merupakan uraian dari setiap indikatornya:

1) Disiplin Dalam Memberikan Pelayanan

Hasil analisis pada indikator "Disiplin Dalam Memberikan Pelayanan" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 80.35%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan tingkat disiplin yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendorong para pegawai untuk



tetap disiplin dan profesional dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Tingkat pencapaian sebesar 80.35% ini menggambarkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik dengan tetap mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku.

2) Bertanggung Jawab Atas Pelayanan Yang Diberikan

Hasil analisis pada indikator "Bertanggung Jawab Atas Pelayanan Yang Diberikan" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian yang sangat tinggi, mencapai 89.22%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendorong para pegawai untuk selalu bertanggung jawab dan profesional dalam memberikan pelayanan yang terbaik. Tingkat pencapaian sebesar 89.22% ini menggambarkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka.

3) Kemampuan Dalam Memberikan Pelayanan

Hasil analisis pada indikator "Kemampuan Dalam Memberikan Pelayanan" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 83.83%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan tingkat kemampuan yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendorong para pegawai untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Tingkat pencapaian sebesar 83.83% ini menggambarkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan dengan standar yang tinggi dan mengutamakan kepuasan masyarakat.

4) Tata Krama Dalam Pemberian Pelayanan

Hasil analisis pada indikator "Tata Krama Dalam Pemberian Pelayanan" di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan tingkat pencapaian sebesar 85.57%. Angka ini menandakan bahwa mayoritas pegawai di kantor tersebut menunjukkan tingkat tata krama yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Data ini mencerminkan bahwa budaya organisasi di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng mendorong para pegawai untuk memberikan pelayanan dengan sikap sopan dan mengutamakan etika dalam berinteraksi dengan masyarakat. Tingkat pencapaian sebesar 85.57% ini menggambarkan bahwa pegawai di kantor ini memiliki kesadaran akan pentingnya menjaga tata krama dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

Berdasarkan fakta dari hasil analisis data yang ada pada Tabel 3 maka ditarik kesimpulan bahwa Variabel Y (Produktivitas Pegawai) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng masuk dalam kategori capaian “**Sangat Baik**”, dengan mencapai persentase sebesar 84.76%. Keterangan lebih lanjut tentang rata-rata dan standar deviasi dari Variabel Y adalah sebagai berikut

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Rata-Rata Dan Standar Deviasi Variabel Produktivitas Pegawai

		Produktivitas Pegawai
N	Valid	47
	Missing	0
Mean		82.94
Median		81.00
Standar Deviasi		6.735
Minimum		72
Maximum		100

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan fakta pada hasil analisis dalam Tabel 4, maka ditarik kesimpulan bahwa rata-rata skor dari jawaban responden untuk Variabel Y (Produktivitas Pegawai) mencapai 82.94 dan masuk dalam



kategori capaian “**Sangat Baik**”. Selain itu juga tercatat standar deviasi Variabel Y sebesar 6,735. Data ini diperoleh melalui analisis terhadap 4 indikator pada Variabel Y.

Pembahasan

1. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng masuk dalam kategori capaian “**Sangat Baik**”. Terdapat 7 indikator menurut Robbins (1996) mengenai budaya organisasi yang dipakai dalam penelitian ini untuk membuktikan kesimpulan tersebut. Indikator tersebut adalah terobosan dan keberanian menghadapi masalah, memperhatikan secara detail, mengarah ke hasil yang optimal, menjaga hubungan baik sesama manusia, bekerja sama sebagai tim, bersemangat dan konsisten. Pencapaian kategori “**Sangat Baik**” dapat dilihat pada Tabel 1.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Karakteristik ini dapat membentuk sikap dan sifat pegawai dengan menegakkan norma-norma yang sesuai untuk menggapai tujuan dari organisasi. Norma-norma tersebut dimaksudkan agar dapat menjadi landasan pegawai dalam berperilaku di setiap aktivitas yang mereka lakukan, sehingga pada akhirnya nanti Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dapat menjadi organisasi yang memiliki pegawai yang produktif, berkualitas dan profesional.

2. Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwa produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng masuk dalam kategori capaian “**sSangat Baik**”. Penilaian ini didukung oleh empat indikator, yaitu disiplin dalam memberikan pelayanan, bertanggung jawab atas pelayanan yang diberikan, kemampuan dalam memberikan pelayanan, dan tata krama dalam pemberian pelayanan. Keempat aspek tersebut memberikan gambaran yang lengkap mengenai produktivitas pegawai selama bekerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai bisa lebih produktif lagi..

3. Dampak Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan produktivitas pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Korelasi *product moment* menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua faktor tersebut.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, kantor ini menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dorongan untuk selalu meningkatkan kemampuan dalam memberikan pelayanan dan menjaga disiplin dalam bekerja menjadi faktor kunci yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai di kantor ini. Dalam konteks produktivitas, kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng memiliki potensi untuk terus berkembang dan memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Budaya organisasi yang positif dan berorientasi pada pelayanan publik menjadi dasar bagi pegawai untuk terus berinovasi, berkolaborasi, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Dengan memahami hasil penelitian ini, pimpinan kantor dan pegawai dapat bersama-sama berkomitmen untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja produktif dan berintegritas. Dengan demikian, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng dapat terus meningkatkan kualitas pelayanannya, memberikan dampak positif bagi masyarakat, serta menjadi teladan bagi institusi pemerintahan lainnya dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya mengenai dampak budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, berorientasi pada pelayanan publik,



- disiplin, dan berintegritas membawa dampak positif pada tingkat produktivitas pegawai di kantor tersebut.
2. Mayoritas pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng menunjukkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas pelayanan dengan kemampuan, tata krama, tanggung jawab, dan disiplin yang baik.
 3. Indikator-indikator budaya organisasi, seperti terobosan dan keberanian menghadapi masalah, memperhatikan secara detail, berorientasi kepada hasil, menjaga hubungan baik sesama manusia, bekerja sama sebagai tim, bersemangat, dan konsisten, mendapatkan pencapaian yang baik, mencapai angka di atas 80% hingga 91%.

Dari kesimpulan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memainkan peran krusial dalam mencapai produktivitas pegawai yang optimal di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan gambaran positif tentang bagaimana budaya organisasi yang berfokus pada profesionalisme, disiplin, dan pelayanan yang baik dapat membawa manfaat bagi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Rekomendasi

Adapun saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan kantor perlu terus mempertahankan dan memperkuat budaya organisasi yang telah terbukti berdampak positif pada produktivitas pegawai. Mendorong kolaborasi, integritas, disiplin, dan berfokus pada pelayanan publik harus menjadi bagian dari nilai-nilai inti yang dipromosikan secara konsisten. Selain itu perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai terkait keterampilan dan pengetahuan terkini dalam memberikan pelayanan publik dan meningkatkan produktivitas. Ini dapat dilakukan melalui pelatihan internal, pelatihan eksternal, serta program pengembangan karir.
2. Menggunakan alat pengukuran kinerja yang efektif dan terukur untuk menilai dampak budaya organisasi pada produktivitas pegawai. Pengukuran ini harus memperhatikan indikator-indikator kritis dan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perbaikan kinerja.
3. Diperlukan evaluasi dan *monitoring* secara terus-menerus terhadap produktivitas pegawai dan budaya organisasi. Dengan melakukan evaluasi secara berkala, manajemen dapat mengidentifikasi potensi masalah atau kesempatan untuk perbaikan lebih lanjut guna mencapai kinerja yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Ambarwati, A. (2021). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Dwiyanto, A. (2021). Reformasi birokrasi publik di Indonesia. Ugm Press.
- Dwiyanto, A. (2021). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. Ugm Press.
- Hamdani, N. A., & Ramdhani, A. (2019). Teori Organisasi. *Bandung: Karima*.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Mahsyar, A. (2011). Masalah pelayanan publik di Indonesia dalam perspektif administrasi publik. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(2).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Rosalin, S., Rahayu, K. S., Utami, R. B., Edityastono, L., & Yulianan, R. (2022). *Administrasi Perkantoran Berbasis Teknologi Informasi*. Universitas Brawijaya Press.
- Saggaf, S., Salam, R., Kahar, F., & Akib, H. (2014). Pelayanan Fungsi Administrasi Perkantoran Modern. *Jurnal Ad'ministrare*, 1(1), 20-27.
- Siti Maryam, N. (2017). Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik. *JIPSI-Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi UNIKOM*, 6.
- Sudrajat, T. (2022). *Hukum Birokrasi Pemerintah: Kewenangan dan Jabatan*. Sinar Grafika.



Sulaksono, H. (2015). Budaya organisasi dan kinerja. Deepublish.
Sutha, D. W. (2018). Administrasi Perkantoran. *Sidoarjo: Indomedia Pustaka*.
Sutrisno, H. E. (2019). Budaya organisasi. Prenada Media.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).
Copyright (c) 2023 Zul Fadli



ANALISIS INTEGRITAS PEGAWAI KANTOR KELURAHAN ANTANG KECAMATAN MANGGALA KOTA MAKASSAR

ANALYSIS OF EMPLOYEE INTEGRITY AT THE ANTANG SUB-DISTRICT OFFICE, MANGGALA DISTRICT, MAKASSAR CITY

ZH Nurul Kusumawardhani¹, Amriadi², Sri Wulandari³

^{1,2,3}STMIK Amika Soppeng

¹zhnurulkusuma@amiklps.ac.id

²amriadi.trucking@gmail.com

³sriwulan452@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat integritas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini mengukur persepsi ASN terhadap integritas, menganalisis faktor pendukung dan penghambat integritas, serta mengevaluasi upaya internal yang telah dilakukan dalam mendukung integritas ASN. Melalui penggunaan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan sub indikator, yaitu etika kerja, tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, budaya organisasi, peran manajemen, efek pelatihan etika, tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan pemahaman tentang pentingnya integritas, data diambil dari sejumlah responden ASN di Kantor Kelurahan Antang. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang secara umum dinilai cukup baik oleh responden. Faktor pendukung integritas, seperti budaya organisasi yang mendorong integritas dan peran manajemen yang mendukung praktik-praktik berintegritas, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat integritas ASN. Namun, terdapat pula faktor penghambat, seperti tekanan lingkungan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas, yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan integritas ASN. Upaya internal yang telah dilakukan, seperti pelatihan etika dan pengawasan internal, memiliki dampak positif terhadap integritas ASN. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan dalam pelaksanaan upaya ini guna lebih memperkuat integritas ASN di kantor tersebut. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan dalam upaya meningkatkan integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang. Rekomendasi diberikan untuk memperkuat faktor pendukung integritas, mengatasi faktor penghambat, serta lebih lanjut memperkuat upaya internal dalam mendukung integritas ASN. Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap literatur dan pemahaman mengenai integritas birokrasi pada tingkat kelurahan dalam konteks reformasi birokrasi nasional.

Kata Kunci: Integritas Pegawai, ASN, Kelurahan Antang

Abstract

This research aims to analyze the level of integrity of Civil Servants (ASN) at the Antang Sub-district Office, Manggala Sub-district, Makassar City. By employing a quantitative method, this study measures the perceptions of ASN regarding integrity, analyzes the supporting and inhibiting factors of integrity, and evaluates the internal efforts that have been undertaken to support ASN integrity. Through the



utilization of a questionnaire developed based on sub-indicators, namely work ethics, responsibility, commitment to tasks, organizational culture, management roles, the effects of ethics training, environmental pressures, opportunities for corruption involvement, and understanding the importance of integrity, data is collected from several ASN respondents at the Antang Sub-district Office. The results of data analysis indicate that the level of ASN integrity at the Antang Sub-district Office is generally considered quite good by the respondents. Factors supporting integrity, such as an organizational culture that promotes integrity and management roles that support integrity practices, have a significant positive influence on the level of ASN integrity. However, there are also inhibiting factors, such as environmental pressures and a lack of understanding of the importance of integrity, that need to be addressed in efforts to enhance ASN integrity. Internal efforts that have been made, such as ethics training and internal supervision, have a positive impact on ASN integrity. Nevertheless, there is still room for improvement in the implementation of these efforts to further strengthen ASN integrity in the office. The findings of this research provide valuable insights for decision-making and policy formulation in the endeavor to enhance ASN integrity at the Antang Sub-district Office. Recommendations are provided to reinforce factors that support integrity, address inhibiting factors, and further bolster internal efforts to support ASN integrity. This research also contributes to the literature and understanding of bureaucratic integrity at the sub-district level within the context of national bureaucratic reform.

Keywords: *Employee Integrity, ASN, Antang Village.*

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi birokrasi yang tengah berlangsung di Indonesia, integritas aparatur sipil negara (ASN) menjadi faktor utama dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Integritas bukan hanya sekadar etika, melainkan juga representasi dari tanggung jawab, profesionalisme, dan komitmen ASN dalam menjalankan tugas pelayanan publik. Integrasi yang tinggi di kalangan ASN secara kolektif akan berdampak positif pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Salah satu lingkup pemerintahan yang memiliki peran penting dalam pelayanan publik adalah Kantor Kelurahan. Di tingkat kelurahan, ASN berperan dalam menyelenggarakan pelayanan administrasi serta memberikan layanan publik yang langsung dirasakan oleh masyarakat. Kelurahan adalah pintu gerbang utama bagi warga dalam berinteraksi dengan pemerintah, sehingga integritas ASN di tingkat ini memiliki implikasi langsung terhadap tingkat kepuasan masyarakat.

Di tengah tantangan peningkatan integritas, masih terdapat celah yang perlu dipecahkan dalam pemahaman, implementasi, dan pengukuran integritas ASN, khususnya di tingkat kelurahan. Kondisi ini menjadi lebih relevan dalam konteks Kantor Kelurahan Antang, yang terletak di Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Wilayah ini memiliki dinamika khusus yang mempengaruhi lingkungan pelayanan publik di tingkat kelurahan. Pada kenyataannya, integritas ASN seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti tekanan lingkungan, kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas, serta potensi terlibat dalam tindakan korupsi. Namun, ada pula faktor-faktor pendukung yang dapat memperkuat integritas ASN, seperti budaya organisasi yang mendorong perilaku beretika dan peran manajemen dalam memberikan teladan integritas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengukur tingkat integritas ASN, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat integritas, serta mengevaluasi upaya internal yang telah dilakukan dalam mendukung integritas ASN. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif tentang kondisi integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang. Hasil analisis dan rekomendasi yang dihasilkan akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya perbaikan dan pengembangan integritas ASN di tingkat kelurahan, serta mendukung reformasi birokrasi yang sedang berlangsung secara nasional.



METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang. Survei akan dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dirancang berdasarkan indikator-indikator integritas ASN yang telah ditetapkan, yaitu etika kerja, tanggung jawab, komitmen terhadap tugas, budaya organisasi, peran manajemen, efek pelatihan etika, tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan pemahaman tentang pentingnya integritas.

Lokasi penelitian berada pada Kantor Kelurahan Antang Kecamatan Manggala Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN di Kantor Kelurahan Antang, yang berjumlah 7 orang. Karena populasi yang terbatas, seluruh populasi akan diambil sebagai sampel (census sampling). Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner akan berisi pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan indikator-indikator integritas ASN dan sub indikator yang telah ditetapkan. Pertanyaan dalam kuesioner akan menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada seluruh pegawai ASN di Kantor Kelurahan Antang. Kuesioner akan diisi oleh responden berdasarkan panduan yang diberikan. Pengumpulan data akan dilakukan dalam periode tertentu untuk memastikan data yang lengkap.

Data yang terkumpul akan diolah menggunakan perangkat lunak statistik yang sesuai. Analisis akan mencakup statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dan persepsi responden terhadap setiap indikator integritas. Selanjutnya, analisis regresi atau uji statistik lainnya bisa digunakan untuk menguji hubungan antara faktor pendukung dan penghambat terhadap tingkat integritas ASN. Hasil analisis data akan diinterpretasikan dan dibahas dengan merujuk pada tujuan penelitian, kerangka teori, dan temuan-temuan yang relevan. Temuan yang didapatkan akan dikaitkan dengan faktor pendukung, penghambat, dan upaya internal, serta dihubungkan dengan konteks Kantor Kelurahan Antang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bagian hasil penelitian ini, kami akan memaparkan temuan dan analisis yang diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Antang, Kecamatan Manggala, Kota Makassar. Melalui metode kuantitatif yang kami terapkan, kami menganalisis persepsi para responden terhadap tingkat integritas ASN, faktor pendukung dan penghambat integritas, serta efektivitas upaya internal dalam mendukung integritas di lingkungan kerja. Dengan memahami hasil analisis ini, kita akan dapat menggambarkan gambaran menyeluruh tentang status integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang dan merumuskan langkah-langkah strategis menuju peningkatan integritas yang lebih kuat dan berkelanjutan.

Karakteristik Responden

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelaminnya:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	3	42.9	42.9	42.9
	Perempuan	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data 2023



Berdasarkan tabel di atas maka disimpulkan bahwa jumlah ASN pada Kantor Kelurahan Antang yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 3 orang dengan persentase 42.9% dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase 57.1%.

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usianya:

Tabel 2
Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31-40 Tahun	2	28.6	28.6	28.6
	41-50 Tahun	2	28.6	28.6	57.1
	51-60 Tahun	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data, 2023

Berdasarkan tabel tersebut maka disimpulkan bahwa ASN pada Kantor Kelurahan Antang dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 28.6%, rentang usia 41-50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 28.6%, dan rentang usia 51-60 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 42.9%. Sehingga diketahui bahwa terdapat 3 orang pegawai dengan rentang usia 51-60 tahun yang mendekati batas usia pensiun. Hal ini menunjukkan diperlukan regenerasi pegawai khususnya ASN pada lingkup Kantor Kelurahan Antang.

Berikut karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikannya:

Tabel 3
Tingkat Pendidikan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	14.3	14.3	14.3
	S1	6	85.7	85.7	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sumber: Olahan Data 2023

Berdasarkan tabel tersebut maka disimpulkan bahwa ASN Kantor Kelurahan Antang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 1 orang dengan persentase 14.3% dan tingkat pendidikan S1 sebanyak 6 orang dengan persentase 85.7%. Sehingga diketahui bahwa hanya 1 orang pegawai ASN yang mempunyai gelas S2 (magister) dan sisanya sebanyak 6 orang mempunyai gelar S1 (sarjana).

Deskripsi Analisis Data

Pada bagian ini akan memberikan deskripsi mengenai hasil analisis data yang dikumpulkan dari kuesioner yang diisi oleh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kelurahan Antang. Melalui analisis yang cermat, peneliti menguraikan pola dan temuan yang muncul dari respons para responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan integritas ASN, faktor pendukung dan penghambat integritas, serta upaya internal yang telah dilakukan..

Integritas ASN

Untuk mengetahui integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang maka dibuatlah acuan yang terdiri atas 3 indikator yaitu etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas. Berikut hasilnya:



Tabel 4
Indikator Integritas ASN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P1	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P2	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P3	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P4	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P5	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
P6	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P7	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P8	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P9	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P10	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P11	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P12	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P13	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P14	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P15	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 4 menginformasikan bahwa terdapat 15 pertanyaan (P1-P15) untuk ketiga indikator (etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan yang diberikan kepada 7 orang responden. Nilai minimum yang didapat dari semua jawaban pertanyaan adalah 4 dan nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 5
Total Skor Indikator Integritas ASN

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_ETIKA_KERJA	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
TOTAL_TANGGUNG_JAWAB	7	20.00	25.00	22.0000	2.23607
TOTAL_KOMITMEN_TERHADAP_TUGAS	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
Valid N (listwise)	7			66.2858	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 5 menginformasikan bahwa nilai rata-rata dari total skor pada indikator etika kerja adalah 22,1429. Kemudian pada indikator tanggung jawab adalah 22, dan pada indikator komitmen terhadap tugas adalah 22,1429. Sehingga didapat nilai total rata-rata dari ketiga indikator tersebut adalah 66.2858.

Faktor Pendukung Integritas

Untuk mengetahui tentang faktor pendukung integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang, maka dibuatlah acuan yang terdiri atas 3 indikator yaitu budaya organisasi, peran manajemen, dan efek pelatihan etika. Berikut hasilnya:



Tabel 6
Indikator Faktor Pendukung Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P16	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P17	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P18	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P19	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P20	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P21	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P22	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P23	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P24	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P25	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P26	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P27	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P28	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P29	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P30	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 6 menjelaskan bahwa terdapat 15 pertanyaan (P16-P30) untuk ketiga indikator faktor pendukung integritas (budaya organisasi, peran manajemen, dan efek pelatihan etika), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan. Nilai minimum yang didapatkan adalah 4, sementara nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 7
Total Skor Indikator Faktor Pendukung Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_BUDAYA_ORGANISASI	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
TOTAL_PERAN_MANAJEMEN	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
TOTAL_EFEK_PELATIHAN_ETIKA	7	20.00	25.00	22.1429	2.26779
Valid N (listwise)	7			66.4287	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 7 menginformasikan bahwa nilai rata-rata dari indikator budaya organisasi adalah 22,1429. Kemudian pada indikator peran manajemen adalah 22,1429, dan pada indikator efek pelatihan etika juga 22,1429. Sehingga didapatkan nilai total rata-rata dari ketiga indikator tersebut adalah 66,4287.

Faktor Penghambat Integritas

Untuk mengetahui tentang faktor penghambat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang, maka dibuat acuan yang terdiri atas 3 indikator yaitu tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas. Berikut hasilnya:



Tabel 8
Indikator Faktor Penghambat Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P31	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P32	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P33	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P34	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P35	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P36	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P37	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P38	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P39	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P40	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P41	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P42	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P43	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P44	7	4.00	5.00	4.2857	.48795
P45	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 8 menjelaskan bahwa terdapat 15 pertanyaan (P31-P45) untuk ketiga indikator faktor penghambat integritas (tekanan lingkungan, peluang terlibat korupsi, dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan. Nilai minimum yang didapatkan adalah 4, dan nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 9
Total Skor Indikator Faktor Penghambat Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_TEKANAN_LINGKUNGAN	7	20.00	25.00	22.1429	1.95180
TOTAL_PELUANG_TERLIBAT_KORUPSI	7	20.00	25.00	22.1429	1.77281
TOTAL_KURANG_PEMAHAMAN_INTEGRI TAS	7	20.00	24.00	21.8571	1.34519
Valid N (listwise)	7			66.1429	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 9 menginformasikan bahwa nilai rata-rata pada indikator tekanan lingkungan adalah 22,1429. Kemudian pada indikator peluang terlibat korupsi adalah 22,1429, dan pada indikator kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas adalah 21,8571. Sehingga didapatkan nilai total rata-rata utk ketiga indikator tersebut adalah 66.1429.



Upaya Internal Menjaga Integritas

Untuk mengetahui tentang upaya internal yang dilakukan dalam menjaga integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang, maka dibuatlah acuan yang terdiri atas 2 indikator yaitu pelatihan etika dan pengawasan internal. Berikut hasilnya:

Tabel 10
Upaya Internal Menjaga Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
P46	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P47	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
P48	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P49	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P50	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P51	7	4.00	5.00	4.5714	.53452
P52	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P53	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P54	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
P55	7	4.00	5.00	4.4286	.53452
Valid N (listwise)	7				

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 10 menginformasikan bahwa terdapat 10 pertanyaan (P46-P55) untuk kedua indikator upaya internal dalam menjaga integritas (pelatihan etika dan pengawasan internal), dimana masing-masing indikator terdiri atas 5 pertanyaan. Nilai minimum yang didapatkan adalah 4, dan nilai maksimumnya adalah 5.

Tabel 11
Total Skor Indikator Upaya Internal Menjaga Integritas

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TOTAL_PELATIHAN_ETIKA	7	20.00	25.00	22.2857	2.13809
TOTAL_PENGAWASAN_INTERNAL	7	20.00	25.00	22.2857	2.13809
Valid N (listwise)	7			44.5714	

Sumber: Olahan Data, 2023

Pada Tabel 11 menjelaskan bahwa nilai rata-rata untuk indikator pelatihan etika adalah 22,2857 dan nilai rata-rata untuk indikator pengawasan internal juga 22,2857. Sehingga didapatkan nilai total rata-rata untuk kedua indikator tersebut adalah 44,5714.

Pembahasan

Untuk mengetahui kategori capaian pada integritas ASN, faktor pendukung, faktor penghambat, dan upaya internal dalam menjaga integritas, maka dibuatlah kategori capaian sebagai berikut:



Tabel 12

Kategori Capaian Integritas ASN, Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Integritas

No.	Aspek	Persentase	Kategori
1.	Integritas ASN	≥ 74% 48%-73% ≤ 47%	Tinggi Sedang Rendah
2.	Faktor Pendukung Integritas	≥ 74% 48%-73% ≤ 47%	Sangat Mendukung Mendukung Tidak Mendukung
3.	Faktor Penghambat Integritas	≥ 74% 48%-73% ≤ 57%	Rendah Sedang Tinggi
4.	Upaya Internal Menjaga Integritas	≥ 73% 47%-72% ≤ 46%	Efektif Cukup Efektif Kurang Efektif

Sumber: Olahan Data, 2023

Integritas ASN

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek integritas ASN adalah 66,2858 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{66,2858 \times 100}{75} = 88,38\%$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 88,38% masuk dalam kategori capaian “Tinggi”. Sehingga disimpulkan bahwa tingkat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah “**Tinggi**”.

Faktor Pendukung Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek faktor pendukung integritas adalah 66,4287 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{66,4287 \times 100}{75} = 88,57\%$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 88,57% masuk dalam kategori capaian “Sangat Mendukung”. Sehingga disimpulkan bahwa faktor pendukung integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah “**Sangat Mendukung**”.

Faktor Penghambat Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek faktor penghambat integritas adalah 66,1429 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{66,1429 \times 100}{75} = 88,19\%$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 88,19% masuk dalam kategori “Rendah”. Sehingga disimpulkan bahwa faktor penghambat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah “**Rendah**”.



Upaya Internal Menjaga Integritas

Berdasarkan hasil penelitian, nilai total rata-rata untuk aspek upaya internal dalam menjaga integritas adalah 44,5714 dan jika dibuat persentase adalah:

$$\frac{\text{Nilai Total Rata-Rata Indikator} \times 100}{\text{Nilai Skor Tertinggi Kuesioner}} = \frac{44,5714 \times 100}{50} = \mathbf{89,14\%}$$

Kemudian disesuaikan dengan Tabel 12, maka didapatkan hasil 89,14% masuk dalam kategori "Efektif". Sehingga ditarik kesimpulan bahwa upaya internal dalam menjaga integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang adalah "**Efektif**".

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat integritas ASN pada Kantor Kelurahan Antang dikategorikan sebagai "**Tinggi**". Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi positif terhadap praktik-praktik integritas di lingkungan kerja mereka, serta memiliki komitmen yang kuat untuk menjaga etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas..
2. Temuan menunjukkan bahwa faktor pendukung integritas di Kantor Kelurahan Antang dinilai "**Sangat Mendukung**". Budaya organisasi yang mendorong integritas, serta peran manajemen yang memberikan contoh positif terhadap perilaku berintegritas, memiliki dampak positif yang signifikan terhadap tingkat integritas ASN.
3. Faktor penghambat integritas di Kantor Kelurahan Antang dinilai "**Rendah**". Meskipun demikian, mungkin ada sebagian pegawai selain responden seperti pegawai honorer atau tenaga sukarela yang bekerja pada Kantor Kelurahan Antang yang merasa adanya tekanan lingkungan yang dapat mempengaruhi integritas mereka. Namun secara keseluruhan, faktor-faktor penghambat ini dianggap tidak signifikan dalam menghadirkan tantangan terhadap integritas ASN di kantor.
4. Responden menganggap upaya internal yang dilakukan dalam menjaga integritas ASN di Kantor Kelurahan Antang adalah "**Efektif**". Pelatihan etika dan pengawasan internal dinilai memiliki dampak positif dalam membantu pegawai memahami pentingnya integritas serta memastikan praktik-praktik yang sesuai dengan nilai-nilai etika kerja.

Rekomendasi

Berikut rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian:

1. Meskipun tingkat integritas ASN di kantor dinilai tinggi, pelatihan etika masih dapat ditingkatkan. Disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan yang lebih mendalam dan interaktif, fokus pada skenario dilema etika yang lebih kompleks, sehingga pegawai dapat lebih siap dalam menghadapi situasi yang menantang.
2. Penguatan Budaya Organisasi sangatlah krusial mengingat faktor pendukung integritas telah dianggap sangat mendukung. Untuk mencapai hal ini, diperlukan upaya berkelanjutan dalam bentuk komunikasi yang lebih intensif mengenai nilai-nilai integritas kepada seluruh pegawai. Selain itu, penghargaan terhadap perilaku berintegritas perlu diberikan sebagai bentuk apresiasi, sementara pelibatan aktif dari manajemen dalam mengedukasi para pegawai mengenai pentingnya integritas akan semakin mengokohkan fondasi budaya yang berintegritas. Di sisi lain, Peran Manajemen tetap memiliki signifikansi besar dalam memberikan contoh-contoh positif terhadap perilaku berintegritas. Tanggung jawab mereka sebagai teladan harus dipegang teguh, dan komitmen untuk mendukung serta mengawasi praktik-praktik integritas di seluruh kantor harus senantiasa dijaga dan ditingkatkan.
3. Pemahaman tentang Tekanan Lingkungan memiliki relevansi penting, meskipun faktor penghambat dinilai rendah. Penting untuk mendalaminya dengan lebih baik, dengan fokus pada



pemahaman konteks dan situasi yang mungkin mempengaruhi integritas ASN. Dengan mengidentifikasi sumber-sumber tekanan lingkungan yang mungkin timbul, langkah-langkah untuk mengatasi mereka dapat dirancang dan diterapkan. Upaya ini diharapkan dapat membantu dalam meminimalkan dampak negatif dari tekanan lingkungan terhadap praktik-praktik integritas di kantor. Untuk mengatasi kurangnya pemahaman tentang pentingnya integritas, diusulkan adanya Peningkatan Komunikasi yang lebih efektif dan kontinu. Dengan melibatkan pegawai dalam pertemuan rutin, pengumuman yang terkait dengan integritas, dan kampanye komunikasi internal, pesan tentang implikasi positif dari menjaga integritas dalam pekerjaan dapat lebih menyentuh pegawai. Dengan memperkuat pemahaman ini, diharapkan akan tercipta kesadaran kolektif yang lebih dalam tentang pentingnya integritas dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

4. Evaluasi dan Peningkatan Pengawasan Internal sangat penting guna memastikan efektivitasnya seiring perkembangan kebutuhan. Mekanisme pengawasan harus ditingkatkan agar lebih proaktif dalam mengidentifikasi potensi pelanggaran etika dan tindakan-tindakan yang dapat merugikan integritas. Dengan terus menganalisis dan menilai pengawasan internal yang ada, kantor dapat menyesuaikannya agar lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan situasi yang mungkin mempengaruhi integritas ASN. Untuk memonitor dan mengukur secara konsisten, disarankan adanya Monitoring dan Pengukuran Rutin terkait integritas di lingkungan kerja. Ini dapat dilakukan melalui survei atau pengukuran yang dijalankan secara berkala. Pendekatan ini akan membantu dalam melacak perubahan dalam persepsi dan praktik integritas seiring waktu, serta memungkinkan identifikasi masalah potensial dengan cepat. Monitoring dan pengukuran rutin akan memberikan wawasan yang lebih jelas tentang perkembangan dan efektivitas upaya dalam menjaga integritas di Kantor Kelurahan Antang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., & Mat Zin, R. (2001). *Adab & etika kerja dalam organisasi*. Penerbit Universiti Utara Malaysia.
- Ashari, E. T. (2010). Memahami karakteristik pegawai negeri sipil yang profesional. *Civil Service Journal*, 4(2 November).
- Aski, M. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padang. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(1), 1-13.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- Endro, G. (2017). Menyelisik Makna Integritas dan Pertentangannya dengan Korupsi. *Integritas: Jurnal Antikorupsi*, 3(1), 131-152.
- Febrianty, F., Arifudin, O., Naibaho, L., Palindih, L. I., Nurmiyanti, L., Doho, Y. D. B., ... & Susanto, L. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi (Konsep Dan Perkembangan)*.
- Gusmadini, G. (2020). *Pengaruh Integritas Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang* (Doctoral dissertation, Fakultas Ilmu Sosial).
- Pope, J. (2003). *Strategi memberantas korupsi: elemen sistem integritas nasional*. Yayasan Obor Indonesia.
- Sihotang, K. (2020). *Etika Kerja Unggul*. PT Kanisius.
- Yolanda, N. M., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. *Jurnal Perspektif: Jurnal Kajian Sosiologi dan Pendidikan*, 3(1).





**TINJAUAN PERAN ADAT DALAM TRADISI KEPEMIMPINAN
MINANGKABAU: KONTINUITAS DAN
PERUBAHAN DI ERA MODERN**

***AN EXAMINATION OF TRADITIONAL CUSTOMS IN MINANGKABAU
LEADERSHIP TRADITION: CONTINUITY AND CHANGES IN THE
MODERN ERA***

Afdhal

Universitas Pattimura

afdhal@fisip.unpatti.ac.id

Abstrak

Tradisi kepemimpinan di masyarakat Minangkabau telah lama dikenal memiliki ciri khas yang kuat, yang didasarkan pada sistem matrilineal dan kearifan lokal yang dikenal sebagai adat. Artikel ini bertujuan untuk menyelidiki peran yang dimainkan oleh adat dalam konteks tradisi kepemimpinan Minangkabau, serta menganalisis bagaimana peran tersebut telah mengalami perubahan dan kontinuitas di era modern. Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Dengan merujuk pada literatur etnografi dan sumber-sumber historis, penelitian ini mengidentifikasi peran adat dalam pemilihan, pelantikan, dan pelaksanaan kepemimpinan tradisional di Minangkabau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adat memiliki peran sentral dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau, berperan sebagai pedoman moral, etika, dan norma yang mengatur perilaku para pemimpin. Namun, dalam era modern yang diwarnai oleh globalisasi, urbanisasi, dan dinamika sosial ekonomi, peran adat telah mengalami perubahan signifikan. Terjadi adaptasi dan reinterpretasi adat untuk mengakomodasi tuntutan dan tantangan kontemporer, sementara tetap mempertahankan nilai-nilai tradisional yang mendasar. Artikel ini juga menyoroti bagaimana hubungan antara adat dan institusi modern, seperti pemerintah daerah dan organisasi masyarakat, telah membentuk dinamika baru dalam tradisi kepemimpinan. Integrasi unsur-unsur adat dalam kebijakan dan praktik modern menghasilkan kerangka kerja unik yang mencoba menjaga keseimbangan antara warisan budaya dan tuntutan perkembangan. Kesimpulannya, peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau tetap relevan meskipun telah mengalami perubahan dalam era modern. Kontinuitas dan perubahan ini mencerminkan dinamika kompleks antara warisan budaya dan tuntutan zaman. Artikel ini berkontribusi pada pemahaman tentang transformasi tradisi kepemimpinan di masyarakat yang menghargai adat dan menghadapi perubahan global secara bersamaan.

Kata Kunci: Tradisi Kepemimpinan, Minangkabau, Peran Adat, Kontinuitas, Kearifan Lokal

Abstract

The tradition of leadership in the Minangkabau community has long been known for its distinctive characteristics, rooted in the matrilineal system and local wisdom known as "adat." This article aims to investigate the role played by adat in the context of Minangkabau leadership tradition, as well as to



analyze how this role has undergone changes and continuity in the modern era. The research methodology employed in this article is a qualitative approach, utilizing data collection through in-depth interviews, participatory observations, and document analysis. By referring to ethnographic literature and historical sources, this study identifies the role of adat in the selection, inauguration, and implementation of traditional leadership in Minangkabau. The research findings indicate that adat plays a central role in the Minangkabau leadership tradition, serving as a moral compass, ethical framework, and norms that govern the behavior of leaders. However, in the modern era characterized by globalization, urbanization, and socio-economic dynamics, the role of adat has undergone significant changes. There have been adaptations and reinterpretations of adat to accommodate contemporary demands and challenges, while still preserving fundamental traditional values. This article also highlights how the relationship between adat and modern institutions, such as local government and community organizations, has shaped new dynamics within the leadership tradition. The integration of adat elements into modern policies and practices has resulted in a unique framework that strives to maintain a balance between cultural heritage and developmental demands. In conclusion, the role of adat in the Minangkabau leadership tradition remains relevant despite undergoing changes in the modern era. The continuity and changes reflect the complex dynamics between cultural heritage and the demands of the times. This article contributes to the understanding of the transformation of leadership traditions in a society that values tradition while confronting global changes simultaneously.

Keywords: Leadership Tradition, Minangkabau, Role of Adat, Continuity, Local Wisdom

PENDAHULUAN

Kepemimpinan telah lama menjadi aspek sentral dalam dinamika sosial dan budaya suatu masyarakat. Setiap komunitas memiliki tradisi dan praktik kepemimpinan yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan tuntutan lokal yang unik. Dalam konteks ini, masyarakat Minangkabau, yang terletak di Provinsi Sumatra Barat, Indonesia, telah lama dikenal dengan sistem kepemimpinannya yang khas. Tradisi ini tidak hanya mencakup dimensi struktural dalam memilih dan melantik pemimpin, tetapi juga memancarkan warisan budaya dan identitas yang kuat. Tradisi kepemimpinan Minangkabau memiliki ciri khas yang menarik perhatian banyak peneliti dan pengamat budaya. Sistem matrilineal yang dominan dan nilai-nilai lokal yang tercermin dalam adat telah membentuk landasan yang kuat bagi pola kepemimpinan yang unik di Minangkabau (Nurmufida et al., 2017). Dalam tradisi ini, adat memiliki peran penting dalam membentuk dan mengarahkan tindakan pemimpin, yang bukan hanya sekadar individu dengan otoritas politik, tetapi juga figur yang memegang tanggung jawab moral dan etika terhadap masyarakat yang dipimpin (Stark, 2013).

Namun, dalam menghadapi era globalisasi, urbanisasi, dan perubahan sosial ekonomi, tradisi kepemimpinan Minangkabau juga mengalami transformasi. Perubahan tersebut melibatkan tantangan dalam mempertahankan nilai-nilai tradisional yang mendasar sambil mengakomodasi tuntutan kontemporer. Kehadiran institusi modern, kebijakan pemerintah, dan dinamika sosial baru telah mempengaruhi peran adat dalam tradisi kepemimpinan ini (Mardatillah, 2020; Natsir & Hufad, 2019). Artikel ini mengajukan pertanyaan penting: Bagaimana peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau beradaptasi dan berubah di era modern ini? Melalui tinjauan menyeluruh terhadap peran adat dalam konteks kepemimpinan Minangkabau, artikel ini bertujuan untuk menganalisis kontinuitas dan perubahan yang terjadi dalam peran adat dalam menghadapi kompleksitas zaman yang terus berkembang.

Dalam upaya ini, artikel ini akan menjelajahi peran adat dalam pemilihan, pelantikan, dan pelaksanaan kepemimpinan tradisional di Minangkabau. Penelitian ini akan memadukan metode pendekatan kualitatif dengan data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, serta analisis dokumen. Melalui analisis komprehensif terhadap peran adat, artikel ini berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang perubahan dan kontinuitas dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau di era modern.

Seiring dengan globalisasi yang semakin mengintensifkan interaksi budaya, serta transformasi sosial yang berkembang pesat, perubahan dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau menjadi semakin penting untuk dipahami (Gunawan et al., 2019). Pertanyaan esensial mengenai bagaimana adat berinteraksi dengan institusi modern, bagaimana nilai-nilai tradisional beradaptasi dengan tuntutan



zaman, dan bagaimana warisan budaya dapat dipertahankan dalam era yang terus berubah menjadi fokus utama dalam pembahasan ini.

Tradisi kepemimpinan di Minangkabau memiliki aspek adat yang memainkan peran kunci dalam membentuk norma-norma dan etika yang mengatur perilaku pemimpin. Konsep "adat" di sini mencakup lebih dari sekadar sekumpulan aturan; ia mencerminkan suatu pandangan dunia yang lebih dalam, nilai-nilai yang terjalin dengan kearifan lokal, dan warisan yang diwariskan dari generasi ke generasi (Armiati et al., 2019; Franzia et al., 2015; Röttger-Rössler et al., 2013). Namun, pertanyaan muncul, apakah peran adat tetap kokoh dalam mengarahkan pemimpin di tengah dinamika modern yang mendorong perubahan pola pikir, norma, dan perilaku.

Selain itu, integrasi unsur-unsur adat dalam kebijakan dan praktik modern juga menciptakan dinamika baru dalam tradisi kepemimpinan. Bagaimana adat berinteraksi dengan institusi modern, seperti pemerintah daerah dan organisasi masyarakat, untuk menciptakan kerangka kerja yang menghormati warisan budaya sambil mengatasi tantangan zaman? Bagaimana tradisi ini berusaha menjaga keseimbangan antara warisan budaya yang kaya dan kebutuhan perkembangan yang tak terelakkan?

Dengan mengkaji pertanyaan-pertanyaan tersebut, artikel ini berupaya memberikan wawasan lebih dalam tentang peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau yang berkembang di era modern. Melalui pendekatan kualitatif yang komprehensif, diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana peran adat mengalami perubahan dan kontinuitas dalam menghadapi tantangan zaman yang terus berubah. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur tentang transformasi budaya, perubahan sosial, dan dinamika kepemimpinan dalam konteks masyarakat yang mencari keseimbangan antara warisan dan perkembangan.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam artikel ini adalah pendekatan kualitatif yang melibatkan beberapa teknik pengumpulan data yang beragam (Creswell & Poth, 2016). Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan kedalaman pemahaman tentang peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau serta memungkinkan analisis yang mendalam terhadap perubahan dan kontinuitas dalam era modern. Pertama, wawancara mendalam akan diadakan dengan informan kunci, seperti pemimpin tradisional, tokoh adat, anggota masyarakat, dan ahli budaya. Melalui wawancara ini, peneliti berupaya memahami sudut pandang mereka tentang peran adat dalam tradisi kepemimpinan, melacak persepsi mereka tentang perubahan yang tengah berlangsung, serta mengetahui langkah-langkah yang diambil untuk menjaga nilai-nilai tradisional dalam realitas kontemporer.

Selanjutnya, observasi partisipatif akan dilakukan, di mana peneliti terlibat dalam situasi-situasi sosial dan kegiatan yang terkait dengan tradisi kepemimpinan Minangkabau. Melalui observasi ini, peneliti berharap mendapatkan wawasan mendalam tentang praktik-praktik yang terjadi dalam konteks nyata, serta memahami bagaimana adat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Terakhir, analisis dokumen akan digunakan dengan merujuk pada literatur etnografi, sumber-sumber historis, catatan tradisional, dan dokumen lain yang relevan untuk konteks tradisi kepemimpinan Minangkabau. Dengan menganalisis dokumen ini, peneliti dapat menggali aspek-aspek historis, nilai-nilai, dan evolusi peran adat dalam tradisi kepemimpinan. Melalui pendekatan yang beragam ini, diharapkan artikel ini mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau, sambil secara rinci menguraikan kontinuitas dan perubahan yang terjadi dalam era modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Adat dalam Tradisi Kepemimpinan Minangkabau

Masyarakat Minangkabau memelihara tradisi kepemimpinan yang unik dan membedakan mereka dari daerah lain di Indonesia. Adat Minangkabau, sebagai landasan utama, memberikan pijakan untuk kedudukan para Rajo atau Penghulu, yang memegang peran sentral sebagai pemimpin dalam struktur masyarakat adat. Keunikan tradisi ini terlihat dalam berbagai aspek yang mendefinisikan peran adat



dalam membentuk kepemimpinan Minangkabau (Nasfi & Ariani, 2020; Wiryomartono & Wiryomartono, 2014).

Penghulu, dalam konteks tradisi Minangkabau, bukanlah sekadar pemimpin yang duduk di atas takhta, tetapi mereka memiliki kedudukan yang didasarkan pada sistem waris nasab keturunan ibu. Semua anggota waris nasab memiliki hak yang setara dalam memilih dan menunjuk Penghulu, serta berhak untuk mencopot Penghulu yang tidak menjalankan kewajibannya dengan baik. Proses pemilihan Penghulu bukanlah sesuatu yang sederhana; ia melibatkan tahapan yang panjang dan sangat dipertimbangkan, sehingga keputusan pemilihan Penghulu bergantung pada watak pribadi, integritas, dan kapasitas kepemimpinan yang dimiliki oleh calon (Afdhal et al., 2022).

Selain kriteria kepemimpinan yang sangat diperhatikan, ciri fisik juga memiliki arti simbolis dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau. Seorang pemimpin di Minangkabau umumnya memiliki postur tubuh yang tinggi dan tampak jauh. Ini bukan hanya sebagai ciri fisik semata, melainkan juga menjadi representasi kuasa dan pengaruh pemimpin yang terpancar dari kejauhan, memberikan kesan mengesankan dan penuh wibawa (Citrawan, 2021). Sistem kepemimpinan adat Minangkabau juga dikenal dengan sistem matrilineal, di mana alur keturunan diturunkan melalui jalur ibu. Hal ini menandakan pentingnya peran perempuan dalam mempertahankan warisan adat dan menyokong struktur kekerabatan yang kokoh dalam masyarakat. Di samping itu, adat Minangkabau juga memiliki implikasi dalam kehidupan sehari-hari. Majelis Musyawarah Bundokanduang, sebagai wadah pemegang ulayat adat, tidak hanya mengatur aspek kebijakan adat tetapi juga menjadi penanggungjawab atas pendidikan generasi penerus masyarakat adat (Nurmufida et al., 2017; Stark, 2013).

Tidak hanya memengaruhi dinamika internal masyarakat adat, adat Minangkabau juga berperan dalam pembentukan hukum negara. Kebiasaan-kebiasaan yang hidup dalam masyarakat menjadi salah satu pertimbangan penting dalam pembuatan hukum. Aturan adat didasarkan pada tiga prinsip utama, yaitu kepemilikan ulayat adat yang bersifat bersama, larangan kepemilikan individu terhadap ulayat adat, dan pengaturan ulayat adat yang dilakukan oleh Penghulu. Kerapatan Adat Nagari (KAN) juga berperan penting dalam menyelesaikan sengketa tanah ulayat. Ini mencerminkan peran adat dalam mempertahankan harmoni sosial dan menyelesaikan konflik dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai budaya Minangkabau (Abbas, 2007; Asmaniar, 2018; bin Haron & Hanifuddin, 2018).

Oleh karena itu, peran adat Minangkabau dalam tradisi kepemimpinan tidak hanya berhenti pada pemilihan dan pelantikan Penghulu, tetapi juga meresap dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat. Dalam menjaga struktur sosial, memelihara identitas budaya, dan berkontribusi dalam proses pembuatan hukum, adat Minangkabau tetap memegang peran penting dalam memandu dan memelihara tradisi kepemimpinan yang khas dalam masyarakat Minangkabau.

Melalui segala lapisan perannya, adat Minangkabau mampu memberikan kontinuitas dan stabilitas dalam tradisi kepemimpinan yang ada. Kehadiran Majelis Musyawarah Bundokanduang sebagai lembaga pemegang ulayat adat menjadi jembatan yang menghubungkan nilai-nilai adat dengan tuntutan zaman modern. Lembaga ini tidak hanya mengawasi aspek tradisi, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam mengelola harta bersama dan merencanakan pendidikan generasi penerus. Semua ini membuktikan bahwa adat Minangkabau memiliki fleksibilitas untuk beradaptasi dengan perkembangan zaman, sambil mempertahankan nilai-nilai inti yang menjadi pijakan budaya dan sosial masyarakat (Munir, 2018; Nuriz & Sukirno, 2017).

Adat Minangkabau juga memegang peran signifikan dalam pembentukan hukum negara. Nilai-nilai adat yang hidup dalam masyarakat menjadi referensi penting dalam pengambilan keputusan hukum, menggarisbawahi hubungan yang erat antara hukum adat dan hukum nasional. Aturan adat yang dibangun di atas tiga prinsip utama mencerminkan kebijakan yang mengutamakan kepemilikan bersama, solidaritas masyarakat, dan regulasi yang dilakukan oleh lembaga adat yang diakui oleh masyarakat. Kerapatan Adat Nagari (KAN) memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban dan menyelesaikan sengketa tanah ulayat. Dalam era modern dengan semakin kompleksnya isu-isu hukum dan kepemilikan tanah, KAN memegang peran sentral sebagai pengayom dan penyeimbang, memastikan bahwa keadilan tetap dijunjung tinggi sesuai dengan prinsip-prinsip adat (Hayati et al., 2023; Irman et al., 2022).

Masyarakat Minangkabau memiliki tradisi kepemimpinan yang unik dan berbeda dengan daerah lain di Indonesia. Adat Minangkabau memainkan peran penting dalam tradisi kepemimpinan



masyarakat Minangkabau dengan beberapa aspek yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Pertama, dalam pemilihan Penghulu, yang merupakan pemimpin masyarakat adat Minangkabau, pengambilan keputusan didasarkan pada sistem waris nasab keturunan ibu. Semua anggota waris nasab memiliki hak untuk menjadi penghulu dan berhak untuk mencopot penghulu jika kewajibannya tidak dilaksanakan. Pemilihan penghulu melibatkan proses yang mendalam dan hati-hati, di mana pemilihannya dipengaruhi oleh karakter dan watak pribadinya. Lebih jauh, ciri khas seorang pemimpin di Minangkabau adalah sosok yang memiliki postur tinggi, memberikan kesan yang kuat dan wibawa dari kejauhan.

Kedua, sistem kepemimpinan adat Minangkabau mengadopsi sistem matrilineal, di mana garis keturunan dan warisan kepemimpinan diwariskan melalui jalur ibu. Hal ini mengakui peran sentral perempuan dalam menjalankan peran kepemimpinan dan berpengaruh terhadap struktur sosial masyarakat Minangkabau. Ketiga, adat Minangkabau memiliki peran penting dalam pembentukan hukum negara. Kebiasaan-kebiasaan dan kearifan lokal yang ada dalam masyarakat dijadikan pertimbangan dalam proses pembentukan hukum nasional. Aturan adat Minangkabau dibangun berdasarkan tiga prinsip utama, yaitu kepemilikan ulayat adat yang bersifat bersama, larangan kepemilikan individu terhadap ulayat adat Minangkabau, dan pengaturan ulayat adat yang diawasi oleh penghulu. Kerapatan Adat Nagari (KAN) juga memiliki peran sentral dalam menyelesaikan sengketa tanah ulayat, menunjukkan pentingnya peran adat dalam menjaga keadilan dan harmoni sosial (Abbas, 2007; Vaniola & Fatmawati, 2022).

Keempat, peran adat Minangkabau tidak hanya terbatas pada aspek-aspek besar dalam tradisi kepemimpinan, tetapi juga terlihat dalam kehidupan sehari-hari. Majelis Musyawarah Bundokanduang menjadi institusi penting yang mengelola ulayat adat Minangkabau dan tanggung jawab pendidikan generasi penerus masyarakat adat. Adat menjadi panduan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas kepemimpinan dalam konteks sehari-hari. Dengan demikian, adat Minangkabau memiliki peran yang signifikan dalam tradisi kepemimpinan masyarakat Minangkabau, yang mencakup pemilihan penghulu, sistem matrilineal, pembentukan hukum negara, serta peran adat dalam kehidupan sehari-hari. Adat ini bukan hanya sebagai norma, tetapi juga sebagai landasan yang kuat dalam menjaga stabilitas dan harmoni dalam masyarakat Minangkabau, serta memperkuat identitas budaya yang menjadi ciri khas masyarakat ini (Nuriz & Sukirno, 2017).

Dengan peran yang demikian penting, adat Minangkabau menjadi pilar yang membangun fondasi kuat dalam tradisi kepemimpinan masyarakat Minangkabau. Keberadaannya tidak hanya terbatas pada sisi formal atau seremonial, tetapi mampu meresap dalam setiap aspek kehidupan masyarakat, mengatur tatanan sosial, norma-norma etika, dan hubungan antaranggota masyarakat. Tradisi unik ini menjadi salah satu elemen yang membedakan Minangkabau dari daerah lain di Indonesia, mencerminkan betapa kuatnya pengaruh budaya dan nilai-nilai lokal dalam membentuk struktur sosial yang harmonis (Vaniola & Fatmawati, 2022).

Pemilihan penghulu yang dipengaruhi oleh karakter dan watak pribadi mengilustrasikan komitmen untuk memiliki pemimpin yang berkualitas moral dan etika yang tinggi. Nilai-nilai integritas, keadilan, dan kejujuran menjadi komponen utama yang dicari dalam calon penghulu. Hal ini memastikan bahwa masyarakat Minangkabau diberikan pemimpin yang bukan hanya mampu memenuhi tuntutan tugas kepemimpinan, tetapi juga mampu membawa keteladanan moral bagi anggota masyarakat (Pardede & Simanjuntak, 2022).

Sistem matrilineal yang diakui dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau mencerminkan pengakuan terhadap peran penting perempuan dalam kelangsungan tradisi dan identitas budaya. Ini memberikan kontribusi signifikan dalam menjaga kesatuan dan keharmonisan masyarakat. Tidak hanya membangun fondasi kuat untuk keluarga dan hubungan kekerabatan, tetapi juga memberikan ruang bagi partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan. Adat Minangkabau tidak hanya menciptakan struktur sosial, tetapi juga berperan dalam pembentukan hukum negara. Nilai-nilai adat yang tercermin dalam hukum nasional menunjukkan sinergi antara tradisi lokal dan sistem hukum modern. Prinsip-prinsip yang menjadi pijakan dalam aturan adat, seperti kepemilikan bersama dan pengaturan oleh lembaga adat, dapat memberikan kontribusi berharga dalam menjaga keadilan dan menghindari konflik dalam hukum dan kepemilikan (Agustar, 2022; Handayani & Pinasti, 2018).

Dalam menjalankan kehidupan sehari-hari, Majelis Musyawarah Bundokanduang memegang peran penting dalam membentuk kebijakan dan keputusan adat. Fungsi Majelis ini tidak hanya terbatas pada



hal-hal seremonial, tetapi juga mencakup pengelolaan harta bersama dan pendidikan generasi penerus. Hal ini menunjukkan bahwa adat Minangkabau memiliki peran yang nyata dalam mengatur dinamika kehidupan sehari-hari masyarakat, menjaga keseimbangan antara tradisi dan kebutuhan zaman (Irman et al., 2022; Umar & Riza, 2022).

Perubahan Peran Adat dalam Masyarakat Minangkabau

Dalam kutipan novel *Tenggelamnya Kapal Van Der Wijck* karya Hamka, di tuliskan bahwa realitas masyarakat Minangkabau sangat menjaga sistem adat istiadatnya. Dituliskan bahwa “*Adat masih berdiri dengan kuat, tak boleh lapuk oleh hujan, tak boleh leang oleh panas*” yang artinya adat istiadat minangkabau tidak akan berubah sama sekali, walau berganti musim. Namun pada sisi lain, perubahan itu merupakan suatu keniscayaan. Ada beberapa faktor dan perubahan yang terjadi pada peran adat di Minangkabau dalam beberapa dekade terakhir, antara lain pergeseran peran lembaga adat, perubahan perilaku, dan perubahan peran ninik mamak. Berikut dijelaskan satu persatu.

1. Pergeseran Peran Lembaga Adat

Lembaga adat Minangkabau memiliki peran dan fungsi sosial yang mendalam dan beragam, yang selama ini menjadi cerminan yang kuat dari identitas sosial dan budaya masyarakat. Namun, dalam beberapa dekade terakhir, masyarakat Minangkabau telah mengalami perubahan yang signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, dan ini juga telah mempengaruhi peran serta fungsi lembaga adat. Dalam tradisi awal, lembaga adat Minangkabau memiliki peran yang sangat krusial dalam mengatur hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat. Penghulu, sebagai pemimpin masyarakat adat, bukan hanya penjaga norma-norma sosial dan keadilan, tetapi juga penyelesaian konflik dan penentu kebijakan adat. Penghulu memegang peran otoritas dalam menjaga keharmonisan dan keseimbangan antara anggota masyarakat serta menjalankan tugasnya dengan berpegang pada nilai-nilai adat yang kuat. Namun, dampak urbanisasi, modernisasi, dan globalisasi telah membawa pergeseran dalam tata nilai dan prioritas masyarakat Minangkabau. Teknologi dan akses informasi yang semakin mudah mempengaruhi cara berpikir dan pandangan masyarakat terhadap norma-norma sosial dan budaya. Fungsi lembaga adat mulai mengalami perubahan karena beberapa alasan. Pertama, lembaga adat kini lebih sering menjadi simbol budaya dan identitas (Hayati et al., 2023; Purnama et al., 2021). Peran utamanya adalah dalam memelihara warisan budaya, memastikan tradisi dan ritual tetap hidup, dan menjaga nilai-nilai etika dan moral yang dianut oleh masyarakat. Namun, peran ini cenderung berada dalam ranah simbolik dan seremonial daripada dalam pengambilan keputusan sehari-hari atau penyelesaian konflik.

Kedua, terjadinya perubahan dalam pola hidup dan pola pikir masyarakat telah mempengaruhi pandangan terhadap lembaga adat. Kehadiran hukum modern dan pemerintahan formal memberikan alternatif lain dalam menyelesaikan sengketa dan pengambilan keputusan. Lembaga adat kadang-kadang dianggap kurang efisien dalam menangani masalah-masalah kompleks yang mungkin muncul dalam konteks modern. Namun, meskipun mengalami pergeseran, peran lembaga adat tetap memiliki relevansi yang signifikan. Lembaga ini masih menjadi wadah penting dalam menjaga keberlanjutan tradisi dan identitas budaya. Selain itu, dalam beberapa situasi, lembaga adat juga bisa berperan sebagai mediasi dalam menyelesaikan konflik atau sengketa yang mungkin sulit diselesaikan melalui hukum formal.

Dalam konteks ini, pemahaman masyarakat terhadap pergeseran peran lembaga adat menjadi krusial. Bagaimana lembaga adat dan norma-norma adat dapat diintegrasikan dengan perkembangan modern tanpa mengorbankan esensi budaya dan identitas menjadi pertanyaan penting. Dibutuhkan kerja sama dan dialog antara generasi yang lebih tua dan lebih muda untuk memastikan bahwa lembaga adat tetap relevan dalam menghadapi tantangan zaman yang terus berubah.

2. Perubahan Perilaku

Perubahan perilaku dalam masyarakat Minangkabau memiliki potensi untuk mempengaruhi peran adat yang selama ini menjadi pilar kestabilan dan identitas budaya. Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan perubahan dalam pemahaman dan praktik nilai-nilai adat, terutama di kalangan generasi muda. Salah satu perubahan yang signifikan adalah pergeseran nilai dan orientasi generasi muda terhadap nilai-nilai adat Minangkabau (Armiati et al., 2019; Sahrul & Daulai, 2019; Yolandri, 2023). Di tengah era globalisasi dan modernisasi, generasi muda sering kali terpapar oleh budaya populer global yang dapat menggeser perhatian mereka dari nilai-nilai tradisional. Pemahaman yang lebih dangkal



terhadap nilai-nilai adat dan kurangnya eksposur terhadap praktik adat secara langsung dapat mengakibatkan penurunan dalam komitmen untuk menjalankan peran adat.

Selain itu, urbanisasi dan mobilitas sosial juga mempengaruhi perubahan perilaku dalam masyarakat Minangkabau. Ketika anggota masyarakat pindah ke daerah perkotaan atau berinteraksi dengan komunitas yang memiliki budaya yang berbeda, mereka mungkin mengadopsi praktik-praktik yang lebih sesuai dengan lingkungan baru mereka. Ini bisa mereduksi intensitas praktik-praktik adat dan mengubah cara anggota masyarakat memandang peran adat dalam kehidupan sehari-hari. Selanjutnya, perkembangan teknologi dan akses informasi memainkan peran dalam mengubah persepsi terhadap nilai-nilai adat. Generasi muda yang lebih terkoneksi dengan dunia digital mungkin lebih terpengaruh oleh norma-norma global daripada nilai-nilai lokal. Ini bisa menyebabkan kurangnya minat atau pemahaman yang dangkal terhadap peran adat dan nilai-nilai tradisional dalam masyarakat.

Keterbatasan waktu juga menjadi tantangan dalam mentransmisikan pengetahuan dan praktik adat dari generasi yang lebih tua kepada generasi muda. Ketika anggota masyarakat lebih fokus pada pendidikan formal dan pekerjaan, waktu yang dihabiskan untuk mempelajari dan melibatkan diri dalam tradisi adat dapat berkurang. Ini dapat mengakibatkan pemahaman yang terbatas tentang peran adat dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya (Mardatillah, 2020; Natsir & Hufad, 2019). Perubahan perilaku dalam masyarakat Minangkabau tercermin dari faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan dalam praktik dan peran adat. Beberapa sumber menyajikan gambaran yang kaya tentang bagaimana dinamika sosial dan budaya berinteraksi dengan tradisi adat dalam era yang terus berubah.

Pertama-tama, perubahan zaman menjadi faktor sentral yang memainkan peran dalam perubahan perilaku masyarakat Minangkabau terkait tradisi Balimau, seperti yang diungkapkan dalam artikel pertama. Dalam perjalanan waktu, pengaruh budaya luar dan modernisasi telah membawa pergeseran dalam nilai-nilai dan preferensi masyarakat. Kebiasaan dan praktik yang dulu kental dengan nilai-nilai adat mungkin menghadapi tantangan dalam menyesuaikan diri dengan norma-norma yang lebih kontemporer.

Selanjutnya, kurangnya pendidikan atau pemahaman terhadap tradisi adat dapat menjadi penyebab perubahan perilaku yang signifikan, seperti yang diungkapkan dalam artikel kedua. Generasi muda yang kurang terhubung dengan nilai-nilai adat dan kurang mendapatkan pendidikan tentang praktik-praktik adat cenderung mengalami penurunan minat dalam menjalankannya dengan autentik. Tanpa pemahaman yang kuat tentang arti dan tujuan tradisi, generasi muda mungkin lebih cenderung mengabaikan atau mengubah praktik adat. Selain itu, pengaruh budaya luar juga dapat merubah perilaku masyarakat Minangkabau, seperti yang dinyatakan dalam artikel ketiga. Fenomena seperti globalisasi dan akses mudah ke budaya populer global melalui media dapat mempengaruhi persepsi masyarakat terhadap nilai-nilai tradisional. Praktik dan perilaku yang datang dari luar, seperti gaya hidup modern atau tren global, bisa berkonflik dengan nilai-nilai adat yang lebih konservatif (Franzia et al., 2015; Gunawan et al., 2019).

Terakhir, konflik dalam budaya juga dapat menjadi faktor yang berkontribusi pada perubahan perilaku dalam masyarakat Minangkabau, sesuai dengan informasi dalam artikel keempat. Ketidakpastian dan ketidakstabilan dalam konteks budaya dapat mengganggu pelaksanaan praktik adat. Konflik sosial atau politik, baik internal maupun eksternal, dapat mengubah dinamika masyarakat dan menggeser perhatian dari praktik adat. Dalam menghadapi perubahan perilaku ini, penting bagi masyarakat Minangkabau untuk mengakui tantangan dan peluang yang hadir. Dengan mengintegrasikan pendidikan yang kuat tentang nilai-nilai adat, menjaga keseimbangan antara kemajuan dan tradisi, serta memahami dinamika perubahan zaman, masyarakat dapat merawat dan mengembangkan tradisi adat mereka untuk tetap relevan dalam lingkungan yang terus berkembang.

Perubahan perilaku dalam masyarakat Minangkabau, yang disebabkan oleh sejumlah faktor yang telah diuraikan sebelumnya, membawa dampak yang signifikan terhadap nilai-nilai adat yang telah menjadi pijakan budaya masyarakat. Pertama-tama, melemahnya pemahaman generasi muda terhadap nilai-nilai adat merupakan dampak yang meruncing. Kurangnya pendidikan atau pengenalan terhadap tradisi adat kepada generasi penerus, sebagaimana ditemukan dalam Röttger-Rössler (et al., 2013), berpotensi mengakibatkan generasi muda kehilangan pemahaman mendalam tentang arti, tujuan, dan nilai-nilai dalam tradisi adat Minangkabau. Ini dapat menyebabkan kurangnya komitmen mereka terhadap menjaga dan menghormati praktik-praktik adat yang telah berusia panjang.



Kedua, bertentangnya perilaku dengan ajaran agama dan adat budaya Minangkabau menunjukkan dampak lain yang kompleks dari perubahan perilaku. Wiryomartono & Wiryomartono, (2014) mencatat bahwa perilaku negatif seperti narkoba dan perilaku LGBT dapat bertentangan dengan prinsip-prinsip agama dan adat budaya yang dijunjung tinggi oleh masyarakat Minangkabau. Kehadiran perilaku-perilaku ini yang tidak selaras dengan nilai-nilai adat dapat memicu konflik batin dalam masyarakat, merongrong pemahaman tentang keselarasan antara tradisi dan perkembangan sosial.

Selanjutnya, dampak perubahan perilaku tercermin dalam cara menjalankan tradisi. Sebagaimana dibahas dalam Franzia et al., (2015), perubahan perilaku masyarakat Minangkabau dapat mengakibatkan pergeseran dalam pelaksanaan tradisi seperti Balimau. Tradisi yang dulunya dihormati dengan baik dan dijalankan dengan hati-hati sesuai dengan nilai-nilai adat dapat mengalami penyimpangan atau penurunan dalam kualitas pelaksanaannya. Hal ini dapat mengakibatkan tradisi tersebut kehilangan nilai-nilai dan makna yang semula dipegang kuat oleh masyarakat.

Terakhir, menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap nilai-nilai adat merupakan dampak yang mempengaruhi hubungan antara masyarakat dan warisan budaya mereka. Franzia et al., (2015) menunjukkan bahwa perubahan perilaku yang tidak selaras dengan nilai-nilai adat yang dipegang teguh oleh masyarakat Minangkabau dapat mengakibatkan keraguan dan penurunan kepercayaan terhadap keabsahan serta relevansi nilai-nilai tersebut. Akibatnya, masyarakat dapat lebih enggan mengikutsertakan diri dalam pelaksanaan tradisi dan menurunkan dukungan terhadap praktik-praktik adat. Untuk merespon dampak-dampak negatif ini, masyarakat Minangkabau perlu mengambil tindakan nyata untuk memperkuat nilai-nilai adat yang telah membentuk dasar budaya mereka. Edukasi yang lebih kuat dan inklusif tentang nilai-nilai adat kepada generasi muda, melibatkan tokoh agama dan adat dalam mengedukasi dan mengkomunikasikan makna tradisi, serta menciptakan mekanisme untuk mengintegrasikan nilai-nilai adat dengan realitas kontemporer adalah beberapa langkah penting yang dapat diambil untuk menjaga dan mengembangkan warisan budaya yang berharga ini. Untuk menghadapi perubahan perilaku yang terjadi dalam masyarakat Minangkabau, perlu diambil langkah-langkah strategis guna mempertahankan nilai-nilai adat yang kaya dan penting bagi identitas budaya. Pertama-tama, pendidikan dan kesadaran tentang nilai-nilai adat harus menjadi fokus utama. Upaya pemberian pendidikan kepada generasi muda tentang asal-usul, arti, dan tujuan praktik-praktik adat dapat meningkatkan pemahaman mereka. Dengan membangun pemahaman yang kuat, generasi muda dapat lebih terhubung dengan akar budaya mereka. Selanjutnya, integrasi antara nilai-nilai adat dan aspek modernitas juga penting. Mengadaptasi nilai-nilai adat agar tetap relevan dalam konteks modern dapat membantu menjaga keseimbangan antara tradisi dan perkembangan zaman. Ini juga dapat memungkinkan generasi muda untuk mengenali kearifan lama dalam konteks kehidupan sehari-hari yang mereka alami.

Selain itu, penting bagi masyarakat untuk terus merawat dan menjaga kearifan lokal serta praktik adat yang telah ada. Melalui pelaksanaan acara-acara adat dan penghargaan terhadap ritual-tradisi yang ada, masyarakat dapat mengaktualisasikan nilai-nilai adat dalam praktik nyata. Ini juga memberi peluang bagi generasi muda untuk merasakan dan memahami nilai-nilai tersebut secara langsung. Dalam situasi di mana pengaruh budaya luar terasa kuat, penting untuk mempromosikan dialog antargenerasi. Melalui komunikasi terbuka dan pengertian antara generasi yang lebih tua dan lebih muda, dapat tercipta pengertian yang lebih baik tentang perubahan sosial dan budaya. Generasi muda bisa belajar dari pengalaman generasi sebelumnya dan menerjemahkannya ke dalam konteks yang mereka alami.

Dalam keseluruhan, perubahan perilaku dalam masyarakat Minangkabau tidak dapat dihindari, tetapi dapat dihadapi dengan langkah-langkah yang bijaksana. Dengan membangun pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai adat, mengintegrasikan tradisi dengan perkembangan modern, dan menjaga kearifan lokal melalui pelaksanaan praktik adat, masyarakat dapat memastikan bahwa warisan budaya dan identitas mereka tetap hidup dan relevan dalam lingkungan yang terus berubah.

3. Perubahan Peran Ninik Mamak

Perubahan peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau selama era modernisasi mencerminkan dinamika kompleks dari berbagai faktor yang mempengaruhi struktur tradisional dan tuntutan zaman (Agustar, 2022). Beberapa perubahan mendasar telah terjadi dalam peran dan fungsi mereka, menciptakan pola baru dalam interaksi sosial dan budaya.



Pertama-tama, perubahan peran ninik mamak dalam keseharian adalah gejala yang mencolok. Dalam menghadapi arus modernisasi, pergeseran peran ini terlihat dalam pemeliharaan anak kemenakan. Pada era modern, peran ninik mamak lebih terfokus pada pendidikan dan pemeliharaan anak kemenakan, menunjukkan adaptasi terhadap tuntutan perubahan zaman yang lebih berorientasi pada pendidikan formal dan perkembangan individual. Dalam hal perkawinan, perubahan peran ninik mamak juga menjadi jelas. Peran yang dahulu dominan dalam urusan perkawinan telah mengalami pergeseran. Dalam konteks modernisasi, ninik mamak tidak lagi mendominasi proses perkawinan, tetapi lebih berfokus pada memberikan nasihat dan dukungan kepada calon pengantin. Ini mencerminkan perubahan dalam pola pikir masyarakat terkait hubungan interpersonal dan peran perempuan dalam peristiwa-peristiwa penting.

Pergeseran fungsi ninik mamak juga menarik untuk disoroti. Seiring dengan perubahan sosial dan ekonomi yang diakibatkan oleh modernisasi, ninik mamak tidak hanya berperan sebagai penjaga adat dan tradisi, tetapi juga terlibat dalam mendukung perkembangan ekonomi dan pendidikan di masyarakat. Keterlibatan mereka dalam sektor-sektor ini mencerminkan adaptasi terhadap perkembangan yang lebih luas dalam struktur sosial dan ekonomi.

Tidak dapat diabaikan pula pengaruh globalisasi dalam merubah peran ninik mamak. Pengaruh arus perubahan sosial yang diakibatkan oleh globalisasi telah meresap ke dalam pola pikir dan nilai-nilai masyarakat Minangkabau. Perubahan peran ninik mamak tidak bisa dilepaskan dari perubahan dalam pandangan masyarakat terhadap nilai-nilai tradisional dan modernitas yang diakibatkan oleh globalisasi. Dalam keseluruhan, perubahan peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau selama era modernisasi adalah hasil dari berbagai faktor yang saling terkait. Meskipun terjadi pergeseran peran, peran penting ninik mamak dalam menjaga adat dan tradisi Minangkabau tetap relevan. Mereka tidak hanya berfungsi sebagai penjaga warisan budaya, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mengadaptasi nilai-nilai tradisional dengan tuntutan dan perubahan zaman, serta memberikan dukungan sosial dan moral kepada anggota masyarakat.

Penting untuk memahami bahwa perubahan peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau selama era modernisasi bukanlah suatu kejadian yang terisolasi, tetapi merupakan refleksi dari perubahan sosial, budaya, dan ekonomi yang lebih luas. Pergeseran ini juga dapat dilihat sebagai upaya masyarakat Minangkabau untuk menjaga keseimbangan antara nilai-nilai adat yang diwarisi dari leluhur dengan tuntutan dan dinamika zaman yang terus berkembang. Pergeseran peran ninik mamak dalam memelihara anak kemenakan menggambarkan adaptasi terhadap perubahan dalam struktur keluarga dan pendidikan. Dalam era modern, pendidikan formal menjadi lebih dominan dalam membentuk masa depan generasi muda. Oleh karena itu, perubahan peran ninik mamak menjadi alami sebagai tanggapan terhadap dorongan pendidikan yang lebih formal. Namun, meskipun perubahan ini terjadi, ninik mamak tetap memiliki peran kunci dalam membentuk nilai-nilai budaya dan moral yang melekat pada generasi muda.

Perubahan peran dalam perkawinan juga mencerminkan perubahan pandangan masyarakat terhadap hubungan interpersonal dan keputusan hidup yang penting. Dalam konteks modern, peran ninik mamak yang lebih berfokus pada memberikan nasihat dan dukungan kepada calon pengantin menunjukkan bahwa perkawinan bukan hanya didasarkan pada pertimbangan adat, tetapi juga melibatkan faktor-faktor pribadi dan emosional. Pergeseran fungsi ninik mamak dalam mendukung perkembangan ekonomi dan pendidikan juga menunjukkan adaptasi terhadap perubahan dalam struktur sosial dan ekonomi. Dalam menghadapi tantangan ekonomi dan peluang pendidikan yang berkembang, peran ninik mamak meluas menjadi bentuk dukungan yang lebih inklusif dan holistik bagi masyarakat. Ini mencerminkan tanggapan mereka terhadap kebutuhan yang berubah dalam lingkungan sosial yang semakin kompleks.

Penting untuk diingat bahwa perubahan peran ninik mamak tidak dapat diisolasi dari pengaruh globalisasi yang semakin kuat. Globalisasi membawa arus perubahan nilai-nilai dan pola pikir yang merambah hampir setiap aspek kehidupan masyarakat Minangkabau. Oleh karena itu, perubahan peran ninik mamak juga dipengaruhi oleh pandangan baru yang mungkin muncul akibat interaksi dengan nilai-nilai global. Secara keseluruhan, perubahan peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau selama era modernisasi menggambarkan dinamika kompleks antara warisan budaya dan tuntutan zaman. Perubahan ini bukanlah kehilangan nilai-nilai adat, tetapi merupakan cara masyarakat Minangkabau



beradaptasi dengan perubahan yang tak terelakkan. Ninik mamak tetap memiliki peran yang penting dalam memelihara adat, mendukung perkembangan ekonomi dan pendidikan, serta memberikan dukungan moral yang diperlukan oleh anggota masyarakat.

Pergeseran peran ninik mamak selama era modernisasi di Minangkabau dapat dipahami melalui berbagai faktor yang saling terkait dan berinteraksi. Pertama-tama, perubahan sistem perkawinan memainkan peran penting dalam mengubah peran ninik mamak. Dalam era modern, sistem perkawinan juga mengalami pergeseran, dengan peran ninik mamak dalam perkawinan yang mengalami perubahan. Hal ini bisa berdampak pada peran ninik mamak dalam mengatur dan memfasilitasi perkawinan dalam masyarakat. Perubahan sosial yang meliputi arus perubahan sosial yang terjadi dalam era modernisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peran ninik mamak. Pengaruh globalisasi dan perubahan nilai-nilai serta pola pikir masyarakat Minangkabau dapat mempengaruhi peran dan fungsi ninik mamak dalam masyarakat. Nilai-nilai tradisional yang dianut oleh ninik mamak dapat mengalami perubahan atau penurunan dalam konteks perubahan sosial dan budaya yang terjadi, sehingga membentuk pergeseran dalam peran mereka.

Perubahan perilaku masyarakat Minangkabau, terutama generasi muda, juga memiliki dampak yang signifikan terhadap peran ninik mamak. Pemahaman dan praktik nilai-nilai adat yang melemah pada generasi muda dapat berdampak pada peran ninik mamak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perubahan perilaku ini mencerminkan pergeseran dalam pemahaman dan penghargaan terhadap nilai-nilai adat yang diwariskan oleh ninik mamak. Perubahan dalam sistem keluarga juga menjadi faktor yang mempengaruhi pergeseran peran ninik mamak. Perubahan dalam struktur keluarga dan peran gender dapat memengaruhi dinamika dan tanggung jawab ninik mamak dalam keluarga. Dalam era modern, pola hubungan dan tanggung jawab dalam keluarga mengalami perubahan, sehingga mempengaruhi cara ninik mamak menjalankan peran tradisional mereka.

Secara keseluruhan, perubahan peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau selama era modernisasi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor sosial, budaya, dan ekonomi. Faktor-faktor ini memiliki pengaruh yang kompleks dan saling berkaitan, membentuk dinamika pergeseran peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau. Perubahan ini tidak dapat dipahami secara terisolasi, melainkan sebagai refleksi dari perubahan yang lebih luas yang terjadi dalam struktur dan nilai-nilai masyarakat.

Terdapat berbagai pandangan yang berbeda-beda dari masyarakat Minangkabau terhadap perubahan peran ninik mamak selama era modernisasi. Pandangan positif menggambarkan bahwa sebagian masyarakat melihat perubahan peran ninik mamak sebagai bentuk adaptasi yang diperlukan dalam menghadapi perubahan sosial dan budaya. Dalam pandangan ini, perubahan tersebut dianggap dapat membantu ninik mamak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dalam keluarga dan masyarakat secara lebih efektif. Masyarakat yang berpandangan positif melihat perubahan ini sebagai upaya untuk mempertahankan relevansi peran ninik mamak dalam era modern yang terus berkembang.

Namun, sebagian masyarakat Minangkabau juga memiliki pandangan negatif terhadap perubahan peran ninik mamak. Mereka khawatir bahwa perubahan ini dapat menyebabkan pelemahan nilai-nilai adat dan tradisi Minangkabau yang telah dijunjung tinggi selama bertahun-tahun. Pandangan ini cenderung muncul karena ketakutan bahwa pergeseran peran ninik mamak dapat mengancam keberlangsungan adat dan tradisi yang merupakan bagian integral dari identitas masyarakat Minangkabau. Pandangan negatif ini seringkali timbul dari kekhawatiran terhadap hilangnya nilai-nilai yang telah menjadi pilar budaya masyarakat.

Di sisi lain, ada juga masyarakat Minangkabau yang mengambil pandangan netral terhadap perubahan peran ninik mamak. Mereka melihat perubahan ini sebagai bagian dari dinamika sosial dan budaya yang alami dalam masyarakat. Pandangan netral ini mencerminkan pemahaman bahwa masyarakat selalu mengalami perubahan dan penyesuaian, dan perubahan peran ninik mamak hanyalah satu contoh dari banyak perubahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

Tetapi, terlepas dari pandangan yang berbeda-beda, penting untuk diakui bahwa ninik mamak tetap memiliki peran penting dalam menjaga adat dan tradisi Minangkabau. Meskipun perubahan peran terjadi, mereka tetap menjadi penjaga nilai-nilai budaya yang diperlukan oleh masyarakat. Peran mereka dalam memberikan dukungan sosial dan moral kepada anggota masyarakat tetap relevan. Oleh karena



itu, perubahan peran ninik mamak perlu dilihat dalam konteks perubahan sosial dan budaya yang terjadi dalam masyarakat Minangkabau, serta bagaimana peran ninik mamak dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Dalam dinamika yang terus berubah, tetap penting untuk memelihara nilai-nilai yang membentuk identitas budaya dan tradisional masyarakat Minangkabau.

Perubahan peran ninik mamak dalam masyarakat Minangkabau selama era modernisasi memiliki potensi untuk berdampak signifikan pada tatanan adat yang telah diakui dan dijunjung tinggi oleh masyarakat. Beberapa dampak yang mungkin muncul akibat perubahan ini dapat merasuk ke berbagai aspek kehidupan masyarakat Minangkabau. Pertama, dampak perubahan peran ninik mamak dapat tercermin dalam berubahnya fungsi lembaga adat Minangkabau. Ninik mamak memiliki peran penting dalam menjaga kestabilan dan keseimbangan dalam sistem pemerintahan adat Minangkabau. Namun, perubahan peran ninik mamak dapat mengurangi peran lembaga adat dalam menjalankan fungsinya, karena peran ninik mamak sangat erat kaitannya dengan pemeliharaan adat dan tradisi dalam masyarakat nagari. Ini dapat membawa dampak pada sistem pemerintahan adat dan mengubah dinamika kehidupan sosial dalam nagari.

Kedua, pelemahan nilai-nilai adat juga mungkin terjadi akibat perubahan peran ninik mamak. Ninik mamak memiliki peran sentral dalam memelihara dan menjalankan nilai-nilai adat Minangkabau. Perubahan peran mereka dapat mempengaruhi pemahaman dan praktik nilai-nilai adat dalam masyarakat. Hal ini dapat membawa risiko terhadap keberlangsungan adat dan tradisi Minangkabau yang telah lama menjadi ciri khas budaya mereka. Lebih lanjut, pelemahan nilai-nilai adat dapat juga berimplikasi pada pelemahan tatanan adat yang telah ada.

Ketiga, perubahan peran ninik mamak dapat mempengaruhi tatanan keluarga dalam masyarakat Minangkabau. Ninik mamak memiliki peran penting dalam mengatur dan membantu dinamika keluarga Minangkabau. Perubahan ini dapat mempengaruhi dinamika hubungan antar anggota keluarga serta tanggung jawab ninik mamak dalam mendukung kehidupan keluarga. Implikasinya juga dapat dirasakan dalam tatanan adat keluarga yang telah menjadi bagian integral dari masyarakat. Keempat, dampak perubahan peran ninik mamak juga dapat merasuk ke dalam sistem pemerintahan Minangkabau. Ninik mamak memiliki peran penting dalam menjaga kestabilan dan keseimbangan dalam sistem pemerintahan adat Minangkabau. Perubahan peran mereka dapat membawa pergeseran dalam dinamika sistem pemerintahan adat dan mempengaruhi cara pengambilan keputusan dalam hal-hal yang terkait dengan adat dan tradisi.

Penting untuk diingat bahwa dampak perubahan peran ninik mamak terhadap tatanan adat di Minangkabau dapat bervariasi tergantung pada konteks sosial, budaya, dan ekonomi yang sedang berlangsung dalam masyarakat. Oleh karena itu, perubahan peran ninik mamak perlu dilihat dalam konteks perubahan sosial dan budaya yang tengah terjadi dalam masyarakat Minangkabau serta bagaimana peran ninik mamak dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Adat Minangkabau tetap memiliki daya tahan yang kuat, dan tantangan modernitas akan mendorong masyarakat untuk menemukan keseimbangan yang sesuai antara warisan budaya dan tuntutan perkembangan.

Relasi antara Adat Minangkabau dan Institusi Modern

Hubungan antara Adat Minangkabau dan modernitas institusional bisa menjadi kompleks dan berbagai sisi. Hubungan tersebut dapat berbentuk Koeksistensi, konflik, integrasi, ataupun reinterpretasi. Koeksistensi antara Adat Minangkabau dan modernitas institusional merujuk pada hubungan yang terjalin antara tradisi adat yang kaya dengan institusi-institusi modern dalam masyarakat Minangkabau. Meskipun institusi-institusi modern telah diperkenalkan dan diterapkan di dalam masyarakat tersebut, adat tradisional serta praktik-praktik yang melibatkan Adat Minangkabau tetap memegang peran penting dan memiliki nilai yang mendalam. Dalam lingkungan di mana modernitas membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk sistem pemerintahan, pendidikan, ekonomi, dan budaya, adat tradisional Minangkabau tetap bertahan dan berkontribusi dalam membentuk identitas dan karakter masyarakat. Meskipun beberapa praktik tradisional mungkin mengalami adaptasi atau penyesuaian dengan tuntutan zaman, nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Adat Minangkabau tetap dihormati dan dipertahankan. Ini mencerminkan kemampuan masyarakat Minangkabau untuk mengintegrasikan unsur-unsur modernitas tanpa mengorbankan identitas budaya mereka. Masyarakat Minangkabau mengambil yang terbaik dari kedua



dunia, yaitu mewarisi warisan tradisional yang kaya sambil mengambil manfaat dari kemajuan dan inovasi yang dipersembahkan oleh institusi modern. Koeksistensi ini mencerminkan ketangguhan adat dan budaya dalam menghadapi tantangan perubahan zaman, dan juga menunjukkan fleksibilitas dalam memadukan tradisi dengan perkembangan kontemporer.

Selain itu, konflik yang timbul antara Adat Minangkabau dan institusi modern mencerminkan ketegangan yang mungkin muncul ketika dua sistem nilai dan praktik berbeda berbenturan. Persepsi pertentangan ini sering kali muncul ketika norma-norma dan praktik-praktik tradisional Adat Minangkabau bertentangan dengan ideologi atau aturan yang dianut oleh institusi modern, terutama yang berafiliasi dengan pemerintah nasional atau lembaga negara.

Misalnya, dalam beberapa situasi, praktik adat yang memiliki nilai-nilai lokal yang kuat dapat menjadi tidak sesuai dengan kebijakan nasional atau hukum yang diimplementasikan oleh pemerintah. Ini dapat menciptakan konflik ketika adat tradisional dan institusi modern bersaing untuk mendapatkan dominasi dalam menentukan arah dan tindakan masyarakat. Dalam konteks ini, institusi modern cenderung mendapatkan prioritas karena memiliki otoritas hukum dan politik yang lebih besar. Ini dapat memunculkan pertentangan di antara masyarakat yang ingin mempertahankan praktik-praktik adat mereka dan pemerintah yang ingin menerapkan kebijakan yang dianggap lebih sesuai dengan arah pembangunan nasional atau nilai-nilai modern. Namun, penting untuk diingat bahwa konflik ini bukanlah sesuatu yang mutlak, dan ada ruang untuk dialog dan penyesuaian. Beberapa upaya bisa dilakukan untuk mencari solusi yang menghormati nilai-nilai adat dan kepentingan institusi modern. Pendekatan ini dapat menghasilkan kompromi atau pengakuan terhadap praktik-praktik adat yang tidak hanya penting bagi identitas budaya masyarakat, tetapi juga dapat berkontribusi pada kemajuan dan perkembangan dalam era modern.

Integrasi antara Adat Minangkabau dan institusi modern menggambarkan proses di mana unsur-unsur budaya dan tradisi lokal dihubungkan atau berbaur dengan aspek-aspek modernitas. Dalam hal ini, terdapat upaya untuk menjembatani kesenjangan antara adat tradisional Minangkabau dengan perkembangan institusi modern dalam rangka mencapai tujuan bersama yang mencakup pendidikan, pengembangan masyarakat, dan kesejahteraan. Contoh yang menonjol adalah integrasi antara institusi tradisional seperti rumah gadang, surau (tempat pendidikan Islam), dan lapau (tempat pertemuan komunitas) dengan institusi pendidikan modern. Rumah gadang, selain berfungsi sebagai simbol status dan tempat tinggal keluarga besar, juga dapat menjadi pusat pendidikan informal di mana pengetahuan dan nilai-nilai adat Minangkabau dapat diteruskan kepada generasi muda.

Surau, sebagai pusat pendidikan agama Islam, juga telah mengalami integrasi dengan pendidikan modern. Surau tidak hanya menyediakan pendidikan agama tradisional, tetapi juga memadukan kurikulum pendidikan umum modern untuk memenuhi kebutuhan pendidikan yang lebih luas. Ini membantu menjaga keberlanjutan budaya dan agama sambil mengakomodasi perkembangan zaman. Lapau, sebagai tempat pertemuan komunitas, juga memiliki peran dalam proses integrasi ini. Lapau digunakan untuk berbagai kegiatan sosial, termasuk diskusi, pertemuan masyarakat, dan pertunjukan seni budaya. Di sini, tradisi dan nilai-nilai adat dapat dihubungkan dengan perkembangan modern seperti sosialisasi dan diskusi tentang isu-isu kontemporer. Integrasi ini menggarisbawahi upaya masyarakat Minangkabau untuk memanfaatkan kekayaan budaya dan tradisi mereka sebagai aset yang dapat digabungkan dengan konsep-konsep modern untuk menciptakan keseimbangan antara warisan budaya dan tuntutan perkembangan. Namun, penting untuk diingat bahwa integrasi ini perlu dilakukan dengan hati-hati dan tetap menghormati nilai-nilai dan integritas budaya adat, sehingga kekhasan dan kearifan lokal tetap terjaga dalam konteks modernitas.

Reinterpretasi merupakan proses dimana nilai-nilai dan prinsip-prinsip budaya atau adat diartikan kembali atau diberikan interpretasi baru dalam konteks yang berbeda, termasuk konteks modernitas. Dalam hal ini, ada upaya untuk menyelaraskan nilai-nilai Adat Minangkabau dengan perkembangan dan perubahan sosial, serta memahami kembali bagaimana nilai-nilai tersebut dapat berfungsi dalam dunia yang semakin terkoneksi dan dinamis. Contoh yang menonjol adalah reaktualisasi nilai-nilai Islam dalam budaya Minangkabau melalui kebijakan desentralisasi. Keberagaman budaya dan agama dalam masyarakat Minangkabau telah memberikan ruang bagi interpretasi kembali nilai-nilai Islam dalam konteks lokal. Dalam kebijakan desentralisasi, pemerintah daerah memiliki otonomi lebih besar dalam mengatur urusan lokal, termasuk dalam hal pendidikan, budaya, dan agama.



Melalui reaktualisasi nilai-nilai Islam dalam budaya Minangkabau, aspek-aspek seperti toleransi, keseimbangan, dan harmoni antara tradisi lokal dan ajaran agama dapat ditekankan. Dalam hal ini, nilai-nilai agama diinterpretasikan kembali untuk mencerminkan tuntutan dan dinamika masyarakat yang lebih modern. Misalnya, pendekatan ini dapat membantu membangun keselarasan antara prinsip-prinsip Islam dan nilai-nilai lokal, sehingga keduanya dapat mendukung perkembangan masyarakat Minangkabau dalam konteks yang lebih luas. Namun, penting untuk diingat bahwa reinterpretasi harus dilakukan dengan cermat dan mendalam, dengan keterlibatan tokoh-tokoh agama dan budayawan yang memiliki pemahaman yang baik tentang nilai-nilai tradisional serta aspirasi masyarakat. Reinterpretasi yang tidak tepat dapat berpotensi mengubah makna asli nilai-nilai budaya dan agama, sehingga memerlukan pendekatan yang hati-hati dan terinformasi untuk memastikan bahwa esensi budaya dan spiritualitas tetap terjaga dalam dinamika modernitas.

Hubungan antara Adat Minangkabau dan modernitas institusional adalah hubungan yang kompleks dan terus berubah seiring perkembangan waktu. Hal ini dapat memiliki berbagai variasi dalam pandangan dan pengalaman individu serta komunitas di dalam masyarakat Minangkabau. Walaupun institusi modern telah diperkenalkan dan diterima di dalam masyarakat, nilai-nilai serta praktik-praktik tradisional Adat Minangkabau masih tetap memegang peranan yang signifikan dalam membangun identitas dan rasa kebanggaan budaya masyarakat Minangkabau. Dalam dunia modern yang semakin terkoneksi, masyarakat Minangkabau telah menghadapi transformasi dan adaptasi untuk menjawab tantangan zaman. Meskipun demikian, Adat Minangkabau tetap memegang tempat penting sebagai fondasi yang membentuk jati diri mereka. Nilai-nilai seperti gotong royong, toleransi, serta prinsip-prinsip keadilan yang dipegang oleh Adat Minangkabau menjadi panduan bagi masyarakat dalam menjalankan kehidupan sehari-hari dan berinteraksi dengan dunia modern.

Adat Minangkabau juga menjadi cara untuk menjaga warisan budaya dan sejarah leluhur mereka. Di tengah berbagai perubahan sosial dan teknologi, masyarakat Minangkabau melihat Adat Minangkabau sebagai cara untuk mempertahankan akar-akar budaya mereka yang kaya. Ini memungkinkan mereka untuk memahami bagaimana tradisi lama dapat diartikan dan diterapkan dalam konteks modern, sehingga terbentuklah identitas yang kuat dan berkelanjutan. Sementara institusi modern seperti pendidikan formal dan ekonomi global telah membawa perubahan signifikan dalam kehidupan masyarakat Minangkabau, mereka menyadari bahwa Adat Minangkabau adalah identitas yang tak tergantikan. Dalam hal ini, hubungan antara Adat Minangkabau dan modernitas institusional menunjukkan adanya perpaduan dinamis antara warisan budaya lama dan tuntutan dunia yang berkembang. Sebagai hasilnya, masyarakat Minangkabau terus menghargai serta merayakan warisan budaya mereka, sambil juga beradaptasi dengan perubahan zaman yang terus berlangsung.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dalam kesimpulan, dapat dilihat bahwa peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau memiliki kedalaman sejarah dan makna yang tidak dapat diabaikan. Adat Minangkabau tidak hanya menjadi landasan bagi kekuasaan para pemimpin adat, tetapi juga membentuk pondasi sosial dan budaya masyarakat Minangkabau. Tradisi ini menggambarkan kerangka berpikir yang unik dan berbeda dari daerah lain di Indonesia, dengan aspek-aspek khusus seperti pemilihan penghulu melalui waris nasab keturunan ibu, sistem matrilineal, dan peran penting Majelis Musyawarah Bundokanduang dalam menjalankan kepemimpinan sehari-hari.

Namun, seperti yang terjadi di banyak masyarakat tradisional, peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau juga menghadapi tantangan di era modern. Perubahan perilaku dan nilai-nilai masyarakat, pengaruh budaya luar, serta perkembangan institusi modern telah membawa pergeseran dalam cara peran adat dijalankan. Terlihat bahwa peran ninik mamak, sebagai penjaga adat dan nilai-nilai tradisional, mengalami perubahan dalam konteks keseharian, perkawinan, serta keluarga. Dampak dari perubahan ini meliputi perubahan fungsi lembaga adat, pelemahan nilai adat, perubahan sistem keluarga, dan bahkan pengaruh terhadap sistem pemerintahan adat. Namun, masyarakat Minangkabau juga menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan sosial dan budaya.



Ada pandangan yang positif, negatif, dan netral terhadap perubahan peran ninik mamak, tetapi yang pasti, adat Minangkabau tetap menjadi sumber identitas dan kebanggaan budaya.

Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi masyarakat Minangkabau untuk menjaga keseimbangan antara nilai-nilai adat yang diwarisi dari leluhur dengan kebutuhan dan tuntutan zaman modern. Perubahan dalam peran adat tidak menghilangkan esensi budaya Minangkabau, tetapi justru memberikan kesempatan untuk merenung dan mengadaptasi nilai-nilai tersebut dalam konteks yang relevan dengan era sekarang. Sebagai hasilnya, masyarakat Minangkabau dapat mempertahankan warisan budaya yang berharga sambil tetap bergerak maju menuju masa depan yang dinamis.

Rekomendasi

Dalam konteks lanjutan dari artikel "Tinjauan Peran Adat dalam Tradisi Kepemimpinan Minangkabau: Kontinuitas dan Perubahan di Era Modern", terdapat beberapa rekomendasi dan gagasan yang dapat diperluas. Pertama, lebih lanjutnya studi tentang peran adat dalam pembentukan hukum negara menjadi esensial. Dalam hal ini, dapat dikaji bagaimana nilai-nilai adat Minangkabau dapat diakomodasi secara lebih formal dalam proses perumusan kebijakan dan peraturan negara. Selanjutnya, pengaruh globalisasi terhadap peran adat bisa menjadi topik eksplorasi penting. Bagaimana globalisasi mempengaruhi dan berinteraksi dengan peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau perlu dipahami lebih mendalam.

Selain itu, adanya pendidikan dan pemahaman yang lebih baik terhadap nilai-nilai adat menjadi prioritas. Upaya untuk mengembangkan program pendidikan yang fokus pada pemahaman dan apresiasi terhadap nilai-nilai adat, terutama di kalangan generasi muda, dapat dianggap sebagai langkah yang perlu diambil. Kajian tentang bagaimana peran adat dalam tradisi kepemimpinan dapat berkontribusi pada pembangunan komunitas juga dapat dieksplorasi lebih lanjut. Ini bisa mengarah pada pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana peran adat dapat berdampak pada berbagai aspek kehidupan masyarakat.

Tidak ketinggalan, peran adat dalam pemberdayaan perempuan menjadi aspek menarik untuk dipelajari. Bagaimana sistem matrilineal dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau memberdayakan perempuan dalam peran kepemimpinan serta apakah ada langkah-langkah untuk memperkuat peran perempuan dalam menjaga adat dan tradisi patut ditelusuri lebih dalam. Selanjutnya, studi perbandingan dengan masyarakat tradisional lain di Indonesia atau global juga bisa memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang persamaan dan perbedaan dalam pemeliharaan dan evolusi budaya dan tradisi.

Terkait dengan praktik pemanfaatan sumber daya lokal, peran adat dalam pengelolaan sumber daya seperti tanah, air, dan lingkungan alam, juga memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Dengan demikian, artikel dapat merangkum pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana adat Minangkabau berkontribusi pada keberlanjutan lingkungan dan pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan. Selanjutnya, bagaimana peran adat bisa berperan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan perlu menjadi perspektif yang lebih mendalam dalam pembahasan lanjutan. Dengan menggali lebih dalam pada rekomendasi dan gagasan ini, artikel akan memberikan wawasan yang lebih holistik tentang peran adat dalam tradisi kepemimpinan Minangkabau dan dampaknya pada masyarakat modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A. F. (2007). Konsepsi Dasar Adat Minangkabau. *Kuliah Kerja Sosial Keluarga Mahasiswa Minang Korkom UIN Syarif Hidayatullah Di VII Koto Talago*.
- Afdhal, A., Manuputty, F., & Ramdhan, R. M. (2022). Pendidikan Developmentalisme Moh. Sjafei: Membangun Konsep Pendidikan Berkebudayaan di INS Kayutanam (1928-1969). *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 8(3), 130–139.
- Agustar, A. (2022). Otoritas Ninik Mamak Sebagai Syarat Perkawinan Di Desa Pangkalan Baru. *Jurnal Ilmiah Ahwal Syakhshiyah (JAS)*, 4(1), 25–42.
- Armiaati, A., Effendi, Z. M., & Efi, A. (2019). Internalizing the value of Minangkabau culture in economic learning. *2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, 776–783.



- Asmaniar, A. (2018). Perkawinan Adat Minangkabau. *Binamulia Hukum*, 7(2), 131–140.
- bin Haron, M. S., & Hanifuddin, I. (2018). Harta dalam konsepsi adat Minangkabau. *JURIS (Jurnal Ilmiah Syariah)*, 11(1), 1–13.
- Citrawan, F. A. (2021). Konsep Kepemilikan Tanah Ulayat Masyarakat Adat Minangkabau. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 50(3), 586–602.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Franzia, E., Piliang, Y. A., & Saidi, A. I. (2015). Manifestation of Minangkabau cultural identity through public engagement in virtual community. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 184, 56–62.
- Gunawan, A., Edison, F. M., Mugnisjah, W. Q., & Utami, F. N. H. (2019). Indonesian cultural landscape diversity: culture-based landscape elements of Minangkabau traditional settlement. *International Journal of Conservation Science*, 10(4).
- Handayani, M., & Pinasti, V. I. S. (2018). Pergeseran Peran Ninik Mamak Pada Masyarakat Minangkabau Dalam Era Modernisasi (Studi kasus di Nagari Kamang Hilia, Kecamatan Kamang Magek, Agam, Sumatera Barat). *E-Societas*, 7(7).
- Hayati, F. W., Rahmi, A., Iswantir, M., & Jasmienti, J. (2023). Peran Ninik Mamak Dalam Membimbing Perilaku Remaja Putus Sekolah di Jorong Durian Kamang Mudiak Kecamatan Kamang Magek. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 4489–4496.
- Irman, I., Silvianetri, S., Hardi, E., Jumiarti, D., & Yulvianti, Y. (2022). Ninik Mamak Pattern in Resolving Marriage Problems and Implications for Cultural Counseling. *BIC 2021: Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*, 172.
- Mardatillah, A. (2020). The enterprise culture heritage of Minangkabau cuisine, West Sumatra of Indonesia as a source of sustainable competitive advantage. *Journal of Ethnic Foods*, 7(1), 34.
- Munir, M. (2018). Nilai-Nilai Pendidikan dalam Petatah Petitih Adat Minangkabau (Alternatif Membangun Pendidikan Berkarakter). *ALHURRIYAH: Jurnal Hukum Islam*, 14(1), 95–104.
- Nasfi, N., & Ariani, D. (2020). Komunikasi Persuasif Pemerintah Nagari Sungai Pua Kepada Ninik Mamak Untuk Mencapai Pembangunan Sosial dan Ekonomi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 5(01), 122–135.
- Natsir, M. H. D., & Hufad, A. (2019). The Function of Surau in Minangkabau Culture. *2nd International Conference on Educational Sciences (ICES 2018)*, 122–125.
- Nuriz, U. C., & Sukirno, S. W. A. (2017). Penerapan hukum adat Minang Kabau dalam pembagian warisan atas tanah (studi di: Suku Chaniago di jorong ketinggian Kenagarian Guguak viii Koto, Kecamatan Guguak, Kabupaten Lima Puluh kota, ibu kota Sarilamak). *Diponegoro Law Journal*, 6(1), 1–13.
- Nurmufida, M., Wangrimen, G. H., Reinalta, R., & Leonardi, K. (2017). Rendang: the treasure of minangkabau. *Journal of Ethnic Foods*, 4(4), 232–235.
- Pardede, E. Y. R., & Simanjuntak, M. (2022). Penguatan Pemasaran Digital UMKM Menggunakan Metode Design Thinking (Studi Kasus: UMKM Keripik Cap Rumah Adat Minang, UD Rezeki Baru). *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 9(2), 119–133.
- Purnama, G., Putra, E. V., & Fitriani, E. (2021). Peran Ninik Mamak dalam Pilkada. *Culture & Society: Journal Of Anthropological Research*, 3(2), 136–144.
- Röttger-Rössler, B., Scheidecker, G., Jung, S., & Holodyski, M. (2013). Socializing emotions in childhood: A cross-cultural comparison between the Bara in Madagascar and the Minangkabau in Indonesia. *Mind, Culture, and Activity*, 20(3), 260–287.
- Sahrul, S., & Daulai, A. F. (2019). Kearifan Lokal Dalihan Na Tolu, Ninik Mamak Dan Kerapatan Adat Nagari Dalam Menjaga Kerukunan Antarumat Beragama Di Sumatera Barat Dan Sumatera Utara. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 43(2), 300–323.
- Stark, A. (2013). The matrilineal system of the Minangkabau and its persistence throughout history: A structural perspective. *Southeast Asia: A Multidisciplinary Journal*, 13(1), 1–13.
- Umar, M. C., & Riza, Y. (2022). Peran Ninik Mamak, Mamak dan Kamanakan di Minangkabau. *Jurnal Budaya Nusantara*, 5(3), 174–180.
- Vaniola, O., & Fatmawati, F. (2022). Komunikasi Opinion Leader pada Perkawinan Satu Suku Adat



- Minangkabau di Nagari Harau. *Journal of Intercultural Communication and Society*, 1(01), 66–78.
- Wiryomartono, B., & Wiryomartono, B. (2014). Ninik Mamak: Motherhood, Hegemony and Home in West Sumatra, Indonesia. *Perspectives on Traditional Settlements and Communities: Home, Form and Culture in Indonesia*, 113–131.
- Yolandri, F. (2023). *Peran Ninik Mamak Dalam Pelaksanaan Perkawinan di Nagari Simpang Lama Inderapura Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan*.





**EFEKTIVITAS PEMUNGUTAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR
(PKB) KENDARAAN DINAS DALAM MENINGKATKAN PAJAK ASLI
DAERAH KABUPATEN MAROS**

***THE EFFECTIVENESS OF COLLECTING MOTOR VEHICLE TAX FOR
OFFICIAL VEHICLES IN INCREASING LOCAL GENUINE TAX
REVENUE IN MAROS DISTRICT***

Humairah Almahdali¹, Ahmad Rosandi Sakir²

^{1,2}Universitas Pattimura

¹humalume@gmail.com

²ahmadrosandi8@gmail.com

Abstrak

Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) merupakan salah satu sumber pendapatan asli daerah yang memberikan kontribusi yang cukup besar bagi pembiayaan pemerintahan dan pembangunan di setiap daerah. Semakin besar jumlah kendaraan yang berada di setiap daerah, semakin besar peluang untuk berkontribusi pada penerimaan di wilayah tersebut. Selain kendaraan pribadi, kendaraan umum dan kendaraan dinas juga wajib membayar Pajak Kendaraan Bermotor. Jumlah penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor untuk kendaraan dinas di suatu daerah berbanding lurus dengan jumlah kendaraan dinas yang ada di wilayah tersebut. Kendaraan dinas dapat dikenali dengan plat berwarna merah, dan besarnya Nilai Pajak Kendaraan Bermotor cenderung lebih rendah dibandingkan dengan kendaraan pribadi maupun kendaraan umum. Metode penelitian yang digunakan adalah deduktif kualitatif, dengan responden yang terdiri dari kepala UPT Pendapatan Maros dan Bagian Aset Pemda Maros. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penerimaan pajak kendaraan dinas di Kabupaten Maros belum efektif, hal ini terlihat dari masih adanya tunggakan pembayaran pajak kendaraan dinas yang dimiliki oleh pemerintah daerah.

Kata Kunci: Pajak Kendaraan Bermotor, Kendaraan Dinas, Efektivitas

Abstract

Motor Vehicle Tax is one of the original sources of local income that contributes considerable to government financing and development in each region. The greater the number of vehicles in the loyal area, the greater the opportunity to contribute to receipts in each region. In addition to Private Vehicles, Public Vehicles and Service Vehicles also do not escape the obligations of Motor Vehicle Taxpayers. The amount of receipt of Motor Vehicle Tax in one area is directly proportional to the number of service vehicles in an area. Service vehicles are marked with red plating plates and large Motor Vehicle Tax Value is lower than that of Private and Public Vehicles. Research methods are qualitatively deductive. Respondents are the head of UPT Maros Revenue and Maros Local Government Asset Section. The results of the study explained that the receipt of official vehicle taxes in Maros district has not been effectively proven by the number of arrears against government-owned service vehicles that have not been paid.

Keywords: Motor Vehicle Tax, Service Vehicles, Effectiveness



PENDAHULUAN

Pajak merupakan sumber pemasukan negara dengan tujuan membiayai pengeluaran dan kebutuhan negara dalam mendukung pembangunan nasional. Menurut Rochmat Soemitro, pajak adalah iuran rakyat kepada kas negara berdasarkan undang-undang yang dapat diterapkan wajibnya, meskipun tanpa mendapatkan jasa timbal balik yang langsung dapat dilihat, dan digunakan untuk membayar pengeluaran umum. Pajak juga merupakan pemungutan yang diterapkan oleh pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undangan perpajakan, serta sebagai wujud partisipasi masyarakat atau wajib pajak dalam memenuhi kewajiban perpajakan yang mendukung pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Pembangunan nasional bertujuan untuk menciptakan masyarakat adil dan sejahtera melalui peningkatan taraf hidup, kecerdasan, dan kesejahteraan seluruh rakyat. Dalam konteks pelaksanaan pembangunan nasional, pembangunan daerah menjadi penting, dan pembiayaan pembangunan nasional dipermudah oleh pendapatan pajak daerah. Oleh karena itu, pemerintah terus berupaya menggali potensi untuk meningkatkan dan mengoptimalkan penerimaan daerah (Suseka, 2017).

Pelaksanaan otonomi daerah, khususnya di tingkat kabupaten dan kota, melibatkan penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah. Pendapatan Asli Daerah (PAD) menjadi sumber pembiayaan utama, dan tingginya peran PAD dalam pendapatan daerah mencerminkan keberhasilan daerah dalam pembiayaan pemerintahan dan pembangunan (TBSA, 2014).

Pajak Kendaraan Bermotor (PKB) memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi pada Pendapatan Asli Daerah (PAD), yang pada akhirnya mempengaruhi Pendapatan Daerah. PKB memiliki potensi besar karena transportasi saat ini menjadi kebutuhan masyarakat, baik dalam transportasi umum maupun kendaraan pribadi. Dalam era ini, kepemilikan kendaraan pribadi telah menjadi tuntutan dan keharusan untuk mempermudah aktivitas sehari-hari. Dukungan kredit dari berbagai pihak turut mempengaruhi peningkatan penerimaan PKB, terutama dengan munculnya berbagai kemudahan dalam pembelian kendaraan pribadi. Hal ini mendorong tingginya penerimaan PKB dibandingkan dengan pajak provinsi lainnya (Susanti, Cania, dan Rosya, 2020).

Badan Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (BAPENDA) (Suseka, 2017) berperan sebagai badan teknis dalam bidang pemungutan pendapatan daerah yang melaksanakan kewenangan untuk mengelola dan memungut Pendapatan Daerah, khususnya pajak-pajak di empat provinsi berdasarkan Undang-Undang No. 28 Tahun 2009. Dalam upaya memudahkan pembayaran pajak kendaraan bermotor oleh masyarakat, didirikanlah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pendapatan di setiap daerah, seperti yang telah ada di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan (Nuriyanto, 2014).

Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor di Kabupaten Maros pada triwulan 2 tahun 2023 tercatat sangat baik, terutama dengan berbagai program unggulan yang telah dijalankan dengan sukses. Namun, terdapat kendala dalam penerimaan pajak kendaraan bermotor terkait minimnya kontribusi dari kendaraan dinas. Meskipun pada triwulan kedua seharusnya sudah terbayar sebanyak 50 persen, pada akhir bulan Juni 2023, tingkat penerimaan masih hanya mencapai 23 persen (Kurniawan, 2017).

Situasi ini menjadi fokus perhatian Pemerintah, khususnya UPT Pendapatan Maros, untuk meningkatkan upaya penagihan terhadap pajak kendaraan dinas, baik kepada ASN maupun kepada bagian Aset Pemda Maros. Langkah-langkah ekstra perlu diambil agar target realisasi penerimaan pajak kendaraan bermotor dapat tercapai melalui pajak kendaraan dinas milik pemerintah Kabupaten Maros (Kolaborasi et al., 2019).

Artikel ini akan mengulas faktor pendukung dan penghambat yang dirasakan oleh UPT Pendapatan Maros dalam menjalankan proses penagihan dan pemungutan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas di Kabupaten Maros.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deduktif kualitatif. Pendekatan ini dipilih karena berangkat dari sejumlah teori dan dilakukan dengan pendekatan kualitatif, karena semua teori yang digunakan dalam penelitian ini tidak dimaksudkan untuk diuji, tetapi sebagai panduan dalam menentukan konteks dan fokus penelitian. Jenis penelitian yang dilakukan adalah Studi Kasus, dipilih karena peneliti ingin menjalankan wawancara mendalam untuk menggambarkan proses pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor untuk kendaraan dinas (Heckman, Pinto, dan Savelyev, 1967).



Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan, tepatnya di Kantor SAMSAT Maros. Tempat ini merupakan tempat di mana wajib pajak membayar Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari 2023 hingga bulan Juni 2023.

Sumber data penelitian ini berasal dari wawancara dan observasi langsung. Data wawancara diperoleh secara langsung dari informan dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara. Informan adalah individu yang memiliki pemahaman yang baik dan terlibat secara langsung dalam permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Sementara itu, data yang diperoleh dari observasi langsung adalah hasil pengamatan terhadap objek di tempat terjadinya suatu peristiwa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penerimaan pajak daerah, khususnya dari pajak kendaraan bermotor, seharusnya mengalami peningkatan. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa penggunaan kendaraan pribadi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Namun, dalam pengelolaan pajak kendaraan bermotor oleh UPT Pendapatan Maros, penting untuk memastikan bahwa sasaran yang tepat diakui dan program-program yang dilaksanakan efektif agar penerimaannya bisa mencapai hasil yang optimal.

Setiap pegawai di UPT Pendapatan Maros diharapkan memiliki peran aktif dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka dalam rangka mendukung keberhasilan program-program yang ada, beberapa di antaranya dijalankan setiap tahun. Melihat banyaknya peran yang harus diemban oleh pimpinan dan pegawai UPT Pendapatan Maros dalam menjalankan tugas, teori peran dapat diterapkan untuk menganalisis interaksi sosial yang melibatkan berbagai unsur baik dari mitra maupun masyarakat wajib pajak. Dalam kehidupan sehari-hari, individu dihadapkan pada berbagai peran yang berbeda, bergantung pada tugas dan fungsi masing-masing, yang berpengaruh pada penerimaan pajak kendaraan bermotor (AR Sakir, 2021).

Kendaraan milik pemerintah atau kendaraan dinas juga memiliki kewajiban untuk membayar pajak kendaraan bermotor. Kendaraan dinas dapat diidentifikasi dengan plat nomor warna merah pada Tanda Nomor Kendaraan Bermotor (TNKB). Meskipun jumlah pembayaran pajak untuk kendaraan dinas lebih rendah dibandingkan dengan kendaraan umum dan pribadi.

Pembayaran pajak kendaraan dinas dilakukan oleh pemerintah melalui biro aset, dengan tagihan yang disusun oleh kasi pendataan dan penagihan UPT Pendapatan Maros. Oleh karena itu, komunikasi yang efektif antara UPT Pendapatan Maros dan Pemerintah Daerah sangat penting agar penerimaan pajak bisa optimal. Pernyataan berikut berasal dari wawancara dengan salah seorang narasumber:

"Terkait dengan kendaraan dinas, kami melakukan komunikasi intensif setiap bulannya dengan Pemda terkait pembayaran pajak kendaraan dinas. Ini karena masih banyak kendaraan dinas yang belum membayar pajak. Dalam apel kendaraan dinas yang diadakan oleh Pemda, kami dari BAPENDA juga hadir untuk memeriksa pajak kendaraan bermotor yang digunakan oleh pegawai Pemda."

Pernyataan dari pemerintah Kabupaten Maros juga menekankan pentingnya koordinasi:

"Masalah utamanya adalah beberapa pegawai membayar pajak langsung ke kantor SAMSAT, tanpa melalui kami terlebih dahulu. Ini menyebabkan adanya ketidaksesuaian antara database yang kami miliki dengan tagihan dari SAMSAT. Kami sudah berulang kali menegaskan bahwa pembayaran pajak harus melalui kami terlebih dahulu, nanti kami akan mengeluarkan surat keterangan."

Dari hasil koordinasi antara UPT Pendapatan Maros dan Pemerintah Daerah, penerimaan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas dihasilkan, seperti terlihat pada data berikut ini:



Tabel 1

Penerimaan PKB Kendaraan Dinas Januari – Juni 2022

No.	Bulan	Penerimaan (Rupiah)
1	Januari	30.630.200
2	Februari	26.883.530
3	Maret	36.235.000
4	April	18.351.900
5	Mei	14.462.410
6	Juni	21.850.400
TOTAL		148.432.240

Sumber: Hasil Penelitian, 2023

Pembahasan

Dari data yang terdapat pada tabel sebelumnya, penerimaan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas tercatat dalam jumlah yang signifikan. Hingga bulan Juni 2023, penerimaan telah mencapai 148 juta Rupiah. Meskipun jumlah ini memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian target, ternyata masih belum mampu mencapai target penerimaan yang seharusnya, yakni sekitar 361.780.000 Rupiah hingga bulan Juni 2023. Keadaan ini tentu menjadi poin evaluasi bagi UPT Pendapatan Maros untuk mempertajam upaya dalam menggiatkan proses tagihan terhadap Pajak Kendaraan Bermotor Dinas.

Adapun faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor untuk kendaraan dinas di Kabupaten Maros dapat dijelaskan sebagai berikut:

Faktor Pendukung

Faktor pendukung, seperti yang diuraikan oleh Ratnasari, Nempung, dan Suriadi (2016), merujuk pada faktor yang mendorong perilaku individu atau kelompok, termasuk dalam hal ini keterampilan dan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks penerimaan pajak kendaraan bermotor, faktor pendukung meliputi semua hal yang mendukung proses pemungutan pajak tersebut. Beberapa faktor pendukung dalam Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor adalah:

1. Potensi Besar di Kabupaten Maros

Besarnya jumlah kendaraan bermotor di Kabupaten Maros memberikan peluang besar bagi Pemerintah untuk memperoleh penerimaan dari Pajak Kendaraan Bermotor. Hal ini juga berlaku untuk kendaraan dinas, mengingat potensi jumlah kendaraan dinas di Kabupaten Maros mencapai Rp. 3.653.829.380. Jika potensi ini dapat dimaksimalkan, Pajak Kendaraan Bermotor untuk kendaraan dinas memiliki potensi untuk memberikan sumbangan yang signifikan terhadap Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Maros..

2. Pelayanan Pembayaran yang Inovatif

Di Kabupaten Maros, pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor tidak hanya dapat dilakukan di Samsat Stasioner, tetapi juga di gerai samsat keliling yang beroperasi di berbagai lokasi di kabupaten tersebut. Terdapat sekitar 7 titik gerai pelayanan yang tersebar di berbagai tempat. Ketersediaan opsi ini memudahkan masyarakat dalam proses pembayaran pajak kendaraan bermotor, berpotensi untuk mengoptimalkan penerimaan.

Faktor Penghambat

Di sisi lain, terdapat beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor untuk kendaraan dinas:

1. Kurangnya Kordinasi antara UPT Pendapatan dan Pemda

Kendala utama yang mengakibatkan tidak optimalnya penerimaan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas adalah kurangnya koordinasi antara UPT Pendapatan dan Pemerintah



Daerah Maros. Terkadang, surat tagihan yang dikirimkan kepada Pemerintah Daerah untuk pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Kendaraan Dinas diabaikan, dan proses pembayarannya menjadi lambat..

2. Kurangnya Kepatuhan dan Ketiadaan Kesadaran ASN
3. Kesadaran aparat sipil negara (ASN) yang menggunakan kendaraan dinas untuk membayar Pajak Kendaraan Bermotor dinilai rendah. Hal ini terbukti dengan banyaknya kendaraan dinas yang memiliki tunggakan pajak. ASN seharusnya lebih patuh dan mematuhi kewajiban tersebut.

Dalam rangka memaksimalkan penerimaan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas, penting bagi UPT Pendapatan Maros untuk merumuskan strategi yang berfokus pada mengatasi faktor-faktor penghambat ini, sambil memanfaatkan faktor pendukung guna mencapai target penerimaan yang lebih optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerimaan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas di Kabupaten Maros memiliki potensi yang signifikan, terutama dengan jumlah penerimaan yang telah mencapai 148 juta Rupiah hingga bulan Juni 2023. Meskipun kontribusi ini positif dalam pencapaian target, nyatanya belum mampu mencapai target penerimaan yang seharusnya, yaitu sekitar 361.780.000 Rupiah hingga bulan Juni 2023. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi mendalam untuk memahami dan mengatasi hambatan yang menghambat pencapaian target penerimaan ini.

Faktor pendukung yang mempengaruhi penerimaan pajak kendaraan bermotor kendaraan dinas adalah potensi besar jumlah kendaraan di Kabupaten Maros dan pelayanan pembayaran yang inovatif, yang memberikan peluang besar bagi pemerintah untuk meningkatkan penerimaan. Namun, terdapat juga faktor penghambat yang mempengaruhi penerimaan, seperti kurangnya koordinasi antara UPT Pendapatan dan Pemerintah Daerah serta kurangnya kesadaran ASN dalam membayar pajak.

Oleh karena itu, UPT Pendapatan Maros perlu mengambil langkah-langkah strategis untuk mengatasi hambatan tersebut. Upaya meningkatkan koordinasi dengan Pemerintah Daerah akan membantu dalam memastikan bahwa proses pembayaran pajak kendaraan dinas berjalan dengan baik dan efisien. Selain itu, edukasi dan kesadaran terhadap ASN mengenai pentingnya patuh dalam membayar pajak juga harus ditingkatkan.

Sehingga untuk mencapai penerimaan pajak kendaraan bermotor yang lebih optimal, diperlukan langkah-langkah yang melibatkan koordinasi yang lebih baik, inovasi dalam pelayanan, serta peningkatan kesadaran dan kesadaran masyarakat, khususnya ASN, terhadap kewajiban membayar pajak. Dengan melakukan tindakan strategis ini, diharapkan penerimaan pajak kendaraan bermotor kendaraan dinas di Kabupaten Maros dapat meningkat sesuai dengan target yang ditetapkan.

Rekomendasi

Berdasarkan analisis faktor-faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi penerimaan pajak kendaraan bermotor untuk kendaraan dinas di Kabupaten Maros, beberapa rekomendasi berikut dapat diambil untuk meningkatkan efektivitas penerimaan pajak:

1. UPT Pendapatan Maros perlu menjalin koordinasi yang lebih erat dengan Pemerintah Daerah (Pemda) dalam hal pembayaran pajak kendaraan dinas. Proses komunikasi dan pertukaran informasi perlu ditingkatkan untuk memastikan surat tagihan tidak diabaikan dan pembayaran dilakukan dengan tepat waktu. Keterlibatan aktif antara UPT Pendapatan Maros dan Pemda akan memastikan kelancaran proses pembayaran.
2. Edukasi dan kampanye yang intensif perlu diadakan untuk meningkatkan kesadaran Aparatur Sipil Negara (ASN) mengenai kewajiban membayar pajak kendaraan bermotor. Program pelatihan atau sosialisasi tentang pentingnya ketaatan terhadap undang-undang perpajakan serta konsekuensinya bagi yang tidak patuh perlu diimplementasikan. Dengan kesadaran ASN yang tinggi, jumlah tunggakan pajak kendaraan dinas dapat ditekan.
3. UPT Pendapatan Maros dapat terus berinovasi dalam memberikan opsi pembayaran pajak kendaraan bermotor. Selain gerai Samsat Stasioner, pengembangan dan perluasan gerai Samsat



Keliling perlu dilakukan agar masyarakat lebih mudah mengakses tempat pembayaran. Kemudahan ini akan meningkatkan kepatuhan dan membantu masyarakat membayar pajak tepat waktu.

4. Pemanfaatan teknologi informasi dapat membantu meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam proses pembayaran pajak. Penggunaan platform online atau aplikasi mobile untuk pembayaran pajak kendaraan bermotor dapat memberikan kemudahan bagi wajib pajak. Selain itu, teknologi juga bisa digunakan untuk mengirimkan pemberitahuan pembayaran secara elektronik kepada ASN dan Pemda.
5. UPT Pendapatan Maros perlu mengimplementasikan sistem monitoring dan evaluasi yang rutin terhadap penerimaan pajak kendaraan bermotor kendaraan dinas. Langkah ini akan membantu mengidentifikasi masalah dan hambatan lebih awal, serta memungkinkan penyesuaian strategi untuk mencapai target penerimaan.
6. Kerja sama yang erat dengan lembaga atau institusi terkait, seperti Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD), dapat membantu memperkuat upaya pemungutan pajak. Kolaborasi dalam bentuk pertemuan, pertukaran informasi, dan koordinasi akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pemungutan pajak kendaraan bermotor.

Dengan mengambil langkah-langkah tersebut, diharapkan penerimaan pajak kendaraan bermotor kendaraan dinas di Kabupaten Maros dapat ditingkatkan secara signifikan, serta mampu mencapai atau bahkan melebihi target penerimaan yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, B. *et al.* (2020) 'Efektivitas Pemungutan Pajak Kendaraan Bermotor', *Jurnal Riset Perpajakan*, 3(1), pp. 15–23.
- AR Sakir, A.R. (2021) 'Budaya Birokrasi : Kinerja Pegawai Samsat Maros dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan bermotor', 7, pp. 25–35.
- Heckman, J.J., Pinto, R. and Savelyev, P.A. (1967) '濟無No Title No Title No Title', *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), pp. 685–694.
- Kolaborasi, I. *et al.* (2019) 'Jurnal Sosio Sains', 5, pp. 108–114.
- Kurniawan, R.C. (2017) 'Inovasi Kualitas Pelayanan Publik Pemerintah Daerah', *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(3), pp. 569–586. Available at: <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v10no3.794>.
- Nuriyanto, N. (2014) 'Penyelenggaraan Pelayanan Publik Di Indonesia, Sudahkah Berlandaskan Konsep "Welfare State"??', *Jurnal Konstitusi*, 11(3), pp. 428–453.
- Ratnasari, Nempung, T. and Suriadi, L.O. (2016) 'Analisis Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor Di Provinsi Sulawesi Tenggara', *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan*, 1(1), pp. 82–95.
- Susanti, N., Cania, S. and Rosya, N. (2020) 'Strategi Peningkatan Kepatuhan Wajib Pajak kendaraan Bermotor di kantor Samsat Painan', *Jurnal Ecogen*, 3(2), p. 344. Available at: <https://doi.org/10.24036/jmpe.v3i2.9243>.
- Suseka, S. (2017) 'Penerimaan Pajak Kendaraan Bermotor (Studi Kasus pada Kantor Unit Pelayanan Pendapatan Daerah Sintang)', *JURNAL PEKAN: Jurnal Pendidikan ...*, 2(1), pp. 44–62.





Published by:
Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pattimura

ISSN 2985-637X (Print)

ISSN 2985-637X



9 772985 637007

ISSN 2985-6361 (Online)

ISSN 2985-6361



9 772985 636000