

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan Negara kesatuan yang memiliki bentang geografis yang sangat luas dengan jumlah Pemerintah Kota dan Kabupaten yang sangat banyak dan beragam. Dalam hal ini Indonesia memiliki 415 Kabupaten dan 93 Kota yang diberikan kewenangan sendiri dalam mengatur daerah nya sendiri. Pemerintah daerah diberikan hak dan kewenangan dalam membuat atau membentuk Satuan Kerja Perangkat Daerah atau yang disebut dengan SKPD. SKPD ini bisa berbentuk Dinas maupun sebuah Badan yang mana bertujuan untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik.

Birokrasi adalah sebuah unsur-unsur pemerintah yang digunakan untuk mensukseskan pembangunan. Dalam sejarahnya banyak sekali perubahan-perubahan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi birokrasi dengan melakukan reformasi birokrasi. Menurut Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Reformasi Birokrasi itu sendiri merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (*business proses*) dan sumber daya manusia aparatur.

Eko & Teguh (2012) berpendapat bahwa banyak sekali permasalahan ataupun hambatan yang membuat tidak berjalannya suatu sistim dalam pemerintahan. Hal tersebut dimungkinkan pula diperlukan untuk diperbaiki dalam artian ditata ulang demi mencapai sebuah tata kelola pemerintahan

yang baik (*good governance*) dengan maksud sebuah langkah strategis untuk membangun sebuah aparatur Negara yang berkerja optimal serta memiliki daya guna yang maksimal demi tercapainya sebuah tugas pemerintah dalam membangun daerah maupun nasional maka diadakannya reformasi birokrasi. Perlunya diadakan reformasi birokrasi ini tak luput dari pesaatnya berkembangnya teknologi informasi dan komunikasi juga ilmu pengetahuan serta lingkungan strategis yang berubah. Maka dengan adanya reformasi birokrasi ini adalah adanya sebuah langkah-langkah pemerintah dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi yang ditetapkan bisa segera tercapai .

Fachri (2013) juga mengungkapkan ada beberapa alasan mengapa reformasi birokrasi sangat perlu dilakukan. Pertama, adanya ketidakpercayaan oleh masyarakat atas kinerja pemerintah tentang pelayanan publik sehingga perlu adanya sebuah peningkatan secara signifikan. Kedua, masih adanya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme yang merajalela. Ketiga, minimnya kinerja seluruh pelayanan publik sehingga belum terpenuhinya seluruh kebutuhan yang dibutuhkan oleh masyarakat. Keempat, kurangnya pemerintah dalam mengefisiensikan anggaran untuk terciptanya sebuah keefektifitasan. Kelima, adanya anggapan bahwa pemerintah belum melakukan penyelenggaraan pemerintahan yang menjunjung tinggi transparansi dan akuntabel secara optimal, sehingga ketidakjelasan informasi terkait pelayanan pemerintah masih dapat ditemukan oleh masyarakat luas. Keenam, kurangnya kejujuran, kedisiplinan, rasa bertanggung jawab, kesabaran, ketekunan, kreatifitas

semangat kerja, wawasan, loyalitas dan dedikasi bagi pemberi pelayanan. Dan Ketujuh, berubahnya dan berkembangnya teknologi informasi serta adanya perubahan lingkungan global. Maka itu untuk terciptanya pemerntahan yang baik secara terus menerus dan berkesinambungan, reformasi birokrasi sangat dibutuhkan.

Menurut Eko dan Teguh (2008), reformasi birokrasi (administrasi Negara) dan good governance adalah dua konsep paling urgensi dalam memperbaiki penyelenggaraan pemerintahan untuk bangsa dan Negara. Konsep tersebut bahkan adalah sebuah konsep yang akan terus menerus digunakan untuk penyelenggaraan sistem pemerintahan di Indonesia. Reformasi birokrasi banyak digunakan oleh pemerintah daerah dalam meningkatkan kerja juga fungsi dari pemerintah itu tersebut. Maka itu adanya reformasi birokrasi ini diharapkan akan timbunya sebuah profesionalitas dalam pemerintahan dan diharapkan juga meningkatnya akuntabelitas dari pemerintah itu tersebut. Hal ini dilakukan dalam artian untuk memberikan pelayanan publik yang maksimal dari pada yang sebelumnya. Minimnya efisiensi serta keefektifitasan di dalam organisasi perangkat daerah (OPD) tentunya menjadi masalah di dalam pembentukan atau penyusunan di dalam struktur organisasi dan tata kerja perangkat daerah.

Eko (2012) juga menjelaskan bahwa pembentukan perangkat daerah dijalankan atas delapan asas yaitu yang *pertama*, persoalan tentang pemerintahan yang diwenangi oleh daerah, *kedua* terkait intensitas atau kekuatan urusan pemerintahan dan potensi daerah, *ketiga* adanya efisiensi,

keempat efektivitas, *kelima* pembagian tugas, *keenam* rentang kendali, *ketujuh* pengelolaan kerja yang jelas dan yang terakhir fleksibilitas.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Batam adalah termasuk hasil dari sebuah reformasi birokrasi yang dilakukan oleh pemerintah Kota Batam pada hal nya yaitu Walikota Kota Batam Muhammad Rudi. Sebelumnya perizinan diurus oleh Dinas Tata Kota dan pelayanannya sangat cepat lalu dipindahkan ke PTSP dan pelayanannya sangat lama hingga 2 bulan lamanya, dilansir dari Kabar24.com Pembentukan PTSP itu sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Batam No 2 Tahun 2014 yang menjelaskan tentang susunan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah dan lembaga lain, peraturan ini menjelaskan pembentukan 7 badan, 2 kantor dan 2 lembaga lain yang di salah satu di dalamnya adalah pembentukan Badan Penanaman Modal dan Pelayanarn Terpadu Satu Pintu. Setelah berbentuk menjadi Badan, pada tahun 2016 Pemerintah menerbitkan Peraturan Daerah No.10 Tahun 2016 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja yang di dalamnya menjelaskan bahwasannya ada pembaharuan nomenklatur menjadi Dinas yaitu yang sebelumnya Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menjadi sebuah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Aturan tersebut berdasarkan dari pedoman Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 yang dijelaskan pada Bab 2 Pasal 2 ayat (1) yang menjelaskan bahwasannya "pembentukan Organisasi Perangkat Daerah atau yang disingkat OPD ditetapkan dengan peraturan daerah Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 itu pula dijelaskan dalam Bab 2

ayat (2) bahwa "*pembentukan organisasi perangkat daerah meliputi susunan, kedudukan, tugas pokok organisasi perangkat daerah*" dan dilanjut ayat (3) *Terkait penyusunan tugas, fungsi dan tata kerja diatur selanjutnya dengan peraturan gubernur/bupati/walikota*".

Perubahan nomenklatur ini sesuai dengan amanat pusat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 100 Tahun 2016 yang dijelaskan pada Pasal 2 (b) yang menjelaskan bahwa "*di dalam bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu diharuskan berbentuk Dinas*". Hal ini juga di amanatkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 pada pasal 17 ayat (1) yang menjelaskan bahwa "*Untuk meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dan nonperizinan kepada masyarakat, Daerah membentuk unit pelayanan terpadu satu pintu Daerah provinsi yang melekat pada dinas Daerah provinsi yang menyelenggarakan Urusan Pemerintahan di bidang Penanaman Modal*".

Dari penjelasan diatas, penulis menginginkan untuk mengambil tema tentang perubahan yang terjadi pada dinas tersebut. Hal itu dikarenakan faktor-faktor apa saja yang menjadikan sebuah alasan diubahnya nomenklatur dari organisasi perangkat daerah (OPD) tersebut. Maka itu penulis mengambil judul **REFORMASI BIROKRASI DI PEMERINTAH KOTA BATAM (Studi Kasus Perubahan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam Tahun 2016 - 2018)**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Bentuk dari Reformasi Birokrasi yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Daerah Kota Batam?
2. Faktor apa yang mempengaruhi Reformasi Birokrasi yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam?
3. Bagaimana dampak dari perubahan nomenklatur dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Daerah Kota Batam?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan perubahan kelembagaan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Batam Pada Tahun 2016.
2. Untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kelembagaan kelembagaan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Batam Pada Tahun 2016.
3. Untuk mengetahui dampak perubahan nomenklatur dari Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Daerah Kota Batam menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Daerah Kota Batam.

D. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis :

Penelitian ini bisa bermanfaat bagi seluruh masyarakat tentang pengetahuan reformasi birokrasi juga dapat dijadikan sebagai acuan atau referensi penelitian lebih lanjut.

b. Secara Praktis :

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan akan memberikan kontribusi bagi lembaga pemerintah dalam melakukan penyusunan organisasi atau restrukturisasi organisasi pemerintah.

E. Tinjauan Pustaka

Pada penelitian ini, penulis mengambil penelitian terdahulu sebanyak lima belas (15) yang sesuai dengan pembahasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi reformasi birokrasi (Studi Kasus Perubahan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Batam Pada Tahun 2016).

Tabel 1.1

Tinjauan Pustaka

No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
1.	Josef kurniawan Kairupan (2015)	Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas pelayanan publik di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Minahasa Utara yang hasil dari reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah setempat. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa prinsip tata pemerintahan yang baik atau good governance telah diterapkan dengan baik dalam semua tingkat sehingga dinas tersebut dapat memberikan kualitas pelayanan yang prima. Tidak hanya itu pemberlakuan sanksi terhadap pelaku KKN pun telah berjalan dengan tegas dan peningkatan pengawasan pada aparatur Negara pun telah ditingkatkan mulai dari internal, eksternal dan pengawasan masyarakat sudah berjalan optimal.
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
2	Aninda Yusmiati Dewi (2012)	Analisis Reformasi Birokrasi (Studi Deskriptif Pelayanan Publik di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Neara (KPPK)	Penelitian ini membahas kelanjutan dari Reformasi Keuangan Negara yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, Undang-Undang

		Surabaya I)	Nomor I Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara dan Tanggung Jawab Negara. Reformasi Birokrasi Keuangan yang dilakukan oleh KPPN Surabaya I menjadikan pelayanan public yang baik dengan mengubah SOP (Standar Operational Procedure) yang sebelumnya pelayanan satu hari menjadi pelayanan 1 jam. Tidak hanya itu, kelengkapan sarana juga menjadi penunjang satuan kerja di kantor ini. Di kantor KPPN Surabaya I saat ini telah memiliki Website, namun masih diperlukannya peningkatan sumber daya dengan melakukan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi.
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
3.	Vivi Octaviani (2018)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perubahan Kelembagaan Dinas Perizinan Menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu di Kabupaten Bantul Tahun 2016	Penelitian tersebut meneliti apa saja yang menjadi factor pembesaran nomenklatur atau kelembagaan yang terjadi pada Dinas Perizinan yang saat ini menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Bantul. Di dalam penelitian ini menjelaskan bahwa adanya penambahan

			bidang didalamnya dan Pelayanan Teradu Satu Pintu menyokong urusan penanaman modal. Tupoksi yang terbaru saat ini berbeda dengan yang lama, jika yang lama lebih detail disetiap bidang maka tupoksi terbaru lebih kepada fungsi manajemen nya.
4.	Lailatul Rizka (2014)	Implementasi Reformasi birokrasi Terhadap Kinerja Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya I	Penelitian ini membahas tentang dampak dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya I terhadap kinerja pelayanan yang ada di kantor tersebut. Dalam penelitian ini menggambarkan bahwa kinerja pelayanan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya I telah mendapatkan hasil atau skor sebanyak 807 dari maksimal 1000, maka hal ini menandakan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surabaya I telah mendapatkan predikat baik atau sudah optimal.
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
5.	Reyhan Kusuma (2015)	Desain Reformasi Birokrasi dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Studi kasus : Kantor Imigrasi Kelas 1 Yogyakarta	Penelitian ini menggambarkan dan menjelaskan bentuk dari pelayanan publik Kantor Imigrasi Kelas 1 Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwasannya pelayanan public di kantor tersebut tidak menyulitkan karena prosedur pelayanan sudah ada dan tertata dengan baik. Prosedur dan tatacara pelayanan yang diselenggarakan di kantor tersebut saat ini telah mudah,

			lancer, tidak berbelit-belit, mudah dipahami, cepat dan dapat dipahami oleh masyarakat dengan baik.
6.	Haniah Hanafie (2014)	Implementasi Reformasi Birokrasi Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Tangerang Selatan	Penelitian ini membahas tentang hasil dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Tangerang Selatan. Dalam penjelasannya, Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Kota Tangerang Selatan ditemukan masih ada pelatihan yang tidak didasarkan oleh kompetensi untuk meningkatkan kapasitas kinerja. Harapannya disini pemerintah perlu menegakkan komitmennya dalam memperbaiki SDM untuk menunjang pelayanan publik.
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
7.	Arif Jauhari (2015)	Penerapan Good Governance Berbasis E-Governance dan Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Satuan Kerja Pemerintah Aceh	Penelitian ini menjelaskan keterkaitan good governance yang berbasis e-government dan reformasi birokrasi untuk mengoptimalkan Satuan Kerja Pemerintah Aceh. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa dalam meningkatkan good governance Pemerintah Aceh harus meningkatkan reformasi birokrasi yang ada, karna hal ini saling bersinggungan dan berkaitan sangat kuat, hal ini dengan harapan meningkatnya kinerja pelayanan publik ataupun pelayanan pemerintah.
8.	Nurizal	Analisis Penerapan	Penelitian ini menjelaskan

	Nurdin (2015)	Reformasi Birokrasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kejaksaan Tinggi Gorontalo (Studi Kasus Pada Asisten Bidang Tindak Pidana Khusus)	bagaimana bentuk dari pelaksanaan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Asisten Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Tinggi Gorontalo dan juga bagaimana pengaruh dari reformasi birokrasi tersebut apakah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Asisten Bidang Tindak Pidana Khusus Kejaksaan Tinggi Gorontalo. Dalam penelitian ini menjelaskan hasil dari reformasi birokrasi yang terjadi adalah pembenahan dan penataan kembali struktur organisasi, peningkatan sumber daya manusia dan percepatan penyelesaian penanganan perkara serta pembenahan sistim pelayanan informasi.
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
9.	Suwari Akhmaddhian (2012)	Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap Perizinan Penanaman Modal di Daerah (Studi Kasus di Pemerintah Kota Bekasi)	Dalam penelitian ini menguraikan mengapa terjadi hambatan pada sektor perizinan penanaman modal dan bagaimana implementasi reformasi birokrasi pada sektor tersebut lalu manfaat dari reformasi birokrasi itu. Penelitian ini mengemukakan bahwa reformasi birokrasi membawa dampak yang baik bagi pelayanan perizinan disini karena dapat mengubah sistim pelayanan dan memangkas waktu dari pelayanan yang sebelumnya lama menjadi cepat. Segala perizinan menjadi satu karena seluruh perizinan terpusat pada satu titik, keterbukaan informasi, adanya media dan brosur juga menunjang peelayanan dari badan

			tersebut.
10.	Jacky Anugrah Putra (2014)	Reformasi Birokrasi di Pemerintah Kota Samarinda (Studi Kasus di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda)	Menjelaskan bagaimana dampak dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Samarinda khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda. Di dalam penelitian ini, menjelaskan terdapat perubahan struktur yang terdapat pada BKD Kota Samarinda, reformasi birokrasi ini juga membawa dampak baik bagi lingkungan kerja kantor tersebut karena pegawai saat ini telah sadar dalam disiplin waktu, disiplin kerja dan hal ini mendukung kinerja di kantor tersebut.
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
11.	Ilhamsyah (2013)	Reformasi Birokrasi Pada Pemerintah Kabupaten Kotabaru (Studi terhadap Kualitas Pelayanan pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal)	Penelitian ini menganalisis bagaimana berjalannya reformasi yang ada pada badan tersebut dan hal apa sajakah yang mendukung adanya reformasi birokrasi Kualitas Pelayanan pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Penanaman Modal. Dalam hal ini pemerintah berhasil membuat pelayanan yang baik dengan standart minimum dari pusat. Pemerintah saat ini bertindak responsive dengan mengutamakan kualitas pelayanan yang maksimal.
12.	Ahmad Hidayah (2014)	Reformasi Birokrasi Bidang Pelayanan Publik Pada Suku Dinas Pendidikan di Wilayah Administrasi Kabupaten Kepulauan Seribu	Penelitian ini membahas implementasi reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan di Wilayah Administrasi Kabupaten Kepulauan Seribu dalam bagian pelayanan publiknya serta membahas apasaja hambatan dan permasalahan yang terjadi dalam

			implementasi tersebut. Dalam reformasi ini, ditemukan bahwa ada 3 aspek yang ditingkatkan kualitasnya yaitu infrastruktur, kualitas dan kuantitas tenaga kerja (guru), dan peningkatan partisipasi dari Kartu Jakarta Pintar (KJP)
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
13.	Desi Yulianti (2015)	Strategi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Yogyakarta	Penelitian ini menjelaskan bagaimana strategi yang digunakan pemerintah kota Yogyakarta dalam melakukan reformasi birokrasi karena tentu saja dalam hal ini ada hambatan dan kesulitannya. Ditemukan bahwa reformasi birokrasi di Kota Yogyakarta berjalan dengan baik meskipun ada beberapa kendala seperti sulitnya mengubah mindset aparatur agar menyukai pekerjaan mereka yang melayani masyarakat dengan baik dan benar, minimnya SDM yang ada dikarenakan dibatasinya pengadaan pegawai bagi daerah yang memiliki anggaran pegawai lebih dari 50% dari jumlah anggaran yang ada dan yang terakhir adanya peningkatan beban pegawai dan membuat pegawai kesulitan dan membuat stres dengan adanya reformasi birokrasi ini.
14.	Myrna Nurbarani (2009)	Reformasi Birokrasi Pemerintah Kota Surakarta	Penelitian ini menjelaskan ada beberapa poin yang menjadi agenda penting

			dalam reformasi birokrasi yang berjalan di Kota Surakarta, yaitu reformasi birokrasi ini diinisiasi oleh kepala pemerintah yang dimaksud walikota itu sendiri, lalu reformasi ini ditujukan agar perilaku birokrat berkelakuan lebih baik tanpa adanya perampangan lembaga ataupun penataan ulang,
No.	Nama Penulis	Judul Penelitian	Isi Penelitian
15.	Ronni Juwandi (2016)	Efektivitas Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung dalam Rangka Reformasi Birokrasi	Di dalam penelitian ini menjelaskan BPPT Kota Bandung telah memaksimalkan kualitas pelayanan demi mengutamakan pelayanan dan terciptanya good governance dengan melakukan beberapa cara yaitu, meningkatkan kualitas mutu dan kapabilitas para pegawai yang ada di instansi tersebut dan melakukan survey masyarakat bandung tentang kepuasan terhadap kualitas pelayanan bagi pengguna jasa layanan perizinan.

Penelitian ini tentunya memiliki perbedaan dengan penelitian yang diatas atau yang sebelumnya. Penelitian ini membahas tentang perubahan kelembagaan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam. Pada Penelitian ini akan menjelaskan faktor-faktor apasajakah yang mempengaruhi perubahan kelembagaan dengan bagaimana bentuk dari kelembagaan tersebut pasca perubahan kelembagaan.

F. Kerangka Teoritik

1. Organisasi Pemerintah Daerah

Pada dasarnya, organisasi adalah suatu kumpulan yang oleh manusia dengan harapan dan impian atau sebuah pencapaian yang sama. Organisasi diciptakan agar para manusia yang terdapat di dalamnya tersusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Seperti yang dikemukakan oleh Siagian dalam Vivi (2017) mengartikan “organisasi merupakan sebuah bentuk persekutuan antara dua orang ataupun lebih yang bersama – sama secara terikat untuk mencapai sebuah tujuan yang diimpikan atau ditentukan dalam ikatan yang disana terdapat seseorang, beberapa orang yang biasa disebut atasan dan juga bawahan”.

Menurut Waldo dalam Silalahi (2003) mengungkapkan organisasi adalah sebuah struktur hubungan antara orang-orang yang memiliki wewenang juga tetap dalam alur administrasi.

Organisasi menurut Thoha dalam Silalahi (2003) mengemukakan organisasi adalah suatu kerangka hubungan yang saling berkaitan dan berstruktur dan memiliki wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja agar bisa berjalan sesuai fungsinya. Kerangka yang berstruktur ini berstruktur dan berhierarki maka konsekuensi dari hierarki tersebut berupa adanya sebuah tim yang superior dan subordinasi.

Windardi (2003) menjelaskan bahwasannya organisasi sangat dibutuhkan dalam kehidupan manusia sebab organisasi akan sangat menolong kita dalam hal ataupun kegiatan yang tidak mampu dilakukan oleh individu. Disamping dari hal itu, organisasi sangat membantu masyarakat karena ia sumber utama dari segala karier di dalam masyarakat.

Sedangkan Sutarto (2002) menyimpulkan dengan secara keseluruhan, organisasi merupakan sebuah sistem yang saling berpengaruh dan mempengaruhi individu maupun dalam kelompok yang berkerjasama demi sebuah tujuan.

Thoha (2002) juga menjelaskan adanya aspek-aspek pembedaan dalam organisasi publik dengan organisasi yang lainnya, yaitu :

- a. Adanya anggapan bahwa pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik lebih penting dari pada yang lain (swasta). Ini dikhawatirkan jika diberikan pada pihak swasta akan berjalan karena menyangkutseluruh kepentingan publik.
- b. Organisasi publik bersifat memberikan pelayanan yang relatif sulit jika dibagi dengan organisasi yang lain.
- c. Organisasi publik dan administratornya dalam memberikan pelayanan publik selalu berdasarkan undang-undang atau peraturan yang lain dalam artian adanya legalitas. Maka dengan ini pelayanan akan melambat karena terhambat menyesuaikan diri dari berbagai perubahan.
- d. Organisasi publik dalam melayani masyarakat tidak ditentukan dari pasar seperti perusahaan.

- e. Apa yang dilakukan oleh organisasi publik akan dirasakan secara langsung oleh masyarakat, sehingga apapun yang dilakukan harus adil, proporsional, netral, bersih dan mengutamakan kepentingan masyarakat.

Dari beberapa penjelasan diatas menunjukkan bahwa organisasi merupakan sebuah perkumpulan ataupun wadah yang dilakukan dari dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang pasti dan berusaha mencapainya demi kepentingan bersama dan organisasi ini memiliki pola atau sebuah ikatan formal. Organisasi Perangkat Daerah adalah sebuah organisasi atau lembaga dibawah naungan pemerintah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam menjalankan dan mensukseskan penyelenggaraan pemerintah di daerah. Organisasi ini dibentuk berdasarkan karakteristik dan kebutuhan daerah masing-masing. Pembentukan dan penataan Organisasi Perangkat Daerah juga pembentukan struktur organisasi dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sat ini dilakukan berdasarkan regulasi. Regulasi tersebut adalah Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

2. Reformasi Birokrasi

Indonesia mempunyai sejarah yang buruk dalam birokrasi, tentunya pada zaman orde baru yaitu birokrasi digunakan sebagai alat atau mesin politik. Tentu saja hal ini meninggalkan jejak yang tidak baik bagi era selanjutnya. Birokrasi yang kurang menjunjung keefisienan, kinerja yang sangat tidak maksimal menjadikan rusaknya birokrasi di Indonesia. Tidak hanya itu praktik KKN (Korupsi, kolusi dan Nepotisme) merajalela.

Miftah Thoha berpendapat dalam Ahmad (2014) Reformasi merupakan suatu kewajiban. Reformasi wajib dilakukan agar adanya suatu susunan pemerintah yang baik dan maksimal dalam kinerjanya. Tentunya reformasi birokrasi memberikan suatu rancanya baik yang besar yang akan dilakukan. Demokrasi yang dianut oleh sebuah Negara, suatu kebijakan yang diterapkan tentunya haruslah untuk kepentingan rakyat, hal ini diharapkan dapat mengakomodir apa yang diinginkan oleh rakyat. Seorang pemimpin tentunya harus benar - benar memahami rakyatnya agar mememntingkan kepentingan publik bukan mengutamakan kepentingan penguasa. Sebagai contoh adalah ketika masyarakat terkena suatu musibah bencana yang membuat masyarakat menjadi susah ataupun sengsara maka pemerintah harus mengutamakan masyarakat, membantu apa yang dibutuhkan oleh masyarakat, birokrasi tidak boleh dipersulit.

Menurut Zauhar dalam Ahmad (2014) ada 2 suku kata yang menjadi asal muasal Reformasi Birokrasi, yaitu reformasi dan birokrasi. Reformasi merupakan perubahan susunan administrasi menjadi yang lebih baik. Birokrasi ialah sebuah jenis organisasi yang sering digunakan pemerintah sebagai unsur yang menjalankan sebuah pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, dalam hal ini ialah pelayanan publik. Maka pengertian dari Reformasi Birokrasi adalah sebuah perubahan yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjadi lebih baik.

Sedarmayanti menjelaskan dalam Ahmad (2014) bahwasannya reformasi birokrasi adalah sebuah usaha prosedur, terpadu dan menyeluruh, agar terciptanya suatu tatanan pemerintahan yang baik dan benar atau good

governance. Jadi pada dasarnya reformasi itu menciptakan sebuah pemerintahan yang efektif, efisien serta menjaga kestabilan hubungan pemerintah dengan masyarakat.

Reformasi birokrasi adalah sebuah penyelesaian untuk memperbaiki birokrasi demi terciptanya sebuah birokrasi yang akuntabel serta professional dalam menjalankan kerjanya. Dengan ini Kusuma (2015) menganggap bahwa reformasi birokrasi ialah sebuah cara untuk melakukan penyusunan standar operasional prosedur (SOP) pada pemerintah. Hal ini sangat perlu dilakukan agar terciptanya birokrasi yang baik serta kualitas pelayanan yang diberikan pemerintah sangatlah maksimal. Dengan adanya birokrasi yang baik pegawai memiliki tuntutan untuk berkerja sesuai SOP yang ada dengan capaian – capaian kerja yang ada.

Bernadin dan Russel dalam Vivi (2017) ada beberapa cara yang bisa dilakukan dalam melakukan restrukturisasi, delapan unsur tersebut ialah:

1. *Upsizing* merupakan pembesaran struktur atau penambahan bidang untuk menunjang kinerja.
2. *Downsizing* merupakan sebuah perampingan atau pengurangan beberapa fungsi atau pekerjaan tertentu.
3. *Delayering* merupakan pengumpulan atau penggabungan ulang beberapa pekerjaan yang telah ada.
4. *Decentralizing* adalah memebrikan beberapa tanggung jawab atau pekerjaan ke tingkat yang lebih rendah.

5. *Reorganization* merupakan pembentukan kembali sebuah organisasi yang bersangkutan.
6. *Cost reduction strategy* merupakan menggunakan sumber daya yang lebih minim pada sebuah pekerjaan yang sama.
7. *IT innovation* merupakan perkembangan teknologi yang mendukung pada pekerjaan.
8. *Competency measurement* adalah sebuah restrukturisasi dengan melakukan pengukuran atau pendefinisian pada kompetensi yang diperlukan oleh pegawai.
9. *Performance related pay* merupakan segala hasil yang diperoleh oleh pegawai dihitung atau didasarkan dari segala yang dicapai oleh pegawai.
10. *Merger* ialah penggabungan organisasi/bidang yang sudah ada, penghapusan unit-unit yang sudah ada maupun perubahan bentuk unit-unit yang sudah ada.

Dari penjelasan diatas menyatakan bahwa ada beberapa hal yang harus dilakukan dalam reformasi birokrasi yaitu merubah atau menata birokrasi tersebut. Pada hakekatnya, reformasi birokrasi adalah bagian dari perubahan administrasi yang tujuannya untuk mereformasi birokrasi.

Restrukturisasi kelembagaan hampir selalu menyangkut besaran organisasi, menurut Widodo dalam Vivi (2017) restrukturisasi berkaitan langsung dengan perampingan (*downsizing*) ataupun pembesaran (*Upsizing*). Dengan kata lain restrukturisasi merupakan sebuah proses mencari ukuran yang sesuai dan seimbang antara beban tugas dengan

kemampuan dan kebutuhan objekif. Wastiono dalam Apriliyanto (2017) juga mengatakan penataan organisasi dapat berupa pembentukan organisasi baru, penggabungan (*merger*) organisasi yang sudah ada, penghapusan unit-unit yang sudah ada maupun perubahan bentuk unit-unit yang sudah ada.

3. Kelembagaan (Struktur Organisasi)

Mereformasi lembaga adalah salah satu cara yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dengan hal ini kinerja organisasi bisa lebih meningkat dan maksimal. Menurut Robbins dalam Nursanti (2014) struktur organisasi atau kelembagaan merupakan sebuah tugas atau pekerjaan yang dibagi dan slaing berkoordinasi antara satu dengan yang lainnya. Dengan hal ini reformasi kelembagaan digunakan untuk mengubah tugas atau pekerjaan agar lebih memaksimalkan kualitas pelayanan yang ada.

Griffin dan Moorhead juga menjelaskan dalam Nursanti (2014) mengatakan bahwa struktur organisasi adalah sebuah system tugas, wewenang hubungan dan pelaporan. Maka dengan ini struktur menjelaskan bentuk dan fungsi dari kegiatan organisasi. Tujuan struktur organisasi atau kelembagaan ini adalah untuk berkoordinasi agar tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

Daft dan Marcic dalam Nursanti (2014) pun juga menjelaskan struktur organisasi merupakan sebuah kumpulan tugas formal yang ditanggungkan kepada individu maupun bidang dan adanya sebuah koordinasi karyawan yang efektif seperti; tanggung jawab keputusan, jumlah tingkat hierarki, hubungan pelaporan formal, termasuk garis otoritas dan rentang control manajer.

Menurut Primasari dalam Vivi (2017) menyatakan ada beberapa aspek penataan struktur organisasi perangkat daerah yaitu;

1. Penyusunan dan pembentukan perangkat daerah menyesuaikan apa kebutuhan dan karakteristik daerah itu tersebut karena ini adalah sebuah kewenangan daerah.
 2. Organisasi ini cukup sederhana karena sifatnya dinamis.
 3. Penyusunan tugas pokok dan fungsi harus dilaksanakan dengan tegas dan reapi antara staf ataupun lini yang lainnya agar tidak adanya tarik menarik soal kewenangan setiap bagian.
 4. Besarnya organisasi disesuaikan dnean kriteria yang ditetapkan, kebutuhan dan kemampuan serta karakteristik dan potensi daerah masing-masing berpegang pada azas efisiensi, efektivitas, rasionalitas, dan proposional, termasuk jumlah susunan organisasi harus berdasarkan analisis beban kerja yang akan dilaksanakan sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan.
 5. Adanya standarisasi nomenklatur dan keseragaman apabila diperlukan pnggabungan beberapa urusan pemerintah.
 6. Adanya pengembangan untuk pejabat yang menjabat pada jabatan fungsional juga perlu adanya dukungan dari pejabat fungsional dengan memberikan kebijakan dan pendelegasian wewenang dari pusat ke daerah untuk membina dan mengembangkan pada Pembina Kepegawaian Daerah.
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan Kelembagaan

Menurut Wendell L. French & Cecil H. Bell, Jr dalam Elianda (2017) mengembangkan organisasi dapat dikatakan sebagai sesuatu rencana,

sebuah proses yang sistematis yang menerapkan asas-asas dan praktek ilmu perilaku yang dikenalkan dalam sebuah kegiatan organisasi secara terus-menerus agar mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Menurut Richard dalam Elianda (2017) pengembangan organisasi merupakan sebuah usaha yang terencana meliputi dri keseluruhan organisasi yang diurus untuk meningkatkan efektifitas organisasi dan pendekatan yang berencana dalam organisasi dengan memakai pengetahuan ilmu perilaku.

Pengembangan organisasi akan memberikan sebuah perubahan di dalam organisasi. Adanya tantangan yang menyebabkan perubahan yang ada di dalam organisasi biasanya dtentukan karena volume kegiatan yang bertambah, adanya peralatan baru, tujuan yang berubah, bertambahnya sebuah tujuan, adanya perluasan kegiatan, tingkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku pegawai. Dengan adanya hal tersebut organisasi berjalan dengan menyesuaikan diri (Setyowati, 2013)

- a. Merubah struktur yaitu mengurangi ataupun menambah satuan kerja, merubah kedudukan kerja, menggabungkan satuan kerja yang lain menjadi sebuah satuan kerja yang besar dari sebelumnya, memisahkan satuan besar menjadi lebih kecil, mengganti system sentral menjadi desentralisasi atau sebaliknya, merubah luas rentang control, merinci kembali kegiatan atau tugas, menambah atau mengurangi pejabat ataupun karyawan.
- b. Merubah tata cara kerja. Standar operasional Prosedur (SOP), tata tertib, dan persyaratan melakukan pekerjaan.

- c. Merubah sumber daya manusia, dalam artian adanya perubahan sikap yang terjadi pada karyawan/pegawai mulai dari tingkah laku, pengetahuan hingga keterampilan dari para pejabat.
- d. Menambahkan sarana atau peralatan pekerjaan untuk menunjang kinerja.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perubahan kelembagaan. *Pertama*, menurut Hicks dalam Vivi (2017) adanya faktor kekuasaan atau pelaku-pelaku pemerintah seperti pemerintah daerah maupun pemerintah pusat.

Kedua, Van Mater dan Hom dalam Putra (2017) mengemukakan bahwa adanya faktor sumber daya manusia maupun sumber daya non- manusia. SDM memiliki peran yang penting, tentunya dalam menerapkan kebijakan yang berlaku.

Ketiga, Nafarin dalam Vivi (2017) juga menjelaskan adanya faktor anggaran yang mengakibatkan terjadinya reformasi suatu organisasi. Anggaran adalah hal yang dibuat untuk menjalankan sebuah organisasi untuk jangka waktu tertentu dan biasanya ditentukan dalam satuan uang ataupun barang dan jasa.

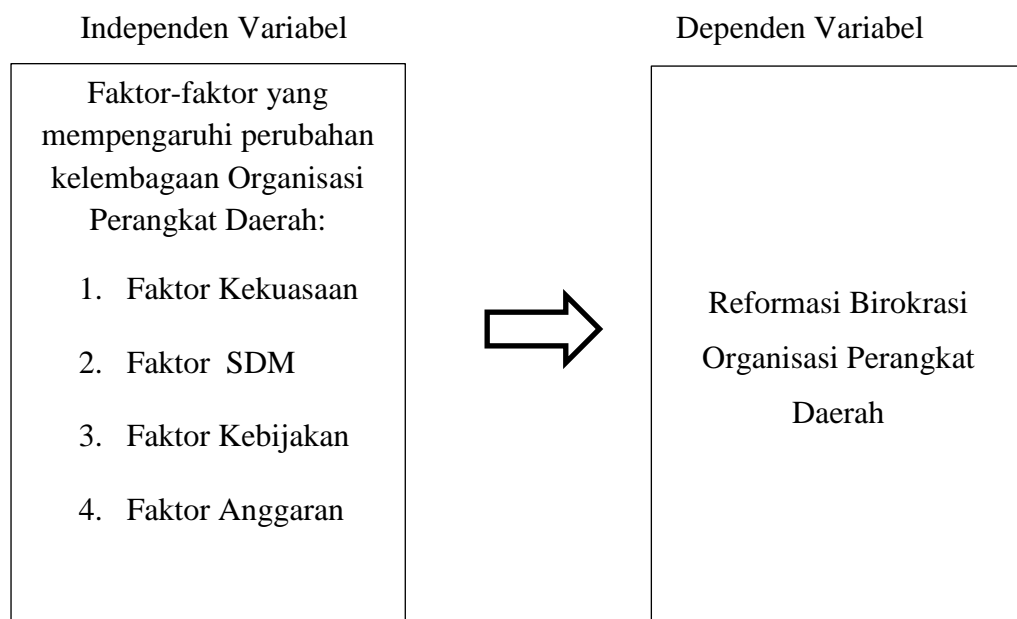
Keempat, faktor kebijakan yang dikemukakan oleh Taya dalam Vivi (2017). kebijakan yang dimaksud adalah sebagai suatu taktik ataupun strategi yang nantinya dilakukan agar tercapainya sebuah tujuannya.

Robbins juga menjelaskan dalam Elianda (2017) bahwa perubahan adalah yang membuat sesuatu menjadi lain. Seperti menurut Yudhaningsih (2011) perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan merupakan

perubahan terencana. Tujuannya untuk mengupayakan perbaikan organisasi agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan di dalam lingkungan. Perubahan itu mengubah perubahan perilaku karyawan. Berubahnya organisasi dapat terjadi kerana adanya faktor internal dan eksternal dari organisasi tersebut, yaitu (1) perubahan karena faktor internal, dapat berbentuk perubahan struktur organisasi atau kelembagaan, bergantinya pimpinan dan juga penambahan staf, lalu ada juga (2) faktor eksternal yaitu yang berasal dari implementasi kebijakan yang berlaku.

Gambar 1.1.

Kerangka Teoritik



G. Definisi Konseptual

1. Perubahan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah.
 - a. *Upsizing* adalah pembesaran/penambahan badan atau struktur yang ada di dalam sebuah lembaga untuk dijadikan sebagai pekerjaan bagi pekerjaan yang dilihat telah melebihi beban kerja yang normal.
 - b. *Reorganizing* adalah penyusunan kembali tugas pokok dan fungsi organisasi
 - c. *Marger* adalah pengelompokan organisasi atau melakukan konsolidasi struktur internal, dengan memperbesar kewenangan dari unit kerja ataupun jabatan dengan cara mengelompokkan beberapa fungsi ke dalam satu jabatan.
2. Faktor yang mempengaruhi perubahan kelembagaan organisasi perangkat daerah. kelembagaan dalam sebuah organisasi meliputi beberapa faktor yaitu adanya sebuah *kekuasaan* pemerintah daerah maupun pusat, kebutuhan dan keterbatasan *SDM* untuk menerapkan aturan yang berlaku, *anggaran* yang tersedia untuk melakukan perubahan kelembagaan dan juga *kebijakan* yang merupakan sebuah strategi atau taktik.

H. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, indikator dari perubahan kelembagaan pemerintah daerah ialah:

- a. Perubahan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah
 1. *Upsizing*:
Penambahan struktur/menambah SDM pendukung
 2. *Reorganization*:
Pembentukan atau penyusunan kembali segala tugas pokok dan fungsi organisasi
 3. *Merger*:
Pengelompokan organisasi yang telah ada
- b. Faktor yang mempengaruhi perubahan kelembagaan organisasi perangkat daerah.
 1. Faktor Kekuasaan, adanya pelaku dari pemerintah pusat ataupun daerah. Legislatif, dan yudikatif.
 2. Faktor Faktor Sumber Daya Manusia (SDM), adanya faktor sumber daya manusia yang berperan penting dalam implementasi kebijakan yang berlaku.
 3. Faktor Anggaran, adanya anggaran yang disusun untuk menjalankan organisasi.
 4. Faktor Kebijakan, adanya kebijakan yang berlaku untuk optimalisasi.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara untuk melanjutkan penelitian ke taraf pengetahuan ilmiah yang mengumpulkan fakt-fakta atau prinsip-prinsip untuk mendapat kejelasan suatu masalah.

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna oleh sejumlah individu atau sekelompok. Proses penelitian kualitatif ini merupakan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif, dan menafsirkan makna data (Creswell 2010)

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang beralamat di Mal Pelayanan Publik dan terletak di Jalan daeng Kamboja, Gedung Sumatera Convention Center, lantai dasar, Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau 29464, nomor telepon : (0778) 473 228, Sekretariat Daerah Bagian Organisasi Kota Batam yang beralamat di Jalan Engku Putri No.1 Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau 29464, nomor telepon : +62 778 462164, Sekretariat DPRD Kota Batam yang beralamat di Jalan Engku Putri Batam Centre, Kota Batam, Kepulauan Riau 29426, nomor telepon (0778) 462229 dan tempat atau instansi yang terkait

dengan perubahan kelembagaan yang terjadi pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Kota Batam Pada Tahun 2016.

3. Unit Analisa Data

Unit analisa adalah objek analisis yang dijadikan obyek penelitian. Penelitian ini menyusun kegiatan untuk mengumpulkan data dengan mengambil unit analisis yang telah digunakan. Penelitian ini bertemakan Reformasi Birokrasi di Pemerintah Daerah Kota Batam tentang Perubahan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Batam Tahun 2016 - 2018. Dalam menyusun data ini, peneliti melakukan wawancara dengan para anggota instansi terkait yaitu, kepala dinas sosial dan staff yang terkait agar mendapatkan data yang relevan untuk di analisis.

4. Jenis Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber yang diteliti melalui studi lapangan (Reyhan, 2015). Sifatnya sangat-subyektif yang diperoleh penulis langsung dari responden atau informan yang sama sekali belum di olah. Data primer diperoleh melalui wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait.

Berikut ini adalah data primer yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1.2. Data Primer

No.	Nama Data Primer
1.	Hasil wawancara dengan Bapak Iman Setiawan, S.H Selaku Kepala Bagian organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam
2.	Hasil wawancara dengan Bapak Endy Fauziman, S.IP. Selaku Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
3.	Hasil Wawancara dengan Bapak Anang Rivan Kurniawan Dan Bapak Raja Muhammad Sukarno sebagai masyarakat yang melakukan pelayanan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah diolah oleh pihak ketiga yang diperoleh oleh penulis, sifatnya cenderung lebih obyektif diperoleh dari jurnal, skripsi, thesis, distertasi, dan karya ilmiah lainnya atau monografi daerah setempat. Data sekunder memiliki manfaat seperti lebih meminimalkan biaya dan waktu, memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi, dan menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer.

Berikut ini adalah data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 1.3. Data Sekunder

No.	Nama Data Sekunder
1.	Undang-Undang No 32 Tahun 2004
2.	Undang-Undang No 23 Tahun 2014
3.	Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007
4.	Peraturan Pemerintah No 18 Tahun 2016
5.	Peraturan Presiden No 91 Tahun 2017
6.	Peraturan Daerah Kota Batam No 10 Tahun 2016
7.	Peraturan Walikota Batam No 56 Tahun 2016

5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan suatu informasi atau data. Hal ini diperlukan penulis untuk membantu dalam menjawab dan menjelaskan permasalahan dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh pewawancara sebagai pemberi pertanyaan dan diwawancarai sebagai penjawab dari pertanyaan yang ada. Menurut Lincoln & Guba (1985) maksud diadakan wawancara antara lain; mengontruksi perihal orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntunan, dan kepedulian, merekontruksi kebulatan-kebulatan harapan pada masa yang akan mendatang.

Memferivikasi, mengubah, dan memperluas informasi dari orang lain baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi), dan memferivikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota. (Suwandi dan Basrowi 2008:128).

Pada tahapan ini wawancara yang dipilih oleh peneliti ialah sebagai berikut:

Tabel 1.4. Daftar Narasumber

No.	Nama Jabatan	Jumlah	Instansi
1.	Bapak Iman Setiawan, S.H Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam	1	Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Batam
2.	Bapak Endy Fauziman, S.IP Sekretaris Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
3.	Bapak Anang Rivan Kurniawan Bapak Raja Muhammad Sukarno	2	Masyarakat

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan yang penting dan berhubungan dengan maslaah yang diteliti, sehingga data yang diperoleh lengkap dan relevan. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang sudah ada tersedia dalam catatan dokumen. Dalam penelitian sosial, fungsi data yang berasal dari dokumentasi lebih banyak digunakan sebagai data pendukung dan pelengkap bagi

data primer yang diperoleh melalui observasi dan wawancara mendalam. (Suwandi dan Basrowi 2008:158).

6. Teknik Analisis Data

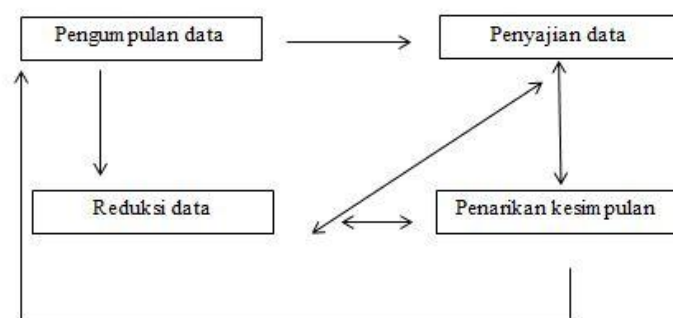
Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan oleh penulis adalah analisis interaktif. Model ini memiliki 4 komponen proses analisis yaitu (1) adanya pengumpulan data lalu (2) reduksi data dilanjut dengan (3) penyajian data dan yang terakhir (4) kesimpulan. Moelong (2004) berpendapat, “Analisis data adalah suatu proses yang mengurutkan antara pola, kategori dan satuan uraian dasar, hal tersebut dapat menemukan tema dan tempat sebagai dirumuskannya hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data”.

Miles dan Huberman (1992) menjelaskan beberapa langkah-langkah analisis data, antara lain:

1. Pengumpulan data, ini merupakan suatu cara yang dilakukan dengan melakukan penelitian langsung ke lokasi penelitian dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Di dalam pengumpulan data harus menentukan strategi untuk mendapatkan data yang tepat.
2. Reduksi data, yaitu proses penyeleksian, pemfokusan dari data yang belum diolah dari lapangan lalu dilanjutkan waktu pengumpulan data, dengan ini reduksi data dilakukan sejak peneliti telah memfokuskan wilayah penelitian.

3. Penyajian data, penyajian data ini didapatkan dari beberapa jaringan kerja, keterkaitan tentang kegiatan ataupun tabel.
4. Penarikan Kesimpulan, penulis melakukan penjelasan dari keseluruhan permasalahan dengan menyusun pola-pola pengarah dan juga sebab akibat. Dalam hal ini penulis harus mengerti dengan apa yang diteliti.

Gambar 1.2 Komponen-komponen Analisis Data Model Interaktif



Sumber: Miles dan Huberman (1992).