

BAB V

PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Guna memperoleh instrumen yang benar-benar memenuhi kaidah penelitian pada umumnya, maka sebelum pengambilan data itu dilaksanakan perlu terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam kegiatan penelitian ini uji coba instrumen dilaksanakan pada 10 (sepuluh) responden. Dimana dari responden dimaksud memiliki karakteristik yang tidak jauh berbeda dengan sampel yang akan dijadikan responden.

Dalam hal ini, menurut Riduwan⁶⁶, instrumen yang dapat diterapkan adalah korelasi Pearson Product Moment. Dalam aplikasinya penentuan validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan harga t tabel (t_{hitung}) dengan nilai atau harga t table (t_{tabel}) pada tiap kuesioner yang ada. Dimana harga t_{hitung} itu sendiri dicari dengan menggunakan koefisien korelasi sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{hitung} = koefisien korelasi

X = Skor responden untuk tiap atribut variable x (bebas)

Y = Total Skor tiap responden dari seluruh pengamatan

n = jumlah responden

Σ = jumlah

Selanjutnya untuk harga t_{hitung} dapat dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi = r_{hitung}

n = jumlah responden

^{66 66} Riduwan, Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Alfabeta, Bandung, edisi ketiga, Nop, 2005 hal. 221

Sedang mengenai uji reliabilitas ini, menurut Riduwan⁶⁷, dapat menggunakan rumus Spearman Brown seperti berikut ini:

$$r_{11} = \frac{2.r_b}{1+r_b}$$

Dimana :

r_{11} = nilai koefisien reliabilitas item

r_b = Nilai r hitung

Dan setelah melalui pengambilan data, hasil olah yang menggunakan Microsoft excel, hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap masing-masing variabel penelitian tersaji sebagai berikut:

A.1. Variabel Komunikasi (X1)

Dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 8 item (kuesioner) dari variable komunikasi dinyatakan valid. Artinya instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran Untuk itu keseluruhan item (kuesioner No: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 dan 8) dapat diteruskan guna pengambilan data lebih lanjut, data terlampir

Selanjutnya untuk uji reliabilitas, dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 8 item (kuesioner) dari variable komunikasi dinyatakan reliabel. Artinya instrumen dimaksud telah memiliki keajegan atau kemamapan dalam pengukuran. Untuk itu keseluruhan item (kuesioner No: 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 dan 8) dapat diteruskan guna pengambilan data lebih lanjut, data terlampir.

A.2. Variabel Sumber Daya (X2)

Dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 24 item (kuesioner) dari variable sumber daya dinyatakan valid (No: 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 30; 31; 32; 34; dan 35. Artinya instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran

⁶⁷ Riduwan, Ibid. 223

Sebaliknya tercatat sebanyak 3 (tiga) item yang terdiri dari No: 19; 29; dan 33 dinyatakan tidak valid. Untuk itu dari sebanyak 27 (dua puluh tujuh) dari variable sumber daya sebanyak 24 yang terus dapat dipergunakan untuk pengambilan data, data terlampir, data terlampir.

Selanjutnya untuk uji reliabilitas, dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 24 item (kuesioner) dari variable sumber daya dinyatakan reliabel (No: 9; 10; 11; 12; 13; 14; 15; 16; 17; 18; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 30; 31; 32; 34; dan 35). Artinya instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran. Sebaliknya tercatat sebanyak 3 (tiga) item yang terdiri dari No: 19; 29; dan 33 dinyatakan tidak reliabel. Untuk itu dari sebanyak 27 (dua puluh tujuh) dari variable sumber daya sebanyak 24 yang terus dapat dipergunakan untuk pengambilan data, data terlampir.

A.3. Variabel Disposisi (X3)

Selanjutnya untuk uji reliabilitas, dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 8 item (kuesioner) dari variable disposisi dinyatakan valid (No:36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; dan 43). Artinya keseluruhan instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran. Untuk itu dari sebanyak 8 (delapan) kuesioner dari variable disposisi terus dapat dipergunakan guna pengambilan data, data terlampir.

Dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 8 item (kuesioner) dari variable disposisi dinyatakan valid (No:36; 37; 38; 39; 40; 41; 42; dan 43). Artinya keseluruhan instrumen dimaksud telah memiliki keajegan atau kemapanan dalam pengukuran. Untuk itu dari sebanyak 8 (delapan) kuesioner dari variable disposisi terus dapat dipergunakan guna pengambilan data, data terlampir.

A.4. Variabel Struktur Birokrasi (X4)

Selanjutnya untuk uji reliabilitas, dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan

penghitungan statistik, maka sebanyak 6 item (kuesioner) dari variable struktur birokrasi dinyatakan valid (No:44; 45; 46; 47; 48; dan 49). Artinya keseluruhan instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran Untuk itu dari sebanyak 6 (enam) kuesioner dari variable struktur birokrasi terus dapat dipergunakan guna pengambilan data, data terlampir.

Selanjutnya untuk uji reliabilitas, dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 6 item (kuesioner) dari variable struktur birokrasi dinyatakan reliabel (No:44; 45; 46; 47; 48; dan 49). Artinya keseluruhan instrumen dimaksud telah memiliki keajegan atau kemapanan dalam pengukuran Untuk itu dari sebanyak 6 (enam) kuesioner dari variable struktur birokrasi terus dapat dipergunakan guna pengambilan data, data terlampir.

A.5. Variabel Keberhasilan (Y)

Dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 13 (tiga belas) item dari variable keberhasilan dinyatakan valid (No: 53; 54; 55; 56; 57; 59; 60; 62; 63; 65; 67; dan 68). Artinya instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran Sebaliknya tercatat sebanyak 5 (lima) item yang terdiri dari No: 50; 51; 58; 61; dan 64 dinyatakan tidak valid. Untuk itu dari sebanyak 18 (delapan belas) dari variable keberhasilan sebanyak 13 item yang terus dapat dipergunakan guna pengambilan data, data terlampir.

Selanjutnya untuk uji reliabilitas, dari pelaksanaan uji coba instrumen penelitian yang diberikan pada 10 (sepuluh) responden, dan yang telah dilakukan tabulasi dan penghitungan statistik, maka sebanyak 13 (tiga belas) item dari variable keberhasilan dinyatakan reliabel (No: 53; 54; 55; 56; 57; 59; 60; 62; 63; 65; 67; dan 68). Artinya instrumen dimaksud telah memiliki ketepatan dalam pengukuran Sebaliknya tercatat sebanyak 5 (lima) item yang terdiri dari No: 50; 51; 58; 61; dan 64 dinyatakan tidak reliabel. Untuk itu dari sebanyak 18 (delapan belas) dari variable keberhasilan sebanyak 13 item yang terus dapat dipergunakan guna pengambilan data, data terlampir.

B. Deskripsi hasil penelitian

Setelah data dari lokasi penelitian berhasil dihimpun untuk selanjutnya diadakan penghitungan serta editing, diperoleh sebanyak 77 (tujuh puluh) data. Untuk selanjutnya dilakukan tabulasi serta entry pada program SPSS for windows versi 13.00. Dengan demikian dalam penelitian ini jumlah sample sebanyak 77 responden. Dan setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 13.00 dimaksud, diperoleh hasil sebagai berikut:

B.1. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi

Memperhatikan table distribusi frekuensi variabel komunikasi di bawah ini mengisyaratkan bahwa secara umum pemahaman Kepala Kantor Imigrasi sebagai pelaksana kebijakan telah mampu dengan baik sebagaimana ditunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,00. (2,997), yang berada pada rentang baik (2,56 - 3,75). Perolehan ini mengisyaratkan bahwa para Kepala Kantor Imigrasi sebagai pelaksana kebijakan telah mampu menangkap apa yang menjadi isi kebijakan. Proses transformasi nilai-nilai kebijakan telah mampu mencapai sasaran yang hendak dituju. Apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan diisyaratkan telah mampu ditangkap oleh para pelaksana di lapangan.

TABEL : 9

NILAI RATA-RATA PENDAPAT RESPONDEN TENTANG VARIABEL KOMUNIKASI		
No Kuesoner	Jumlah	Rata-rata
1	266	3,45
2	258	3,35
3	247	3,21
4	239	3,10
5	238	3,09
6	210	2,73
7	179	2,32
8	209	2,71
Total	1846	23,97
Rata-rata total	230,75	2,997

Sumber: diolah dari data penelitian, 2008

Menyangkut pemilihan media transformasi isi kebijakan, pola hubungan atasan bawahan terasa sangat kental di sini. Dimana distribusi surat keputusan diisyaratkan sebagai wahana yang paling disukai oleh pembuat kebijakan dalam menstransfer isi kebijakan, sebagaimana diperolehnya nilai yang berada pada rentang baik. Pembuat kebijakan diisyaratkan lebih menyukai media ini. Ada kecenderungan pemilihan media ini didasari oleh hubungan organisatoris. Struktur organisasi yang menempatkan hubungan pembuat dan pelaksana kebijakan diisyaratkan sebagai wahana yang paling tepat dalam menyampaikan isi kebijakan.

Kuatnya pola hubungan yang demikian diisyaratkan oleh rendahnya nilai item nomor tujuh yang mempertanyakan, apakah dalam pergantian system ini terdapat dimulasi. Untuk item kuesioner ini memperoleh nilai yang rendah. Bahkan cenderung masuk dalam kategori cukup baik (2,32), dimana untuk rentang cukup adalah 1,76 – 2,5. Ketika isi kebijakan mampu ditangkap dengan baik, nampaknya tidak serta dapat diterjemahkan dalam kegiatan. Apalagi dalam system biometrik ini terdapat penggantian peralatan kerja. Dan sudah barang tentu, ketika terjadi pergantian peralatan kerja juga dibarengi cara menjalankannya.

Dengan diapresiasi rendah oleh para responden untuk indicator simulasi pergantian system sangat dimungkinkan berkaitan dengan berbagai keluhan masyarakat di awal penerapan system dimaksud. Dimana untuk memperoleh verifikasi dibutuhkan waktu yang lama. Demikian pentingnya adanya simulasi juga diharapkan untuk memberikan bekal ketrampilan para operator di lapangan. Namun sayang, media yang dianggap vital dalam menunjang pergantian system dimaksud tidak terselenggara.

Pendapat responden dimaksud kalau kita cross cek dengan terbitnya surat keputusan, niscaya bukanlah sesuatu yang kebetulan. Dimana hanya disediakan waktu tidak lebih dari satu minggu untuk masa persiapan teknis. Mulai dari penyediaan, distribusi maupun pemasangan alat. Waktu itulah yang disediakan untuk penerapan system. Sehingga tidak mengherankan jika di awal pergantian system dimaksud cukup banyak keluhan dari masyarakat. Bahkan tidak segan-segan yang mengusulkan agar kembali ke system yang lama.

B.2. Distribusi Frekuensi Variabel Sumber Daya

Memperhatikan table distribusi frekuensi variabel sumber di bawah ini, bahwa nilai rata-rata untuk variabel sumber daya sebesar 3,35. Dimana untuk nilai tertinggi sebesar 3,70 dan nilai terendah 2,43. Dengan mempedomani skala likert dalam penilaian kinerja kebijakan, perolehan nilai dimaksud mengisyaratkan bahwa variabel sumber daya berada posisi baik (2,76 – 3,75). Nilai rata-rata dimaksud belum mampu menempatkan pada posisi sangat baik (3,76-4). Kondisi inilah yang mendukung implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor- Kantor Imigrasi.

TABEL : 10

NILAI RATA-RATA PENDAPAT RESPONDEN DARI VARIABEL SUMBER DAYA		
No Kuesioner	Jumlah	Rata-rata
9	274	3,56
10	285	3,70
11	187	2,43
12	258	3,35
13	276	3,58
14	280	3,64
15	274	3,56
16	272	3,53
17	272	3,53
18	275	3,57
19	258	3,35
20	261	3,39
21	255	3,31
22	255	3,31
23	188	2,44
24	251	3,26
25	264	3,43
26	270	3,51
27	263	3,42
28	261	3,39
29	249	3,23
30	255	3,31
31	260	3,38
32	252	3,27
Total	6195	80,45
Rata-rata total	258,3	3,35

Sumber: diolah dari data penelitian, 2008

Dari table distribusi frekuensi variabel sumber dimaksud, kalau kita amati lebih mendalam, setidaknya ditemukan dua item kuesioner yang memperoleh apresiasi rendah dari para responden. Yaitu kuesioner tentang kuantitas atau jumlah Pejabat Imigrasi dan insentif sebagai penghargaan atas kinerja. Kedua kuesioner ini berada dibawah nilai rata-rata. Bahkan kedua kuesioner dimaksud cenderung masuk dalam rentang cukup baik yaitu 1,76- 2,5. atau hanya berada satu tingkat di atas rentang nilai kurang baik, sebagai rentang nilai terendah.

Menyangkut jumlah sumber daya manusia khususnya Pejabat Imigrasi, pendapat responden dimaksud nampaknya memiliki keterkaitan dengan data sekunder. Dimana data terbaru yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi pada bulan April 2008, jumlah pejabat Imigrasi sebesar 1.690 orang. Jumlah dimaksud tidak mencapai 50% dari total jumlah pegawai jajaran keimigrasian yang mencapai 5.474 orang. Dari jumlah itulah yang didistribusikan ke seluruh jajaran keimigrasian, bahkan satuan unit kerja yang lain. oleh karena itu sangat beralasan jika responden berpendapat demikian. Jumlah Pejabat Imigrasi di kantor mereka bertugas mengalami kekurangan.

Sedang rendahnya apresiasi yang diberikan responden pada kuesioner pemberian insentif, tentu juga bukan secara kebetulan. Hal yang demikian juga diisyaratkan dari pendapat beberapa informan. Bahwa pergantian ke system biometric dimaksud belum dibarengi oleh adanya pemberian insentif. Penerimaan negara bukan pajak yang dihimpun melalui kegiatan pelayanan paspor sepenuhnya disetorkan kepada negara. Dengan kata lain mereka baru sebatas untuk menghimpun saja.

Mencermati rendahnya nilai dari kedua kuesioner dimaksud, pada dasarnya merupakan permasalahan klasik. Alasan keterbatasan sumber pembiayaan menjadi alat pembenar yang paling ampuh. Masalah dimaksud tidak secara cepat diperoleh solusinya. Dibiarkan terus menggantung. Dan manakala kondisi tersebut tidak kunjung terselesaikan, jajaran keimigrasian sangat berpotensi terus menerus menjadi sorotan masyarakat. Bagaimana kinerjanya menjadi bagus kalau para pelaksana di lapangan kurang dibekali pengetahuan yang cukup dengan bidang pekerjaannya.

Demikian pula pentingnya aspek keuangan sebagai sumber daya pendukung implementasi kebijakan. Tak dipungkiri bahwa bergabungnya individu pada suatu

organisasi itu karena tuntutan kebutuhan. Ketika harapan dimaksud tidak terpenuhi, maka improvisasi menjadi wahana yang paling memungkinkan. Apalagi keimigrasian itu merupakan organisasi pelayanan masyarakat. Di sana tidak tertutup kemungkinan akan terjadi proses pertukaran kepentingan. Masyarakat membutuhkan pelayanan yang mudah dan cepat sementara jajaran keimigrasian merupakan pihak yang secara organisatoris ditugaskan untuk memberikan layanan dimaksud. Sebagai pihak yang memiliki otoritas untuk melaksanakannya.

B.3. Distribusi Frekuensi Variabel Disposisi

Sebagaimana tersaji pada table distribusi frekuensi variabel disposisi di bawah ini, bahwa nilai rata-rata untuk variabel disposisi sebesar 3,03. Perolehan nilai dimaksud telah mengantarkan variabel disposisi berada pada rentang kelas baik. Artinya, kumulatif pendapat responden dari beberapa dimensi disposisi yang bermuara pada aspek kejujuran atau sikap/perilaku dalam pelaksanaan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric dalam rentang nilai baik yaitu 2,76-3,75. Sebesar nilai itulah yang mampu disumbangkan oleh responden dalam mengantarkan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi.

TABEL : 11

NILAI RATA-RATA PENDAPAT RESPONDEN DARI VARIABEL DISPOSISI		
No Kues	Jumlah	Rata-rata
34	253	3,29
35	181	2,35
36	261	3,39
37	240	3,12
38	236	3,06
39	207	2,69
Total	1631	21,18
Rata-rata total	233	3,03

Sumber: diolah dari data penelitian, 2008

Mencermati perolehan nilai dimaksud, mengisyaratkan bahwa Kantor-Kantor Imigrasi dalam pelaksanaan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric belum sepenuhnya memberikan informasi kepada masyarakat. Kecenderungan transparansi pelayanan melalui pemberian informasi mengenai alur

pelayanan maupun informasi mengenai besaran tarif biaya yang dikenakan kepada masyarakat belum dapat terakomodir. Ataupun jika beberapa informasi tersebut terpasang pada Kantor-Kantor Imigrasi kurang mampu memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat. Dan kondisi yang demikian, pelaksanaan di lapangan sangat dimungkinkan terjadi penyimpangan dari yang semestinya.

Demikian pula arus demokratisasi dalam pelayanan yang juga merupakan dimensi dari variabel disposisi tidak terlepas dari kumulatif nilai rata-ratanya. Pemberian nomor urut pelayanan yang merupakan pilar utama dalam rangka menuju demokrasi pelayanan diisyaratkan belum mampu sepenuhnya terlaksana. Ketiadaan nomor urut pelayanan ini akan menggiring pada suatu metode pengawasan. Pimpinan tidak bisa melakukan pengawasan terhadap kinerja bawahan. Demikian pula masyarakat juga kehilangan kesempatan untuk memberikan pengawasan. Mereka tidak cukup bukti untuk memberikan tekanan.

Dalam dimensi demokrasi pelayanan ini, kalau kita cermati semangat pemerintah dalam mengembangkan berbagai kebijakan ditujukan agar pelayanan itu mampu memberikan kepastian pelayanan. Adanya suatu pelayanan yang dapat diukur sehingga, wacana fungsi pemerintah sebagai fasilitator kegiatan ekonomi masyarakat benar-benar dapat terwujud. Memang perlu diakui terkait dengan sifat demokrasi pelayanan ini. Sebagaimana diungkap oleh beberapa informan. Salah satu informan memberikan argumentasi bahwa pengadaan sarana panggil secara digital ini membutuhkan biaya. Sehingga Kantor Imigrasi mesti merencanakan dan mengusulkan kembali. Karena sarana panggil atau alat kerja dimaksud tidak termasuk dalam satu paket dengan pengadaan sarana biometric. Untuk itu setiap kantor imigrasi mesti mensikapi sendiri-sendiri.

Terkait dengan kejujuran atau sikap/perilaku di lapangan, temuan adanya upaya pihak-ihak tertentu untuk memperoleh paspor ganda, tidak tertutup kemungkinan karena kondisi di lapangan. Pada satu sisi merupakan salah satu keuntungan dari penerapan system biometrik, sedang satu sisi yang lainnya merupakan kelemahan Kantor Imigrasi dalam menerapkan kemudahan untuk memberikan pelayanan paspor tanpa batas domisili. Dalam hal melaksanakan kemudahan pelayanan kepada masyarakat, yaitu bebasnya masyarakat untuk memilih Kantor Imigrasi. Kondisi yang demikian akan menambah beban para Kantor Imigrasi untuk menyaring atau menyeleksi keabsahan data.

Sebut saja pada suatu Kantor Imigrasi yang dikunjungi dalam pengambilan data melalui wawancara. Peneliti diajak secara langsung oleh Kepala Kantor Imigrasi dimaksud untuk meneliti keabsahan data. Dimana pada berkas dimaksud terdapat satu nama yang menandatangani tiga dokumen yang berbeda. Pada satu kesempatan ia menandatangani akta lahir, dan pada saat yang bersamaan juga menandatangani Kartu Tanda Penduduk sekaligus Kartu Keluarga. Beban tugas ini harus dilaksanakan oleh Kantor Imigrasi yang tidak memiliki data pembanding. Mengingat keberadaan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil yang berada di Kantor Imigrasi hanya merupakan Dinas setempat. Dan ketika terjadi kasus yang demikian, Dinas setempat tidak memiliki kewenangan untuk memberikan legal opinion, karena mereka memiliki wilayah kerja berdasarkan yurisdiksi Undang-Undang Otonomi Daerah.

Untuk itulah kejelian petugas dalam melakukan pemeriksaan berkas serta wawancara masih merupakan instrumen penting dalam menunjang keberhasilan implementasi kebijakan paspor berbasis biometric ini. Tanpa itu, jatuhnya paspor ke tangan orang yang tidak berhak masih sangat terbuka kesempatan. Karena data pembanding adalah data bagi mereka yang telah melakukan pengurusan. Dan ketika ia belum pernah mengurus, maka ia dapat lolos untuk memperoleh paspor.

Dalam melengkapi sikap kejujuran maupun perilaku dalam memberikan kemudahan pelayanan serta pengamanan paspor. Proses wawancara pada Kantor-Kantor Imigrasi yang memiliki pemohon yang cukup tinggi, diakui oleh informan bahwa proses wawancara ini mengalami kendala operasional. Dapat dibayangkan ketika seorang Pejabat Imigrasi mewawancarai seseorang sedang dibelakang terwawancara ini masih cukup banyak yang mengantri. Kondisi yang demikian secara tidak langsung memberikan tekanan psikologis bagi petugas. Kondisi-kondisi inilah yang nampaknya memberikan tekanan kepada nilai variabel disposisi dalam menunjang keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik pada Kantor-Kantor Imigrasi.

B.4. Distribusi Frekuensi Variabel Stuktur Birokrasi

Memperhatikan table distribusi frekuensi variabel stuktur birokrasi di atas, bahwa nilai rata-rata yang berhasil dihimpun oleh variabel struktur birokrasi sebesar 3,19. Perolehan nilai ini mengisyaratkan variabel struktur birokrasi dalam menunjang

keberhasilan pelayanan paspor pada rentang baik (2,76 - 3,25). Dengan kata nilai itulah yang mencerminkan eksistensi variabel struktur birokrasi dalam menunjang pencapaian implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biomterik pada Kantor-Kantor Imigrasi.

TABEL: 12

NILAI RATA-RATA PENDAPAT RESPONDEN DARI VARIABEL STRUKTUR BIROKRASI		
No Kuesioner	Jumlah	Rata-rata
40	259	3,36
41	288	2,44
42	268	3,48
43	258	3,35
44	260	3,38
45	243	3,16
Total	1476	19,17
Rata-rata total	247	3,19

Sumber: diolah dari data penelitian, 2008

Menyangkut perolehan nilai variabel struktur birokrasi dimaksud, satu hal perlu kita pahami bahwa adanya procedure kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas telah dapat dipahami dan dilaksanakan. Ada kecenderungan procedure pelayanan telah dapat diterapkan secara lancar, cepat, tidak berbelit-belit dan mudah dipahami dan diwujudkan dalam tindakan. Dalam hal ini informasi yang terkandung di dalamnya sangat dimungkinkan mudah untuk dipahami sekaligus untuk dilaksanakan.

Suatu prosedur pelaksanaan tugas yang baik tentunya telah mengandung suatu aspek kejelasan dan kepastian akan penerapannya. Disana telah secara terperinci bagaimana hak dan kewajiban dari pemberin dan penerimaan layanan. Untuk itu, prosedur pelaksanaan yang baik tentu telah menginformasi adanya beberapa hal seperti tatacara, persyaratan yang dibutuhkan, waktu penyelesaian, tarif yang mesti dikeluarkan oleh penerima layanan, waktu penyelesaian, dsb, yang memungkinkan terselenggaranya kegiatan pelayanan dengan baik. Dengan kata lain, procedure pelaksanaan tugas ini mesti telah memuat pengaturan tugas dan penunjukkan petugas yang didasarkan kepada standar kompetensi dari tuntutan persyaratan pekerjaan itu sendiri.

Dari standar operating procedure dimaksud, yang patut kita ketahui bahwa hal bukan hanya semata sebagai aturan yang mesti diikuti. Melainkan telah mengandung

suatu nilai-nilai tertentu, misalnya dengan mempedomani prosedur pelaksanaan tugas, aspek keamanan yang menjadi salah satu instrumen pelayanan paspor dapat tercapai. Dengan mengikuti prosedur pelaksanaan yang telah ada, maka beberapa aspek yang berikutnya seperti kenyamanan, kepastian hukum, dll akan dengan sendirinya terkondisinya.

Sasaran yang hendak dituju dari operasionalisasi standar operating procedure ini adalah terpacapai pelayanan yang memuaskan bagi stakeholder. Untuk itu pertimbangan kejangkuan masyarakat untuk memperoleh layanan mesti menjadi salah satu factor penentu pengenaan tarif. Pengenaan tarif tetap mempedomani nilai kewajaran dan manfaat yang diperolehnya. Dan seiring dengan hal tersebut, dalam kerangka pelayanan terbaik kepada masyarakat, ketepatan penyelesaian tepat waktu, juga merupakan instrumen penting. Dengan kata lain organisasi harus mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Sementara itu pergeseran aspek pelayanan yang mengedepankan kemudahan bagi masyarakat untuk memperoleh layanan keimigrasian, diisyaratkan belum cukup mampu melahirkan paradigma baru dalam memberikan layanan masyarakat. Perubahan pola kerja yang terangkum dalam aspek kemudahan melalui peniadaan sekat kewilayah sebagaimana diatur dalam undang-undang otonomi daerah, masih memperoleh apresiasi yang biasa saja oleh para reponden. Bahwa pelayanan paspor yang berbasis biometrik ini yang diharapkan akan melahirkan paradigma dalam memberikan layanan kepada masyarakat, masih diresponden sepi oleh responden, sebagaimana diisyaratkan oleh nilai rata-rata kuesioner dimaksud sebesar 2,36 yang pada rentang nilai (1,76 – 2,5) dalam kategori cukup baik skala likert, satu tingkat berada di atas rentang nilai terendah.

Manakala nilai ini terus bertahan dan, dikuatirkan semangat penerapan sistem biometric ini akan mengalami kemandegan atau stagnan. Semangat memberikan ruang bagi Kantor Imigrasi untuk bersaing dengan sesamanya dalam kerangka peningkatan kualitas pelayanan sangat dimungkinkan baru sampai pada tahap wacana. Pemahaman yang demikian akan melahirkan suatu pemikiran yang linear saja. Bahwa pergantian system pelayanan hanya dimaknai sebagai penyempurnaan kerja. Bukan sebagai strategi organisai dalam meningkatkan kinerjanya.

B.5. Distribusi Frekuensi Variabel Keberhasilan Implementasi Kebijakan

TABEL: 13

NILAI RATA-RATA PENDAPAT RESPONDEN TENTANG VARIABEL KEBERHASILAN		
No Kues	Jumlah	Rata-rata
46	275	3,57
47	188	2,44
48	274	3,56
49	128	1,66
50	271	3,52
51	263	3,42
52	262	3,40
53	267	3,47
54	265	3,44
55	265	3,44
56	261	3,39
57	259	3,36
58	186	2,42
59	262	3,40
60	265	3,44
Total	3841	246,07
Rata-rata total	49,88	3,20

Sumber: diolah dari data penelitian, 2008

Memperhatikan table distribusi frekuensi variabel keberhasilan implementasi kebijakan, bahwa nilai rata-rata untuk variabel keberhasilan atau kinerja kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik sebesar 3,20. Dan manakala nilai dimaksud kita sandingkan dengan asumsi penilaian dalam skala likert, perolehan nilai dimaksud berada pada posisi baik dalam rentang nilai 2,51 – 3,75. Dengan kata lain nilai rata-rata untuk variabel keberhasilan berada satu tingkat dari rentang nilai tertinggi yaitu 3,76- 4 dalam kategori sangat baik. Dengan memperhatikan perolehan nilai rata-rata variabel keberhasilan ini, diisyaratkan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric telah dapat berjalan dengan baik.

Pencapaian tersebut tentu sangat membanggakan. Bahwa perubahan mekanisme kerja yang terangkum dalam penerapan system pelayanan paspor berbasis biometrik dapat terlaksana dengan baik. Ada kecenderungan Kantor-Kantor Imigrasi dapat dengan baik dalam menyesuaikan diri dengan arus atau tuntutan masyarakat.

Keinginan pihak manajemen dalam merespon perubahan lingkungan diisyaratkan mampu diterjemahkan dalam kegiatan nyata. Kantor-Kantor Imigrasi diisyaratkan telah mampu melaksanakan apa yang diinginkan oleh pihak manajemen (pusat). Hal ini kalau kita sepaham bahwa peningkatan produktivitas kerja karena adanya faktor pesaing. Namun sayang organisasi publik itu tidak memiliki pesaing. Sehingga apapun kualitas yang diberikan organisasi publik akan ditinggalkan oleh para pelanggannya.

Kehati-hatian dalam memahami perolehan nilai rata-rata variabel keberhasilan dimaksud ditujukan agar dapat menarik kesimpulan secara bijak. Hakekat orang mengurus paspor itu karena memenuhi mandat normative. Bukan kepentingan individual semata. Bahwa seseorang dalam melakukan perjalanan yang melintasi batas wilayah negara mesti memiliki surat perjalanan yang sah. Dalam perspektif inilah eksistensi Kantor Imigrasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat (pelayanan paspor) merupakan perwujudan mandatoris. Untuk itu cukup bijaksana jika kita melakukan penilaian atas kinerja organisasi public berdasarkan pertautan antara tugas mandatoris dengan kepuasan masyarakat sebagai instrumen yang memungkinkan.

Selaras dengan hal tersebut, peneliti telah berusaha membangun beberapa indikator yang memungkinkan mampu mengakomodir kedua kepentingan dimaksud yang perolehan nilai rata-ratanya sebagaimana telah disinggung di depan. Bahwa Kantor-Kantor Imigrasi diisyaratkan telah mampu menyelesaikan permohonan paspor sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan demikian masyarakat dapat memperoleh jaminan kepastian hukum bahwa paspor dapat diselesaikan jadwal.

Demikian pula bahwa dalam aspek keamanan, sebagaimana diisyaratkan oleh indikator terkait, ada kecenderungan bahwa identitas paspor sangat sulit ditembus. Dengan kata lain dalam system biometric telah mampu mengeleminir adanya duplikasi pemberian paspor. Upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk memperoleh paspor ganda dengan memanfaatkan identitas yang berbeda, diisyaratkan telah mampu terdeteksi. Inilah yang menjadi keunggulan komparatif ketika pihak manajemen mengadopsi teknologi dimaksud. Selaras dengan hal tersebut, diperoleh data pula bahwa foto yang bersangkutan diyakini juga sulit untuk digantikan. Foto pemohon yang melekat pada buku paspor diprediksikan tidak mudah dipalsukan. Masih dalam aspek keamanan paspor, penempatan security feature pada sebuah

paspor masih melekat di sana. Beberapa feature yang ada merupakan perwujudan berlapisnya instrument keamanan paspor. Sehingga selain aspek manajemen data, dalam hal menjamin keamanan fisik paspor serta perlindungan konsumen tidak meninggalkan cara konvensional lainnya. Itulah beberapa indikator yang memungkinkan pencapaian tingkat keberhasilan implementasi pelayanan paspor berbasis biometrik pada Kantor-Kantor Imigrasi.

Walaupun demikian, masih menyisakan beberapa item indikator yang memperoleh nilai rata-rata di bawah nilai rata-rata kumulatif variabel keberhasilan. Dimensi kecepatan pelayanan, misalnya, memperoleh nilai rata-rata, 1,66. Perolehan nilai ini mengisyaratkan bahwa kecepatan untuk memperoleh verifikasi lebih dari 4 (empat) jam. Dengan kata lain untuk dimensi kecepatan verifikasi masuk dalam kategori kurang baik dengan rentang nilai 1-1,75. Padahal kalau kita lihat nilai strategisnya kecepatan memperoleh verifikasi ini merupakan instrumen utama dalam menunjang kecepatan pelayanan. Sehingga kelambatan dalam memperoleh hasil verifikasi secara langsung akan mempengaruhi kecepatan pelayanan. pada hal Hasil verifikasi data inilah yang merupakan rujukan bagi Kepala Kantor Imigrasi dalam melegalkan pemberian paspor kepada pemohon.

B.1.6. Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi Keberhasilan Implementasi Kebijakan

TABEL: 14

PENDAPAT RESPONDEN TENTANG VARIABEL, KOMUNIKASI, SUMBER DAYA, DISPOSISI DAN STRUKTUR BIROKRASI SERTA KEBERHASILAN	
VARIABEL	NILAI
KOMUNIKASI	3.00
SUMBER DAYA	3.35
DISPOSISI	3.02
STRUKTUR BIROKRASI	3.19
KEBERHASILAN	3.20
JUMLAH	15,76
RATA-RATA	3.15
Sumber: diolah dari data penelitian, 2008	

Memperhatikan table pendapat responden tentang variabel, komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur, bahwa nilai rata-rata dari kelima variabel pada implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik 3,15. Perolehan nilai rata-rata dimaksud mengisyaratkan bahwa implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik pada Kantor-Kantor Imigrasi berada pada posisi baik yaitu dalam rentang nilai 2,51-3,75. Dengan nilai ini, kalau kita cross cek dengan skala likert sebagai asumsi penilaian, implementasi kebijakan pelayanan paspor pada Kantor-Kantor Imigrasi dapat dikatakan berada satu tingkat lebih rendah dari nilai tertinggi atau sangat baik (37,6 - 4).

Dan manakala perolehan nilai dimaksud kita lihat per variabel, diperoleh data bahwa nilai rata-rata tertinggi merupakan sumbangan dari variabel sumber daya (3,35). Sebaliknya nilai terendah adalah nilai rata-rata dari variabel komunikasi yaitu 3,00. sedang mengenai ketiga variabel yang meliputi Disposisi, Struktur Birokrasi dan Keberhasilan masing-masing 3,02; 3,19 dan 3,20. Dengan memperhatikan persebaran nilai yang ada, diisyaratkan tidak diperoleh adanya salah satu variabel yang cukup dominan.

Dengan memperhatikan perolehan nilai rata-rata dimaksud, ada kecenderungan implementasi kebijakan pelayanan paspor berada pada posisi aman. Tidak menjauh dari titik terendah, juga tidak mendekati dari titik tertinggi dari rentang nilai baik. Memperhatikan perolehan nilai ini, sangat dimungkinkan implementasi kebijakan pelayanan paspor bergerak ke arah yang berlawanan. Ketika memperoleh intervensi negatif sifatnya, sangat dimungkinkan akan bergerak ke arah rentang nilai kurang baik. Sebaliknya jika memperoleh intervensi yang positif sifatnya, juga berpotensi perolehan nilai akan bergerak naik menuju ke arah sangat baik. Dengan demikian, pola implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik masih terbuka kesempatan untuk dilakukan intervensi-intervensi guna menaikkan nilai rata-ratanya. Dalam hal ini, intervensi dapat dilakukan pada beberapa variabel yang memperoleh rendah. Bahkan secara keseluruhan pada beberapa variabel dimaksud masih sangat dimungkinkan. Mengingat nilai rata-rata dari keseluruhan variabel masih berada pada posisi baik.

Dalam kondisi yang demikian, guna meningkatkan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor dapat dilakukan dengan memenuhi beberapa nilai rendah pada masing-masing variabel sebagaimana telah disinggung di depan. Mengingat

pada beberapa dimensi dari beberapa variabel dimaksud merupakan instrumen-instrumen pokok. Sebutnya saja pada variabel sumber daya untuk dimensi sumber daya manusia. Kebutuhan akan terpenuhinya Pejabat Imigrasi tentu merupakan suatu kebutuhan pokok. Terpenuhinya Pejabat Imigrasi pada setiap Kantor Imigrasi tentu merupakan suatu hal paling mendasar. Kepada Pejabat Imigrasi inilah pada dasarnya tugas pokok keimigrasian itu diharapkan.

Demikian pula untuk dimensi kecepatan perolehan verifikasi data. Kantor Imigrasi sangat membutuhkan dukungan kecepatan perolehan verifikasi atas data yang mereka kirimkan. Pentingnya kecepatan perolehan data ini tentu tidak terlepas dari semangat penerapan system dimaksud. Ketika Kantor Imigrasi memperoleh verifikasi dalam waktu yang lama, tentu akan berpengaruh terhadap proses berikutnya. Sebaliknya jika memperoleh verifikasi data dalam waktu yang singkat, maka kantor imigrasi sangat dimungkinkan dapat menyelesaikan permohonan sesuatu waktu yang ditetapkan. Sehingga aspek kepastian hukum dalam pelayanan dapat terpenuhi yang dengan sendirinya. Demikian pula aspek kemudahan beserta keamanan pelayanan paspor juga dapat terwujud.

B.2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komunikasi terhadap Keberhasilan

TABEL : 15

HASIL ANALISIS KORELASI VARIABEL KOMUNIKASI (X1) TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.784 ^a	.615	.610	.17118	.615	119.986	1	75	.000

a. Predictors: (Constant), komunikasi

Berdasarkan uji korelasi guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara satu variable dengan variable lainnya melalui program SPSS versi 13.00 sebagaimana tersaji pada table: 14 diperoleh nilai R = 0,784. Perolehan nilai R dimaksud mengisyaratkan adanya hubungan antara variable Komunikasi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor. Dan mengenai nilai

signifikansi hubungan tercermin dari besar-kecilnya nilai R yang muncul. Dalam kasus ini, nilai R sebesar 0,784 dengan tingkat signifikansi korelasi = 0,000 yang < 0,05 mengisyaratkan bahwa variable Komunikasi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor memiliki hubungan yang signifikan atau kuat.

TABEL : 16
HASIL ANALISIS UJI SIGNIFIKANSI VARIABEL KOMUNIKASI (X1)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.516	1	3.516	119.986	.000 ^a
	Residual	2.198	75	.029		
	Total	5.713	76			

a. Predictors: (Constant), komunikasi

b. Dependent Variable: Keberhasilan

Dan selaras dengan perolehan nilai korelasi pada table yang sama, pada kolom R Square tercatat nilai sebesar 0,615. Perolehan nilai dimaksud mengisyaratkan jumlah variansi persentase pengaruh dari variable komunikasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi dipengaruhi oleh variable komunikasi sebesar 61,5%, sedang sisanya atau selebihnya (38,5%) dipengaruhi oleh factor yang lain.

Selanjutnya dalam uji signifikansi atau uji F guna mengetahui apakah model regresi dapat dipergunakan untuk menganalisis hubungan antar variable, dapat dilihat pada table 15 Dimana berdasarkan table dimaksud diperoleh gambaran bahwa nilai F tercatat sebesar 119,986 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan memperhatikan perolehan nilai F= 119,986 dan nilai sig=0,000 yang <0,05 sebagai angka kritis, mengisyaratkan model regresi dapat dipergunakan. Dengan kata lain variable komunikasi memang bisa dipergunakan untuk memprediksikan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor Imigrasi.

B.3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Sumber Daya terhadap Keberhasilan

Berdasarkan uji korelasi guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara satu variable dengan variable lainnya melalui program SPSS versi 13.00 sebagaimana tersaji pada table: 16 diperoleh nilai $R = 0,599$. Perolehan nilai R dimaksud mengisyaratkan adanya hubungan antara variable sumber daya dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor. Dan mengenai nilai signifikansi hubungan tercermin dari besar-kecilnya nilai R yang muncul. Dalam kasus ini, nilai R sebesar $0,599$ dengan tingkat signifikansi korelasi = $0,000$ yang $< 0,05$ mengisyaratkan bahwa variable sumber daya dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor memiliki hubungan yang signifikan atau sedang.

Dan selaras dengan perolehan nilai korelasi pada table yang sama, pada kolom R Square tercatat nilai sebesar $0,358$. Perolehan nilai dimaksud mengisyaratkan jumlah variansi persentase pengaruh dari variable komunikasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi dipengaruhi oleh variable sumber daya sebesar $35,8\%$, sedang sisanya atau selebihnya ($64,2\%$) dipengaruhi oleh factor yang lain.

TABEL : 17

HASIL ANALISIS KORELASI VARIABEL SUMBER DAYA (X2) TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.599 ^a	.358	.350	.22109	.358	41.879	1	75	.000

a. Predictors: (Constant), Sumberdaya

Selanjutnya dalam uji signifikansi atau uji F guna mengetahui apakah model regresi dapat dipergunakan untuk menganalisis hubungan antar variable, dapat dilihat pada table 17 Dimana berdasarkan table dimaksud diperoleh gambaran bahwa nilai F tercatat sebesar $41,879$ dan nilai sig sebesar $0,000$. Dengan memperhatikan perolehan nilai $F = 41,879$ dan nilai $\text{sig} = 0,000$ yang $< 0,05$ sebagai angka kritis, mengisyaratkan model regresi dapat dipergunakan. Dengan kata lain variable sumber daya memang

bisa dipergunakan untuk memprediksikan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor Imigrasi.

TABEL : 17
HASIL ANALISIS UJI SIGNIFIKANSI VARIABEL SUMBER DAYA (X2)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.047	1	2.047	41.879	.000 ^a
	Residual	3.666	75	.049		
	Total	5.713	76			

a. Predictors: (Constant), Sumberdaya

b. Dependent Variable: Keberhasilan

B.4. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Disposisi terhadap Keberhasilan

Berdasarkan uji korelasi guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara satu variable dengan variable lainnya melalui program SPSS versi 13.00 sebagaimana tersaji pada table: 18 diperoleh nilai $R = 0,834$. Perolehan nilai R dimaksud mengisyaratkan adanya hubungan antara variable disposisi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor. Dan mengenai nilai signifikansi hubungan tercermin dari besar-kecilnya nilai R yang muncul. Dalam kasus ini, nilai R sebesar 0,834 dengan tingkat signifikansi korelasi = 0,000 yang < 0,05 mengisyaratkan bahwa variable disposisi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor memiliki hubungan yang signifikan atau kuat.

TABEL : 19
HASIL ANALISIS KORELASI VARIABEL DISPOSISI (X3)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.834 ^a	.696	.692	.15224	.696	171.511	1	75	.000

a. Predictors: (Constant), Disposisi

Dan selaras dengan perolehan nilai korelasi pada table yang sama, pada kolom R Square tercatat nilai sebesar 0,696. Perolehan nilai dimaksud mengisyaratkan jumlah variansi persentase pengaruh dari variable komunikasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi dipengaruhi oleh variable disposisi sebesar 69,6%, sedang sisanya atau selebihnya (31,4%) dipengaruhi oleh factor yang lain.

TABEL : 20
HASIL ANALISIS UJI SIGNIKANSI VARIABEL DISPOSISI (X3)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.975	1	3.975	171.511	.000 ^a
	Residual	1.738	75	.023		
	Total	5.713	76			

a. Predictors: (Constant), Disposisi

b. Dependent Variable: Keberhasilan

Selanjutnya dalam uji signifikansi atau uji F guna mengetahui apakah model regresi dapat dipergunakan untuk menganalisis hubungan antar variable, dapat dilihat pada table: 19. Dimana berdasarkan table dimaksud diperoleh gambaran bahwa nilai F tercatat sebesar 171,511 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan memperhatikan perolehan nilai F= 171,511 dan nilai sig=0,000 yang <0,05 sebagai angka kritis, mengisyaratkan model regresi dapat dipergunakan. Dengan kata lain variable disposisi memang bisa dipergunakan untuk memprediksikan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor Imigrasi.

B.5. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Struktur Birokrasi terhadap Keberhasilan

Berdasarkan uji korelasi guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara satu variable dengan variable lainnya melalui program SPSS versi 13.00 sebagaimana tersaji pada table: 20 diperoleh nilai R = 0,797. Perolehan nilai R dimaksud

mengisyaratkan adanya hubungan antara variable struktur birokrasi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor. Dan mengenai nilai signifikansi hubungan tercermin dari besar-kecilnya nilai R yang muncul. Dalam kasus ini, nilai R sebesar 0,797 dengan tingkat signifikansi korelasi = 0,000 yang < 0,05 mengisyaratkan bahwa variable struktur birokrasi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor memiliki hubungan yang signifikan atau kuat.

TABEL : 21

HASIL ANALISIS KORELASI VARIABEL STRUKTUR BIROKRASI (X4)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.797 ^a	.635	.631	.16666	.635	130.691	1	75	.000

a. Predictors: (Constant), Struktur_Birokrasi

Dan selaras dengan perolehan nilai korelasi pada table yang sama, pada kolom R Square tercatat nilai sebesar 0,635 Perolehan nilai dimaksud mengisyaratkan jumlah variansi persentase pengaruh dari variable komunikasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi dipengaruhi oleh variable struktur birokrasi sebesar 63,5%, sedang sisanya atau selebihnya (36,5.%) dipengaruhi oleh factor yang lain.

TABEL : 22

HASIL ANALISIS UJI SIGNIKANSI VARIABEL STRUKTUR BIROKRASI (X4)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.630	1	3.630	130.691	.000 ^a
	Residual	2.083	75	.028		
	Total	5.713	76			

a. Predictors: (Constant), Struktur_Birokrasi

b. Dependent Variable: Keberhasilan

Selanjutnya dalam uji signifikansi atau uji F guna mengetahui apakah model regresi dapat dipergunakan untuk menganalisis hubungan antar variable, dapat dilihat pada table 21. Dimana berdasarkan table dimaksud diperoleh gambaran bahwa nilai F tercatat sebesar 130,691 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan memperhatikan perolehan nilai $F = 130,691$ dan nilai $sig = 0,000$ yang $< 0,05$ sebagai angka kritis, mengisyaratkan model regresi dapat dipergunakan. Dengan kata lain variable struktur birokrasi memang bisa dipergunakan untuk memprediksikan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor Imigrasi.

B.6. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Komunikasi, Sumber Daya dan Disposisi serta Struktur Birokrasi terhadap Keberhasilan

Berdasarkan uji korelasi guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara satu variable dengan variable lainnya melalui program SPSS versi 13.00 sebagaimana tersaji pada table: 22, diperoleh nilai $R = 0,918$. Perolehan nilai R dimaksud mengisyaratkan adanya hubungan antara variable komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor. Dan mengenai nilai signifikansi hubungan tercermin dari besar-kecilnya nilai R yang muncul. Dalam kasus ini, nilai R sebesar 0,842 dengan tingkat signifikansi korelasi = 0,000 yang $< 0,05$ mengisyaratkan bahwa variable komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi secara bersama-sama dengan variable Keberhasilan Implementasi kebijakan pelayanan paspor memiliki hubungan yang signifikan atau sangat kuat.

TABEL : 23

HASIL ANALISIS KORELASI VARIABEL KOMUNIKASI (X1), SUMBER DAYA (X2), DISPOSISI (X3) DAN STRUKTUR BIROKRASI (X4) TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.918 ^a	.842	.833	.11201	.842	95.841	4	72	.000

a. Predictors: (Constant), Struktur_Birokrasi, Sumberdaya, Disposisi, komunikasi

Dan selaras dengan perolehan nilai korelasi pada table yang sama, pada kolom R Square tercatat nilai 0,842. Perolehan nilai dimaksud mengisyaratkan jumlah variansi persentase pengaruh kebersamaan dari variable komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi dipengaruhi oleh kebersamaan variable komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi sebesar 84,2%, sedang sisanya atau selebihnya (15,8%) dipengaruhi oleh factor yang lain.

Selanjutnya dalam uji signifikansi atau uji F guna mengetahui apakah model regresi dapat dipergunakan untuk menganalisis pengaruh antar variable, dapat dilihat pada table: 23. Dimana berdasarkan table dimaksud diperoleh gambaran bahwa nilai F tercatat sebesar 66,699 dan nilai sig sebesar 0,000. Dengan memperhatikan perolehan nilai F= 66,699 dan nilai sig=0,000 yang <0,05 sebagai angka kritis, mengisyaratkan model regresi dapat dipergunakan. Dengan kata lain variable komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi memang bisa dipergunakan untuk memprediksikan keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor Imigrasi. Keempat variabel dimaksud secara simultan mempengaruhi keberhasilan implementasi pelayanan paspor.

TABEL : 24

HASIL ANALISIS UJI SIGNIKANSI VARIABEL KOMUNIKASI (X1),
SUMBER DAYA (X2), DISPOSISI (X3) DAN STRUKTUR BIROKRASI (X4)
TERHADAP KEBERHASILAN (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.810	4	1.202	95.841	.000 ^a
	Residual	.903	72	.013		
	Total	5.713	76			

a. Predictors: (Constant), Struktur_Birokrasi, Sumberdaya, Disposisi, komunikasi

b. Dependent Variable: Keberhasilan

C. Pembahasan Hasil Penelitian

C.1. Pengaruh komunikasi terhadap implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric

Sebagaimana telah disinggung di depan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan itu membutuhkan para pelaksana di lapangan mengerti apa yang mesti dilaksanakan. Untuk itu apa yang menjadi isi kebijakan itu mesti transformasikan kepada kelompok pelaksana. Pentingnya kegiatan ini diselenggarakan dengan tujuan agar diperoleh kesamaan persepsi antara pembuat atau penyusun kebijakan dengan pelaksana kebijakan. Dengan diperolehnya persamaan persepsi ini untuk selanjutnya diharapkan implementasi kebijakan akan mencapai sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dan sebaliknya jika diantara pelaksana dan pembuatan kebijakan tidak diperoleh kesamaan persepsi sangat dimungkinkan implementasi kebijakan itu akan mengalami ketidakefektifan bahkan kegagalan dalam pencapaian tujuan.

Selaras dengan pendapat tersebut, pada implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric tingkat partisipasi komunikasi terhadap keberhasilannya diperoleh 61,4%. Dengan mendasarkan perolehan nilai dimaksud, semakin memperkuat pendapat George Edward III akan artu pentingnya komunikasi bagi implementasi kebijakan. Variabel komunikasi yang merupakan instrumen bagi kedua belah pihak untuk memperoleh kesamaan persepsi, diisyaratkan telah menyumbangkan tingkat keberhasilan hingga mencapai tidak kurang dari 61,4%.

Perolehan nilai tersebut tentu merupakan suatu kondisi yang sangat menguntungkan. Bahwa diantara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan telah tercapai kesamaan persepsi. Dengan demikian boleh dikatakan bahwa para Kepala Kantor Imigrasi yang dijadikan responden telah cukup baik dalam memahami isi kebijakan dimaksud. Kepala Kantor Imigrasi yang dimediasi oleh Surat Keputusan Menteri telah mampu menangkap apa yang menjadi maksud dan tujuannya.

Variabel komunikasi sebagai salah satu pilar keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berdasarkan uji hipotesis dimaksud tidak terbantahkan. Eksistensi variabel komunikasi dalam lingkup kebijakan menempati posisi yang cukup strategis. Nilai strategis akan terletak pada fungsi yang diemban. Dalam pola inilah bagaimana isi kebijakan itu ditransmisikan kepada kelompok sasaran menjadi tujuan utama. Kelompok pelaksana di lapangan perlu mengetahui sasaran atau tujuan yang hendak dicapai dari suatu kebijakan yang telah dikeluarkan oleh pucuk

pimpinan. Untuk itu ketersediaan berbagai media sangat diperlukan guna mendukung upaya dimaksud.

Dalam hal ini distribusi surat keputusan menteri sebagai landasan operasional menjadi demikian penting untuk sampai pada setiap pelaksana di lapangan. Mereka membutuhkan landasan berpijak. Dan melengkapi pemahaman dimaksud, keberadaan petunjuk pelaksanaan menjadi demikian penting. Dalam hal ini kecepatan distribusi surat keputusan atau surat edaran sebagai petunjuk operasional dilapangan dari Direktorat Jenderal Imigrasi juga menjadi perhatian utama.

Pada prinsipnya, proses pemahaman itu dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan yang sesuai dengan situasi maupun kondisi yang ada. Pilihan alternatif proses transformasi nilai-nilai kebijakan tentu merupakan keputusan tersendiri. Sebagaimana organisasi formal pada umumnya, distribusi surat keputusan maupun petunjuk pelaksanaan diisyaratkan sebagai wahana yang dominan bagi proses transformasi nilai-nilai implementasi kebijakan pelayanan paspor. Pola hubungan top down yang demikian nampaknya masih merupakan pilihan.

Terlepas dari media yang dipergunakan pada dasarnya terdapat nilai yang sangat penting untuk dipahami, yaitu diperolehnya persepsi yang sama. Bahwa apa yang menjadi keinginan pembuat kebijakan mampu dimengerti oleh pihak pelaksana di lapangan. Dengan kata lain terjalinnya kesepakatan yang menyangkut isi kebijakan merupakan singgasana yang hendak dituju. Bagaimana para pelaksana menyepakati sasaran atau tujuan kebijakan menjadi pokok bahasan. Untuk itu tuntutan sasaran atau tujuan yang hendak dicapai mesti dijabarkan secara terperinci.

Tujuan yang dirumuskan secara terperinci tentu akan memudahkan bagi pelaksana di lapangan. Demikian pula pihak-pihak yang berkepentingan dengan kebijakan dimaksud. Dalam hal ini kemudahan pelayanan paspor tentu merupakan nilai tersendiri yang diharapkan oleh masyarakat dalam memperoleh pelayanan paspor. Manakala kemudahan maupun keamanan paspor sebagai tujuan yang hendak dicapai, tentu sebagai stimulan bagi implementor guna mempersiapkan upaya apa yang mesti dilaksanakan. Hal inilah yang diisyaratkan hasil olah data. Nilai pengaruh yang signifikan tentu sebagai perwujudan proses transformasi kebijakan dimaksud.

Bagi organisasi formal, mekanisme secara top down ini tentu merupakan hal yang wajar. Secara organisatoris, organisasi di tingkat bawah merupakan hubungan hierarki. Untuk itu terjadi pola hubungan atasan bawahan. Dalam kondisi yang

demikian kepatuhan organisasi pelaksana di tingkat bawah sangat dibutuhkan oleh pucuk pimpinan. Sehingga apapun mekanisme proses komunikasi ini sangat dimungkinkan mampu menjangkau sasaran. Hanya saja yang perlu dimengerti sejauhmana tingkat pemahaman kelompok sasaran kebijakan ini mengerti isi kebijakan dimaksud. Inti dari proses komunikasi masih tetap sama yaitu diperolehnya kesamaan persepsi antara pembuat dan pelaksana kebijakan.

Terkait dengan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric, pada dasarnya isi kebijakan itu telah dirumuskan secara jelas. Dari hal ini yang penting adalah bagaimana kejelasan ini kebijakan ini dapat dioperasional. Untuk itu keberadaan beberapa instrumen implementasi kebijakan yang lain mesti dipenuhi. Setidak-tidaknya terpeliharanya semangat yang dimiliki oleh organisasi pelaksana untuk mensukseskan tujuan dimaksud.

C.2. Pengaruh sumber daya terhadap implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric

Sumber daya yang dalam penelitian ini merupakan salah satu instrument pendukung utama implementasi kebijakan, berdasarkan hasil olah data yang menggunakan SPSS ditemukan adanya hubungan yang signifikansi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor pada Kantor-Kantor Imigrasi. Dengan ditemukannya nilai pengaruh dimaksud semakin mengukuhkan pendapat George Edward III tentang factor-factor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Eksistensi sumber daya dalam implementasi kebijakan menjadi demikian penting dalam menunjang keberhasilan implementasi kebijakan.

Hanya saja sebagai salah satu factor pendukung keberhasilan, ketersediaan sumber daya dalam mendukung implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric berada pada kondisi yang kurang mencerminkan nilai strategisnya. Dalam kegiatan ini ditemukan sejumlah variansi keterpengaruhan factor sumber daya terhadap keberhasilan tidak begitu tinggi. Mereka berada pada level sedang bahkan cenderung rendah sebagaimana ditunjukkan nilai R Square =35,8%. Maksudnya adalah daya dukung sumber daya yang dimiliki oleh Kantor-Kantor Imigrasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan sebesar 35,8% dari total instrumen yang ada. Dengan mempedomani kaidah statistik bahwa nilai R Square yang bergerak pada kisaran 0 hingga 1, nilai sumber daya yang sebesar 35,8% sangat dimungkinkan daya

dukung sumber daya terhadap implementasi kebijakan belum maksimal. Bahkan cenderung lemah, mengingat nilai dimaksud masih lebih dekat dengan nilai minimum (0, nol) daripada nilai maksimum (1, satu) dalam skala uji statistik dimaksud. Walaupun dianggap sebagai nilai strategis bagi pelaksanaan pelayanan paspor, keberadaan sumber daya yang dimiliki diisyaratkan dalam kondisi minimum. Sangat dimungkinkan eksistensinya tersedia dalam kondisi yang terbatas.

Dalam kondisi yang demikian, boleh dikatakan bahwa daya dukung sumber daya terhadap keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor pada Kantor-Kantor Imigrasi merupakan salah satu titik lemah. Kondisi dimaksud tentunya kurang sesuai dengan semangat yang diusung dalam penerapan pelayanan paspor berbasis biometrik. Berbagai aspek kemudahan pelayanan dalam menuju kecepatan dan keamanan pelayanan paspor yang tertuang dalam regulasi nampak belum mampu terimbangi. Kecepatan langkah yang ditempuh oleh pembuat kebijakan diisyaratkan kurang mampu diikuti oleh penyesuaian kemampuan sumber daya pendukung yang dimiliki organisasi pelaksana. Kemampuan operasional sumber daya diisyaratkan masih berada di belakang.

Pada aspek sumber daya manusia tak terelakkan sebagai salah satu instrumen yang butuh perhatian. Pada aspek profesionalisme misalnya, jumlah pegawai di jajaran keimigrasian untuk tahun 2008⁶⁸ tercatat sebesar 5.474 orang pegawai. Dari jumlah ini baru tercatat sebesar 1.690 pegawai dengan status Pejabat Imigrasi. Jumlah inilah yang didistribusikan ke seluruh jajaran keimigrasian baik di tingkat pusat maupun daerah. Dimana untuk unit pusat mencakup Direktorat Jenderal Imigrasi, Inspektorat Jenderal, Sekretariat Jenderal serta unit organisasi lainnya. Sedang untuk tingkat daerah terdiri dari Kantor Wilayah dan Kantor Imigrasi. Dimana untuk Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia saat penelitian ini diselenggarakan berjumlah 33 Kantor Wilayah. Selanjutnya untuk tingkat Unit Pelaksana Teknis, saat ini berjumlah 103 Kantor Imigrasi serta beberapa perwakilan di luar negeri.

Data tersebut secara tidak langsung menginformasikan bahwa jumlah pegawai pada jajaran keimigrasian masih didominasi oleh pegawai non teknis keimigrasian. Dengan kata lain, pegawai yang menguasai teknis keimigrasian masih belum

⁶⁸ Rekapitulasi data pendidikan dan unit kerja, Direktorat Jenderal Imigrasi, departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia, Jakarta April 2008

berimbang. Komposisi dimaksud tentunya kurang sinergi. Sebagai institusi keimigrasian, semestinya jumlah dimaksud didominasi oleh pegawai yang menguasai teknis keimigrasian. Mengingat untuk kualifikasi itulah pada dasarnya keberhasilan pelaksanaan tugas itu diharapkan. Lebih luas dalam pemahaman tugas keimigrasian tidak sebatas melegalkan pemeberian paspor. Di sana akan menyangkut yurisdiksi nasional, sehingga membutuhkan para pelaksana di lapangan yang menguasai teknis dimaksud.

Dengan kata lain, tuntutan tugas tidak hanya terpaku pada kebenaran formal. Mereka dituntut kemampuan lebih dari itu. Secara administrative, perolehan suatu hak itu mesti memenuhi unsure-unsur tertentu sebagaimna terangkum dalam persyaratan. Sebut saja dalam pelayanan paspor. Para pemohon mesti memaanuhi persyaratan yang telah ditentukan. Berlapisnya persyaratan tentu tidak terlepas dari nilai strategis sebuah paspor. Untuk alasan itulah ketika mereka bertugas hanya mempedomani ketentuan persyaratan formal, niscaya tidak banyak menimbulkan permasalahan. Para pegawai jajaran keimigrasian dituntut kecermatannya dalam memastikan kebenaran materiil persyaratannya.

Satu hal yang patut diperhatikan ketika sebuah paspor telah diberikan kepada seseorang secara bersama diisyaratkan telah memiliki konskuensi lain. Otentif data yang tercantum di sana tidak hanya sekedar idntitas yang lepas dari akibat hukum. Di sana telah diisyaratkan terdapat hubungan hukum yang berguna bagi pemegangnya. Sebagaimana diisyaratkan dalam undang-undang kewarganegaraan, bahwa pemerintah Republik Indonesia wajib memberikan perlindungan terhadap warga negaranya baik ketika berada di dalam negeri maupun di luar negeri. Selaras dengan nilai itulah yang akhirnya membutuhkan kualifikasi tertentu dari aparaturnya jajaran keimigrasian.

Sementara itu untuk aspek peralatan kerja, keberadaan sarana on line system menjadi instrument vital. Media inilah yang merupakan wahana lalu lintas data. Baik untuk kepentingan pengiriman data dari tiap-tiap Kantor Imigrasi ke pangkalan data atau sebaliknya. Tanpa dukungan sarana ini, berarti Kantor Imigrasi dimaksud tidak dapat menyelenggarakan pelayanan papsor berbasis biometrik. Demikian pula keberadaan computer set guna pengambilan scan wajah maupun sidik jari serta sarana online system. Untuk itu kehandalan sarana online system beserta sepengarkat computer pengambilan foto atau scan wajah serta sidik jari menjadi demikian penting.

Namun sayang, keberadaan peralatan kerja dimaksud sebagai bagian dari sumber daya berada pada posisi yang kurang menguntungkan. Ketersediaan dalam jumlah serta kualitas yang memadai menjadi prasyarat yang dibutuhkan dalam menunjang keberhasilan pelayanan paspor secara cepat dan aman diisyaratkan mengandung adanya kelemahan. Berdasarkan hasil olah data dimaksud, kondisi peralatan kerja yang dimiliki kurang mencerminkan nilai strategis yang sesungguhnya. Hal yang demikian juga ditemukan pada beberapa Kantor Imigrasi yang peneliti kunjungi. Kantor Imigrasi belum bisa memperoleh kepastian untuk memperoleh verifikasi data.

Sedang mengenai aspek sumber daya keuangan yang merupakan bagian dari sumber daya, tentu juga merupakan nilai penting atas keberhasilan pelayanan. Sebagaimana telah disinggung di depan bahwa penerapan pelayanan paspor berbasis biometrik untuk mencapai kecepatan dan keamanan pelayanan paspor. Birokratisme yang telah teridentifikasi dan dicarikan solusi, demikian diisyaratkan dalam konsideran pergantian system dimaksud. Maka dengan menerapkan system dimaksud, diharapkan akan mampu mengikis bahkan menghilangkan praktik birokratisme pelayanan yang ada.

Menyangkut aspek keuangan yang peneliti telusuri dari beberapa indikator dalam system pengadaan barang, biaya pemeliharaan, serta biaya pengadaan, pengadaan barang modal, hasil olah datanya sebagaimana telah tersaji di depan. Pada dimensi keuangan yang merupakan indicator dari variabel sumber daya hasil olah data berada pada posisi lemah dalam menunjang keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor. Ada kenderungan barang-barang dimaksud diadakan secara built up. Sangat dimungkinkan system pengadaan barang itu menjadi urusan pusat. Dalam hal ini Kantor Imigrasi hanya menerimanya saja. Termasuk kebutuhan berbagai formulir, stopmap dan lain-lain juga merupakan barang kiriman dari pusat.

Dan masih terkait dengan aspek keuangan ini, peneliti berusaha mencari tahu instrumen penguatan kecepatan pelayanan. Maksudnya, apakah penerapan sistem biometric yang merupakan penggantian system lama ini para pegawai diberikan kompensasi atas prestasi mereka. Melengkapi data kuantitatif dengan melakukan penelusuran yang menggunakan pedoman wawancara, diisyaratkan pegawai ini belum memperoleh penghargaan atas apa yang mereka kerjakan selama ini. Pergantian system ini disyaratkan belum dibarengi oleh adanya iming-iming penghargaan. Sangat

dimungkinkan, pergantian system dimaksud belum dibarengi dengan pemberian insentif sebagai penunjang keberhasilannya. Hal inilah yang disarankan oleh Solichin⁶⁹, dalam menyusun kebijakan agar disertakan adanya dukungan dana. Keberadaan sumber daya keuangan dimaksud guna menjamin bahwa program atau kegiatan yang telah dirumuskan dapat berjalan sesuai rencana. Bahwa dalam pelaksanaan mesti mempergunakan sumber dukungan dana yang antara lain ditujukan untuk kepentingan gaji pegawai, belanja barang maupun untuk kepentingan teknis lainnya.

Perlu ditambahkan di sini bahwa proses pelayanan paspor itu masyarakat dikenakan biaya. Dengan kata lain, jajaran keimigrasian sebagai pelaksana pelayanan walaupun mandataris sifatnya juga menghasilkan penerimaan negara bukan pajak. Atas dasar itulah peneliti berusaha memperoleh informasi mengenai distribusi dari penerimaan negara bukan pajak dimaksud. Sebagai institusi pelaksana, tentunya secara situasional merupakan merupakan pihak yang mesti memperoleh hak atas penggunaan dari penerimaan negara bukan pajak dimaksud.

C.3. Pengaruh disposisi terhadap implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric

Factor ketiga dari keberhasilan implementasi kebijakan adalah disposisi yang merupakan cerminan dari watak dan karakteristik dari pelaksana di lapangan. Watak dan karakteristik dimaksud merupakan akumulasi seperti komitmen, kejujuran serta sifat demokratis yang ada pada diri implementor di lapangan. Menurut George Edward III, watak atau karakteristik ini akan bergerak dalam dua sisi yang saling berlawanan. Ketika disposisi ini berada pada posisi yang baik, diprediksikan implementasi kebijakan akan mampu mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebaliknya, ketika bandul waktak atau karakterisik ini berada sisi yang kurang baik atau sikap/persepsi yang ditampilkan berbeda dengan keinginan pembuat kebijakan, sangat dimungkinkan implementasi kebijakan akan mengalami ketidakefektifan. Inilah nilai penting yang diusung oleh factor disposisi dalam mempengaruhi implementasi kebijakan.

Selaras dengan hal tersebut, berdasarkan data penelitian sebagaimana telah diolah melalui program SPSS for windows versi 13.00, factor disposisi pelaksana

⁶⁹ Solichin Abdul Wahab, *Analisi Kebijakan*, Bumi Aksara, Edisi kelima, 2005 hal. 88

kebijakan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik pada Kantor Imigrasi menunjukkan nilai yang cukup signifikan. Hal ini diisyaratkan oleh nilai variansi pengaruh disposisi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan yang sebesar 69,6%. Artinya sebesar 69,6% factor disposisi ini mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor pada kantor imigrasi.

Penyediaan informasi prosedur pelayanan paspor yang lengkap dan mudah diakses merupakan manifestasinya. Demikian pula penyediaan informasi mengenai biaya yang mesti ditanggung oleh pemohon ketika mengajukan permohonan pelayanan paspor. Hal ini merupakan instrumen yang diwujudkan dalam mengakomodir keinginan atau kepentingan pembuat kebijakan. Dengan penerapan yang demikian, tentunya pemahaman akan sasaran atau tujuan kebijakan ini telah tertanam sehingga timbul kesadaran untuk membawa disposisi yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Ketanggapan atas keinginan pembuat kebijakan semestinya juga dioperasionalkan dengan pemberian nomor urut layanan bagi setiap pemohon. Secara tidak langsung dengan memberikan nomor urut ini mengisyaratkan bahwa pola pelayanan yang diberikan telah mengikuti arus demokrasi. Masyarakat pemohon yang membutuhkan layanan diberikan pelayanan secara proporsional. Siapa datang lebih dulu akan memperoleh pelayanan yang di depan. Sebaliknya yang datang lebih belakang, tentu akan memperoleh pelayanan pada urutan berikutnya. Dan satu sisi yang patut kita catat, bahwa pemberian nomor urut ini tentu telah menempatkan kontrol masyarakat atas kinerja yang ada. Dengan mekanisme yang demikian, kepastian untuk memperoleh layanan tentunya lebih tinggi, jika dibandingkan dengan tanpa nomor kendali.

Pada variabel disposisi ini satu hal yang perlu kita pahami bahwa dimensi ini akan bersangkut paut dengan urusan manusia, yang sudah dapat dipastikan akan berhadapan dengan keragaman sifat kemanusiaan. Kondisi yang demikian tentu akan bertambah beban, mengingat proses pelayanan paspor itu juga memiliki tingkat keragaman atau kompleksitas yang tinggi pula. Kita sepakat bahwa pada dimensi disposisi yang ingin diubah adalah sikap atau perilaku manusia. Sedang manusia sebagai individu bagian dari organisasi tentu tidak lepas dari berbagai kepentingan pribadi. Kerumitan inilah yang menghadang di depan kita.

Selayaknya pekerjaan yang lainnya, kompleksitas pekerjaan itu sangat dimungkinkan terdapat ruang bagi para pelaksana untuk berimprovisasi. Kompleksitas pekerjaan tentu bukan merupakan aspek birokrasi saja. Semata-mata ditujukan agar dokumen negara itu secara legal jatuh kepada orang-orang yang memang memenuhi ketentuan hukum. Dalam kondisi yang demikian, sangat dimungkinkan dengan semakin panjangnya arus pekerjaan itu semakin terbuka adanya intervensi-intervensi tertentu. Entah masyarakat itu sendiri yang ingin cepat-cepat selesai urusannya. Maupun oleh oknum lainnya sebagai manifes adanya kepentingan pribadi.

Untuk itu, komitmen merupakan kata kuncinya. Komitmen pelaksana di lapangan sangat dibutuhkan bahwa penerapan pelayanan paspor berbasis biometric itu yang akan diubah adalah perilaku para pelaksana di lapangan. Dalam penerapannya keajegan komitmen menjadi nilai tersendiri di tengah rutinitas pekerjaan. Kesepakatan untuk melaksanakan isi kebijakan yang telah terbangun untuk tetap terjaga. Jangan sampai bangunan komitmen ini akan luntur oleh perkembangan lingkungan. Justru sebaliknya pada era sekarang ini merupakan momentum yang tepat dalam membangun jajaran keimigrasian sesuai dengan tuntutan pelayanan terbaik kepada masyarakat, sehingga apa yang menjadi tujuan dari pergantian system pelayanan dimaksud dapat tercapai.

C.4. Pengaruh struktur birokrasi terhadap implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric

Menyimak apa yang menjadi pertimbangan perubahan sistem pelayanan paspor agar Kantor Imigrasi mampu memberikan kecepatan pelayanan yang dibarengi oleh aspek keamanan produknya sendiri berupa paspor. Dalam hal ini dimensi struktur birokrasi yang merupakan factor keempat penunjang keberhasilan implementasi kebijakan menjadi demikian penting. Mengingat akan arti pentingnya, maka dimensi struktur birokrasi yang diwujudkan oleh adanya standard operating procedure mesti ada pada kegiatan pelayanan paspor. Keberadaannya merupakan suatu media yang mawadahi agar pelaksanaan suatu kegiatan dapat berjalan secara runtut dan teratur. Untuk itu keberadaannya menjadi demikian penting, melalui standar baku prosedur inilah pekerjaan itu diatur dan dilaksanakan. Tanpa adanya standar baku pelayanan, tidak tertutup kemungkinan pekerjaan itu akan dilaksanakan secara sendiri-sendiri dan

tak terkoordinasi. Apalagi pekerjaan itu bersifat kompleks dan melibatkan banyak orang.

Menyangkut standard operating procedur (prosedur tetap pelayanan) dalam hal kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric pada Kantor-Kantor Imigrasi pada dasarnya telah memilikinya. Pembuat kebijakan telah menyadari betul bahwa perubahan pola pelaksana suatu gugus tugas itu mesti dibarengi oleh adanya prosedur pelaksanaan yang baku. Dengan harapan setiap Kantor Imigrasi sebagai organisasi pelaksana di tingkat lapangan tinggal melaksanakannya.

Untuk itu tingkat kepatuhan organisasi pelaksana atas pedoman pelaksanaan tugas menjadi hal yang penting. Dan ketika system yang menjadi motor, maka ketika terjadi pergantian pimpinan, pelaksanaan pekerjaan tidak akan terganggu. Demikian pula setiap penyelesaian tahapan pekerjaan akan terlihat secara jelas. Output dari satu bagian akan menjadi masukan bagi fase berikutnya. Demikian seterusnya, pekerjaan terus berlangsung hingga terhenti pada sebuah produk berupa barang atau jasa. Hal inilah yang menjadi perhatian bagi pembuatan kebijakan atas implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik pada Kantor-Kantor Imigrasi. Beragamnya persyaratan yang berpacu dengan kemudahan masyarakat untuk memilih Kantor Imigrasi yang dikehendaki adalah bukti nyata tingkat kompleksitas pekerjaan yang mesti diwadahi dalam standard operating procedure. Sekat-sekat otonomi daerah bukan menjadi halangan bagi petugas imigrasi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Melalui kepatuhan standar operating procedure inilah bahwa kompleksitas pekerjaan bukan menjadi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya diharapkan sebagai pioneer bagi pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Kondisi-kondisi tersebut manakala mengesampingkan adanya prosedur tetap pelayanan dikuatirkan akan terdapat beberapa item atau kegiatan yang terlewatkan. Dengan mendasari prosedur tetap pelayanan yang mengisyaratkan adanya pembagian tugas yang jelas, maka setiap satu bagian hanya memiliki satu kewenangan. Dengan kata lain spesialis tugas menjadi demikian penting. Untuk itu tingkat kepatuhan akan standar operating procedure atau prosedur tetap pelayanan menjadi hal yang utama, selaras dengan peran atau tugas masing-masing. Hal inilah yang menjadi alat intervensi pimpinan dalam mengendalikan pelaksanaan tugas pada lingkup tugas pokok dan fungsinya. Tanpa adanya kesadaran akan arti pentingnya prosedur tetap

pelayanan, maka birokratisme pelayanan akan kembali muncul. Orientasi tidak pada hasil akhir. Walaupun hasil akhirnya itu sama, tidak semata-mata demikian. Proses merupakan salah satu yang mesti dilalui.

Dan satu hal yang patut kita pahami dari adanya prosedur tetap pelayanan ini tidak terlepas kepentingan organisasi pelaksana. Organisasi memiliki tujuan yang hendak dicapai, demikian pula bagi para anggota organisasi. Individu sebagai pelaksana organisasi itu tidak steril dari kepentingan pribadi⁷⁰. Perpaduan kepentingan inilah yang terkadang membawa tingkat efektivitas pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak seimbang. Akan terjadi konflik kepentingan. Pada satu sisi individu berkeinginan untuk memuaskan kepentingannya. Demikian pula organisasi juga memiliki kepentingan. Untuk alasan itulah arti pentingnya standard operating procedure bagi setiap organisasi. Sebagai alat pengendali agar terjaminnya kepentingan kedua belah pihak.

C.5. Pengaruh Variabel Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi terhadap keberhasilan implementasi kebijakan.

Sebagaimana telah tersaji pada hasil olah data, bahwa beberapa variabel implementasi kebijakan yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi serta struktur birokrasi itu berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik pada Kantor-Kantor Imigrasi. Dimana berdasarkan hasil olah data yang menggunakan program SPSS versi 13.00 For Windows diperoleh nilai R Square sebesar 84,2%. Dari perolehan nilai ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometrik dipengaruhi oleh keempat variabel hingga mencapai 84,2%, dan sisanya atau sebesar 15,8% dipengaruhi oleh factor-faktor lain.

Memperhatikan perolehan nilai dimaksud semakin meneguhkan pendapat George Edward III akan factor-faktor yang berpengaruh terhadap implementasi kebijakan. Keterpaduan keempat variabel dimaksud mengisyaratkan telah mampu memberikan daya dukung yang cukup tinggi terhadap keberhasilan pelayanan paspor pada Kantor-kantor Imigrasi. Kemampuan dalam menyerap isi kebijakan yang

⁷⁰ Hicks, Herbert G. dan G. Ray Gullet, *Organization: Theory and Behavior*, Mc Graw-Hill, 1975, serai Bahasa Indonesia, *Organisasi, Teori dan Tingkah Laku*, Bumi Aksara, Cetakan kedua-1995, hal 37

ditopang oleh ketersediaan sumber daya merupakan sumbangan yang cukup tinggi bagi berhasil implementasi kebijakan di lapangan. Demikian pula komitmen sebagai pancaran dari variabel disposisi serta kepatuhan akan prosedur pelaksanaan pada dimensi struktur birokrasi telah membawa keberhasilan implementasi kebijakan pelayanan paspor berbasis biometric.

Bekerjanya keempat variabel dimaksud tentu sudah diprediksikan oleh pembuat kebijakan. Demikian pula bagi organisasi pelaksana kebijakan, bekerjanya keempat variabel dimaksud tentu tidak terlepas dari aspek manajerial yang dikembangkan. Tanpa didukung oleh manajemen yang memadai sangat dimungkinkan keberadaan beberapa variabel dimaksud akan bekerja secara sendiri-sendiri. Keberadaan mereka bukan merupakan individu yang lepas dari yang lain. Melainkan keberadaan mereka telah terwadahi dalam suatu organisasi guna meraih tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu menjadi tugas bagi organisasi pelaksana di tingkat bawah untuk menstrukturkan proses implementasi kebijakan, sehingga berbagai variabel dimaksud dapat diberdayakan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

Memang tujuan yang hendak dicapai dalam penerapan biometric pada pelayanan paspor pada Kantor-Kantor Imigrasi telah dituangkan dalam suatu peraturan yang mesti dipedomani. Demikian pula peraturan tingkat operasional juga telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Dalam kondisi yang demikian, sangat dimungkinkan berbagai peraturan dimaksud masih bersifat umum, hanya memuat ketentuan-ketentuan secara garis besarnya saja. Untuk itu bagi organisasi pelaksana masih membutuhkan upaya-upaya di lapangan. Para pelaksana sangat dimungkinkan masih perlu mempersiapkan upaya-upaya teknis lainnya yang dapat kondusif bagi pelaksanaan.

Beberapa hal yang berkaitan dengan pelaksanaan teknis, sangat dimungkinkan masih memerlukan berbagai persiapan. Baik berupa penyesuaian ketentuan normative yang ada dengan kondisi lingkungan dimana organisasi itu berada. Dengan kata lain menjadi tugas para pelaksana di lapangan untuk menterjemahkan berbagai aturan-aturan umum menjadi aturan yang spesifik dan runtut untuk dapat diterapkan secara berhasil pada situasi yang lebih konkrit.

Melangkah lebih jauh dengan proses implementasi kebijakan, walaupun secara struktur organisasi Kantor Imigrasi sebagai organisasi pelaksana, siapa yang mampu menjamin bahwa dalam implementasinya sesuai dengan rencana. Terlalu banyak

aspek yang berpengaruh, sebagaimana disinggung di depan. Selain keempat variabel dimaksud diisyaratkan masih terdapat factor yang lain terlibat. Di sinilah arti pentingnya kemampuan manajerial para pelaksana di lapangan. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari kebijakan itu dapat tercapai

