

## **CAPACITY BUILDING KELEMBAGAAN KOMISI INFORMASI PROVINSI LAMPUNG DALAM MENINGKATKAN PENYELENGGARAAN KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK DI PROVINSI LAMPUNG**

**Wice Yolanda<sup>1</sup>, Noverman Duadji<sup>2</sup>, Simon Sumanjoyo Hutagalung<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung  
wiceyolanda8@gmail.com

### **Abstrak**

Transparansi dalam pengelolaan pemerintah merupakan hal yang penting untuk terus ditingkatkan. Wujud adanya pengelolaan pemerintah yang baik ialah meningkatnya public trust melalui keterbukaan informasi publik. Komisi Informasi sebagai lembaga yang menjadi implementor dalam pelaksanaan undang-undang No 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik harus terus mengembangkan kapasitas lembaga agar dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga mampu mendorong penyelenggaraan keterbukaan informasi publik di Provinsi Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya capacity building kelembagaan yang dilakukan oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung serta mengidentifikasi faktor penghambat dalam upaya tersebut. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian secara umum dapat diketahui bahwa Komisi Informasi Provinsi Lampung mulai melakukan upaya-upaya capacity building kelembagaan melalui pengembangan sumber daya fisik, pengembangan proses operasional, dan pengembangan sumber daya manusia. Secara keseluruhan ketiga aspek sudah berjalan cukup baik. Aspek pengembangan sumber daya fisik mulai berjalan baik karena adanya perubahan struktur dalam lembaga yang membawa dampak baik pada aspek lainnya. Pada aspek pengembangan operasional dilakukan upaya-upaya yang memotivasi pegawai melalui insentif, penambahan personel dan membangun kerjasama dan koordinasi yang baik. Aspek pengembangan sumber daya manusia berusaha dibangun melalui upaya pemberian pelatihan yang dilakukan. Faktor penghambat pada upaya capacity building yang ditemukan berhubungan dengan perangkat hukum serta anggaran lembaga yang belum sepenuhnya independent.

**Kata Kunci:** Capacity building; keterbukaan informasi publik, Lampung

### **Abstract**

Strategy is a process of administrative drafting to establish ways, programs, objectives, and funds that are set in order to Transparency in government management is important to continue to be improved. The existence of a good government management is the increasing of public trust through public information disclosure. The Information Commission as an implementor in the implementation of law No. 14 of 2008 on Public Information Disclosure must continue to develop the capacity of institutions in order to provide maximum performance so as to encourage the implementation of public information disclosure in Lampung Province. This research aimed to describe the institutional capacity building efforts conducted by the Lampung Provincial Information Commission as well as identify inhibitory factors in the effort. The research method used a qualitative approach. The results of the study generally showed that the Lampung Provincial Information Commission began to make institutional capacity building efforts through the development of physical resources, the development of operational processes, and the development of human resources. Overall all three aspects have gone pretty well. Aspects of physical resource development are starting to go well due to structural changes in the institution that have a good impact on other aspects. In terms of operational development, efforts are made that motivate employees through incentives, personnel addition and building good cooperation and coordination. Aspects of human resource development are trying to be built through training efforts. The obstruction factor in capacity building efforts found to be related to legal devices as well as agency budgets that are not yet fully independent.

**Keyword:** Capacity Buildin, open public information, Lampung

## I. PENDAHULUAN

Transparansi dalam penyelenggaraan pemerintah saat ini merupakan salah satu faktor dalam mendukung keberhasilan good governance. Transparansi berhubungan dengan bagaimana pemerintah harus bersikap terbuka terhadap setiap kegiatan yang dilakukan kepada masyarakat. Keterbukaan informasi ini merupakan sebuah upaya yang dilakukan dalam membangun kepercayaan publik serta mendorong partisipasi masyarakat dalam mengawasi setiap kinerja pemerintah dengan menyampaikan secara transparan semua kegiatan yang dilaksanakan, baik yang telah dilakukan, sedang dilaksanakan, ataupun masih dalam tahap perencanaan. Wujud adanya pengelolaan pemerintah yang baik ialah meningkatnya public trust melalui keterbukaan informasi tersebut. Untuk mendorong terwujudnya transparansi dalam pengelolaan pemerintahan maka dibentuklah UU No 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik. Undang-undang ini memerintahkan agar setiap badan publik menyelenggarakan keterbukaan informasi kepada masyarakat dengan cepat, tepat waktu, biaya ringan dan dengan cara yang sederhana untuk setiap informasi yang diminta selama itu bukan informasi yang dikecualikan. Undang-undang keterbukaan informasi publik (KIP) juga mengamankan pembentukan sebuah lembaga bernama Komisi Informasi yang nantinya akan menjadi implementor dalam pelaksanaan aturan tersebut. Melalui lembaga ini diharapkan nantinya penyelenggaraan keterbukaan informasi publik dapat terlaksana dan termonitoring dengan baik serta dapat tersebar secara merata melalui pembentukan Komisi Informasi di setiap daerahnya.

Provinsi Lampung merupakan salah satu daerah yang pertama kali membentuk Komisi Informasi Provinsi bersamaan dengan 7 daerah lainnya pada tahun 2011. Namun sebagai lembaga yang sudah hadir selama 9 tahun di Provinsi Lampung, pelaksanaan keterbukaan informasi ini masih belum maksimal dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari hasil Laporan Implementasi Keterbukaan Informasi Publik dan Penganugerahan Keterbukaan Informasi Publik oleh Komisi

Informasi Pusat pada tahun 2018 yang memperlihatkan bahwa Lampung masih berada pada zona 2 terbawah dan Provinsi Lampung belum mampu menjadi salah satu pemerintah daerah yang informatif maupun cukup informatif dalam penilaian tersebut. Adapun indikator yang digunakan dalam penilaian ini ialah penyediaan informasi publik, penyampaian informasi publik, pelayanan informasi publik serta pengelolaan dan pendokumentasian informasi publik. Penyampaian informasi publik merupakan indikator yang paling rendah pengimplementasiannya terutama pada penyampaian rencana kerja dan anggaran, kalender kegiatan tahunan, laporan kinerja badan publik dan laporan keuangan tahunan (audit). Masih lemahnya penyelenggaraan keterbukaan informasi di Provinsi Lampung saat ini tentunya menjadi pekerjaan rumah oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung sebagai lembaga yang melaksanakan undang-undang keterbukaan informasi publik selain tentunya juga tanggungjawab pemerintah daerah serta peran aktif masyarakat. Keberhasilan lembaga menyelesaikan permasalahan ini tentu harus didorong oleh kualitas kinerja internalnya karena keberhasilan proses eksternal sangat dipengaruhi oleh kinerja internal serta lingkungan organisasi itu sendiri. Oleh karenanya kinerja lembaga harus terus dipacu dan ditingkatkan agar mampu menghasilkan output yang maksimal serta dapat mendorong pemda untuk mampu melaksanakan transparansi informasi kepada masyarakat.

Peterson (Arnold, 2016) menjelaskan bahwa kinerja kelembagaan didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki lembaga dalam memanfaatkan sumberdayanya secara maksimal hingga mampu mendatangkan output yang berkorelasi dengan tujuan serta kebutuhan pengguna. Kinerja lembaga erat kaitannya dengan capacity building karena fokus dan tujuannya yang memiliki relevansi pada perbaikan dan peningkatan kinerja melalui berbagai upaya yang harus dilakukan. Rosalyn Rubenstein (Haryono, 2012) menyebutkan bahwa capacity building adalah suatu upaya yang dilakukan untuk memperkuat organisasi sehingga mampu

merealisasikan tujuannya serta mampu meningkatkan dan menghasilkan sebuah organisasi yang sehat dan efektif yang mampu memberikan hasil dan dampak. Pengembangan kapasitas merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam segala aspek kehidupan. Dimulai dari tingkat paling rendah yaitu pada kehidupan sehari-hari, kelompok dan lingkungan yang lebih luas. Sebuah pembangunan tidak mungkin terjadi tanpa adanya upaya pengembangan kapasitas didalamnya. Pada ruang lingkup organisasi, pentingnya pengembangan kapasitas disebabkan dari lingkungan organisasi itu sendiri yang bersifat dinamis dan karenanya sebuah organisasi diharuskan untuk dapat terus beradaptasi dalam setiap keadaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan organisasi tetap berjalan pada arah pencapaian visi dan misinya, sehingga organisasi dapat terus mempertahankan eksistensinya disetiap perubahan yang terjadi.

Komisi Informasi Provinsi Lampung merupakan salah satu organisasi pemerintah yang melaksanakan pengembangan kapasitas kelembagaan pada periode 2015-2019. Hal tersebut dapat dilihat dari strategi yang dicantumkan kedalam misi organisasi yaitu "Memperkuat kelembagaan menuju Komisi Informasi Provinsi Lampung yang mandiri, berintegritas dan profesional". Penguatan kelembagaan ini merupakan salah satu dimensi dalam pengembangan kapasitas. Penguatan kelembagaan berhubungan dengan upaya perbaikan sistem tata kelola manajemen dalam pengoptimalan kinerja organisasi sehingga mampu menghasilkan sebuah output dan merealisasikan tujuan organisasi.

Pada awal berdirinya Komisi Informasi di provinsi Lampung lembaga ini dinilai belum efektif dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Hal ini dilihat dari hasil penelitian yang pernah diteliti oleh M. Gery Kartadilaga pada tahun 2012 terkait "Pembangunan Kapasitas Kelembagaan Komisi Informasi Provinsi Lampung". Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian (Kartadilaga, 2012) masih banyak kekurangan dalam pelaksanaan kinerja lembaga dikarenakan persiapan dari pemerintah daerah pada saat itu belum maksimal yang pada akhirnya memberikan dampak pada pelaksanaan kinerja lembaga.

Kurangnya persiapan tersebut dapat dilihat pada kondisi kelembagaan yang masih minim akan sarana dan prasarana yang menjadi pendukung pelaksanaan kinerja, kelengkapan personel serta perangkat hukum dalam lembaga, kemandirian pengelolaan anggaran serta minimnya pembentukan PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) di provinsi Lampung. Melihat kondisi Komisi Informasi Provinsi Lampung pada periode pertama menjadi bahan evaluasi bagi kepemimpinan Dery Hendryan diperiode kedua ini yang direfleksikan kedalam misi lembaga. Hal tersebut dilakukan untuk memaksimalkan potensi yang ada didalam lembaga sehingga nantinya mampu mendatangkan perubahan pada kinerja lembaga mengingat pentingnya peran Komisi Informasi Provinsi Lampung dalam mendorong pelaksanaan keterbukaan informasi publik di Provinsi Lampung

Melalui berbagai hal yang telah diuraikan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dari apa yang pernah diteliti oleh M. Gery Kartadilaga tahun 2012, terkait upaya yang dilakukan Komisi Informasi Provinsi Lampung dalam pengembangan kapasitas. Hal tersebut dilakukan karena peneliti menganggap bahwa pengembangan kapasitas merupakan sebuah upaya yang penting untuk dilakukan oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung dalam memperbaiki kinerja internal lembaga sehingga nantinya mampu mendorong peningkatan penyelenggaraan keterbukaan informasi publik di Provinsi Lampung. Selain itu melalui adanya strategi "penguatan kelembagaan" yang dicantumkan kedalam misi organisasi, maka dapat menjadi hal baru dalam penelitian ini, sehingga nantinya peneliti dapat melihat sejauh mana perbaikan yang telah dilakukan dengan adanya misi tersebut oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung periode kedua tahun 2015-2019.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Capacity Building

*Capacity building* merupakan sebuah proses dalam mengembangkan kemampuan yang telah ada maupun yang belum terlihat sebelumnya, untuk kemudian diproses dan

dimaksimalkan sehingga meningkatkan kapasitas dan kualitas yang ada pada diri individu, kelompok, organisasi maupun sistem. Hal ini dilakukan untuk mendorong kinerja dan merealisasikan tujuan organisasi. Millen (Andi Samsu Alam & Ashar Prawitno, 2015), menjelaskan bahwa kapasitas adalah kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus menerus. Lebih lanjut, Millen melihat capacity building sebagai tugas khusus, karena tugas tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu. Grindle (Haryono et al., 2012) bahwa "Pengembangan kapasitas merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi dalam upaya meningkatkan kapasitas yang efisien, efektif dan responsif dalam pelaksanaan kinerja pemerintah."

### Capacity Building Organisasi

Perkembangan teori mengenai capacity building organisasi yang memfokuskan pada pengelolaan di sektor pemerintahan muncul pada tahun 1980-an. Pada pelaksanaannya membahas tentang bagaimana capacity building dalam sebuah organisasi dilakukan untuk mendorong kinerja organisasi agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Eade (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012), menyebutkan pengertian pengembangan kapasitas organisasi sebagai berikut :

*"Capacity building is often used simply to mean enabling institutions be more effective in implementing development project. Institution are thus the instrument by which certain goals can be reached, and may be governmental or nongovernment governmental. If capacity-building is an end in itself (eg strengthening the quality of representation and decision-making within civil society organizations, and their involvement in - sociopolitical processes), such political choices demand a clear purpose and contextual analysis on the part of the intervening agency. The focus is likely to be on the counterpart's organizational mission, and the mesh between this, its analysis of the external world, and its structure and activitie"*

Melalui pengertian capacity building organisasi menurut Eade dapat disimpulkan bahwa pengembangan kapasitas dalam sebuah organisasi dapat dinilai sebagai sebuah tujuan ataupun dinilai sebagai sebuah proses. Pengembangan kapasitas sebagai sebuah tujuan dapat dilihat dari kejelasan tujuan suatu organisasi. Fokusnya pada misi organisasi, analisis faktor-faktor eksternal, struktur dan aktivitas. Kriteria efektivitas berhubungan dengan misi yang sudah ditetapkan dan dipenuhi. Sehingga point dari pengembangan kapasitas organisasi sebagai tujuan adalah tercapainya misi organisasi. Sedangkan pengembangan kapasitas sebagai sebuah proses melihat dari bagaimana adaptasi yang dilakukan organisasi terhadap perubahan yang terjadi serta perbaikan sistem internal organisasi sehingga organisasi dapat bertahan ditengah perubahan yang terjadi dan dapat terus hidup secara berkelanjutan. Selanjutnya Djatmiko (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012) mengatakan bahwa fokus utama dalam pengembangan kapasitas organisasi adalah bagaimana upaya merubah dan meningkatkan kualitas individu yang ada dalam organisasi, sehingga dalam prosesnya dapat mendukung komponen-komponen lain untuk merubah organisasi menjadi lebih baik dengan didukung oleh sumber daya lain yang ada di dalam organisasi.

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui peningkatan kapasitas organisasi menurut Indrawijaya (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012) adalah: 1) Menciptakan efektivitas organisasional yang lebih sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. 2) Menghadirkan suasana yang mampu saling mempercayai baik antar individu, organisasi maupun dalam konteks organisasi secara keseluruhan. 3) Mampu memecahkan masalah secara bersama dalam iklim organisasi yang saling terbuka, sehingga perbedaan tidak menjadi sebuah hambatan. 4) Menempatkan tanggung jawab pengambilan keputusan dan pemecahan persoalan sedekat mungkin dengan sumber yang menimbulkan persoalan dan selalu diusahakan berdasarkan data yang ada. Membangun sebuah rasa kebersamaan sehingga setiap orang mampu memiliki kesempatan yang sama untuk berkarya

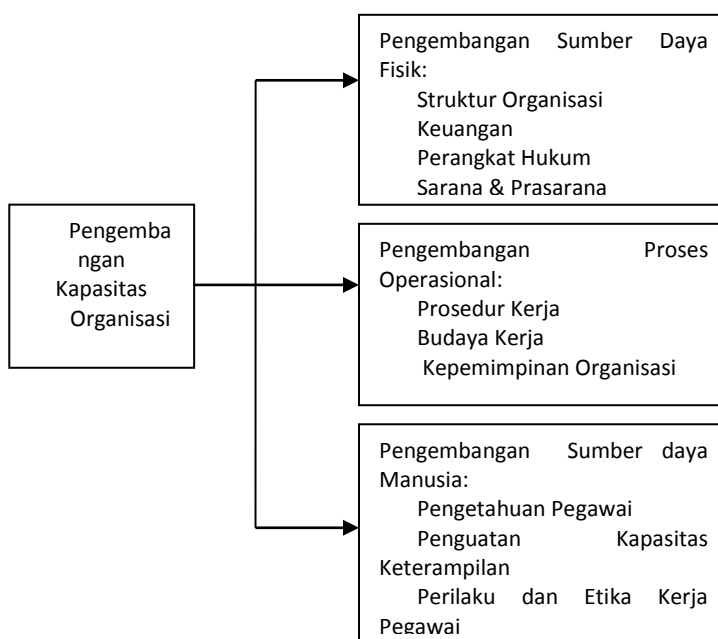
dalam organisasi. 5) Mengembangkan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif dan demokratis sehingga lebih dapat dikembangkan cara kerja yang lebih kooperatif dan tidak terlalu bersifat kompetitif dan konfrontatif. 6) Membangun dan mengembangkan sebuah sistem nilai yang melihat pada aspek proses serta tidak berorientasi pada hasil semata.

Menurut Indrawijaya (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012), ada beberapa persyaratan dalam pengembangan kapasitas organisasi diantaranya : (1) Adanya dukungan aktif dan keterlibatan dari tingkat atas atau pimpinan dalam organisasi, (2) adanya perubahan pola pikir dan perasaan dari setiap anggota organisasi, (3) Sebuah pendekatan yang dilakukan dengan tujuan adanya perubahan mengenai kerjasama, (4) adanya sebuah upaya untuk merubah iklim organisasi, (5) pengembangan organisasi baru bisa dilihat hasilnya pada masa yang akan datang, (6) tidak ada pendekatan perubahan organisasi yang terbaik, (7) peningkatan organisasi tidak bisa dianggap sebagai sebuah program baru yang dibawa ke dalam suatu organisasi dengan tujuan memecahkan persoalan-persoalan organisasi tersebut.

Selanjutnya Leavit (Djarnitko, 2019) menjelaskan bahwa ada 4 pendekatan dalam pengembangan kapasitas organisasi yaitu : 1) Pendekatan Struktural. Pendekatan struktural berkaitan dengan struktur organisasi, dalam hal perubahan struktur kelembagaan organisasi. 2) Pendekatan Teknologi. Pendekatan teknologi berhubungan dengan sarana fisik yang baru. Penekanannya pada penggunaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana/teknologi dalam melaksanakan pekerjaan (tugas dan fungsi). 3) Pendekatan Tugas. Pendekatan tugas berhubungan dengan kinerja individu yang menekankan pada perubahan dan peningkatan kinerja melalui prosedur kerja yang efektif. 4) Pendekatan Orang. Pendekatan ini berfokus pada modifikasi terhadap sikap, motivasi, perilaku, keahlian yang dicapai melalui program training, prosedur seleksi, atau perlengkapan yang baru. Eade (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012), juga mengatakan bahwa ada 7 pendekatan dalam

pengembangan internal organisasi antara lain melalui struktur organisasi, sumber daya fisik, sistem kerja, sumber daya manusia, sumber daya finansial, budaya kerja, kepemimpinan.

Aspek-aspek dalam pengembangan kapasitas organisasi menurut Leavit (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012) dikelompokkan kedalam 3 bagian, yaitu :



Gambar 1. Tingkat *Capacity Building* Organisasi

Sumber : Leavit (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012)

### III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif. Fokus kajian penelitian pada upaya *capacity building* organisasi/kelembagaan yang dilakukan oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung Periode 2015-2019 dengan menggunakan teori dari Leavit. Jenis dan sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan dan observasi secara langsung ke lapangan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber buku cetak, dokumentasi dan beberapa sumber yang bersal dari situs internet yang berhubungan dengan tujuan penelitian dan fokus penelitian. Menurut Esterberg

(Sugiyono, 2018) teknik analisis data model interaktif, terdiri dari 3 alur kegiatan secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Capacity Building Kelembagaan Komisi Informasi Provinsi**

Organisasi atau lembaga terdiri dari 2 unsur utama yang mempengaruhi langsung terhadap kapasitas internal. 2 unsur tersebut adalah unsur perangkat lunak (software) seperti budaya organisasi, prosedur kerja, keterampilan pegawai, sumber daya informasi yang ada dalam organisasi. Kedua unsur perangkat keras (hardware) yang dapat diidentifikasi secara kasat mata seperti sarana dan prasarana, struktur organisasi dan anggaran.

##### **a. Pengembangan Sumber Daya Fisik**

Pengembangan sumber daya fisik berfokus pada perbaikan infrastruktur yang terdapat dalam lembaga. Pengembangan sumber daya fisik memiliki indikator yaitu struktur organisasi, kemampuan anggaran yang menyokong kebutuhan fisik organisasi, kelengkapan perangkat hukum atau aturan yang digunakan dalam lembaga serta sarana dan prasarana yang digunakan. Kemampuan serta upaya organisasi dalam memenuhi kebutuhan fisik inilah salah satunya yang akan meningkatkan kualitas kinerja.

Pertama, struktur organisasi. Struktur organisasi berhubungan dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta pembagian unit kerja yang jelas. Struktur organisasi yang ideal sesuai dengan beban tugas, dan uraian kewenangan mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi. Struktur organisasi yang tepat akan berdampak pada pembagian kerja dan koordinasi dalam organisasi serta mampu meminimalisir konflik internal dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya masing-masing, (Tim Penelitian STIA LAN Makassar, 2012). Komisi Informasi Provinsi Lampung melakukan upaya pengembangan kapasitas struktur organisasi melalui perubahan struktur sekretariat yang dilakukan. Kesungguhan dalam upaya dapat

dilihat dari misi lembaga yang memfokuskan pada penguatan kelembagaan melalui restrukturisasi status sekretariat yang pada awalnya hanya bersifat surat perintah tugas (SPT) dari kepala Dinas Kominfo hingga akhirnya berubah menjadi UPTD yang memiliki strukturnya sendiri. Melalui perubahan yang terjadi pada status sekretariat secara langsung mempertegas garis koordinasi serta memperjelas uraian tugas dari sekretariat sehingga efektivitas pelaksanaan kinerja dalam lembaga semakin membaik.

Kedua, Anggaran. Upaya pengelolaan serta pengalokasian anggaran telah berjalan sistematis dan dilakukan secara bottom up. Peningkatan yang signifikan juga terjadi pada jumlah anggaran pada periode ini. Walaupun lembaga masih belum sepenuhnya independent dalam pengelolaan anggarannya. UNDP (Haryono et al., 2012) menjelaskan, ketersediaan sumber daya keuangan merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai pelaksanaan tugas dan fungsinya. Tanpa anggaran yang memadai secara langsung akan mempengaruhi program maupun kegiatan organisasi yang akan menyebabkan tidak optimalnya kinerja organisasi.

Ketiga, perangkat hukum. Kelengkapan aturan pada periode ini sudah cukup baik dan perealisasi kebijakan dalam lembaga dinilai sudah mulai konsisten. Hal tersebut dilihat dari regulasi yang telah ada dari tingkat pusat yaitu berupa UU No 14 Tahun 2008, PP 61 Tahun 2010, Perkominfo, Perki, hingga peraturan daerah. Namun memang ada beberapa hal yang perlu untuk ditambahkan dan dimaksimalkan lagi dalam pelaksanaannya. Menurut (Ilato, 2017) Faktor legal formal prosedural ini merupakan hal mendasar sekaligus dapat menjadi sebuah hambatan yang serius dalam menentukan keberhasilan capacity building yang dilaksanakan.

Keempat, sarana dan prasarana. Untuk kapasitas sarana dan prasarana, lembaga selalu berupaya untuk meningkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya melalui pengalokasian anggaran terhadap penambahan kelengkapan kebutuhan

penunjang operasional, sehingga sampai saat ini gedung telah direnovasi, serta ruangan sidang dan mediasi telah permanent dan kelengkapan peralatan sidang sudah memenuhi standar yang ada.

#### b. Pengembangan Proses Operasional

Pertama, Prosedur kerja. Secara keseluruhan operasional yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas pokok lembaga sudah memiliki prosedur kerja, namun untuk pelayanan umum masih ada beberapa yang belum memiliki prosedur kerja sehingga terjadi ketidak maksimalan dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk prosedur kerja, Komisi Informasi Provinsi Lampung tidak melakukan banyak upaya yang signifikan. Hal tersebut karena lembaga hanya melaksanakan standar yang sudah ditetapkan pada peraturan yang mengikatnya. Komisi Informasi Provinsi Lampung hanya mengupayakan penerapan standar tersebut secara maksimal dalam pelaksanaan kinerja lembaga. Menurut (Suwatno, 2002) dengan adanya dokumen prosedur yang menjadi panduan dalam pelaksanaan tugas mampu mendorong terciptanya tatanan fungsi organisasi yang ideal dan efisien.

Kedua, budaya kerja diupayakan dengan pemberian insentif dan menambah kelengkapan personel agar menumbuhkan motivasi serta meningkatkan produktivitas pelaksanaan kinerja dalam lembaga. Secara umum budaya kerja berjalan dengan cukup baik dilihat dari sistem koordinasi dan kerjasama serta kekeluargaan yang dibangun dalam lembaga. Menurut Djokosantosa (Sugiyarti, 2012) budaya kerja dalam sebuah organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, dikembangkan secara berkesinambungan. Berfungsi sebagai sistem paket, dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ketiga, kepemimpinan. Kepemimpinan dalam organisasi akan menentukan masa depan dan keberlanjutan organisasi tersebut. Seorang pemimpin memiliki kuasas tertinggi dalam mengambil dan menetapkan sebuah

keputusan serta membangun atmosfer dalam lembaga. Kepemimpinan Komisi Informasi Provinsi Lampung dinilai solutif dalam setiap keluhan yang disampaikan oleh para pegawai serta mampu memberikan arahan yang baik dan motivasi melalui kesempatan untuk meningkatkan kualitas diri lewat pendidikan dan pelatihan ke berbagai daerah. Pengambilan keputusan dalam lembaga pun dinilai demokratis karena mengedepankan keterbukaan dan kebebasan serta hak yang sama bagi seluruh anggota untuk berpendapat dan memberikan gagasan dalam sebuah rapat pleno yang menjadi mekanisme Komisi Informasi Provinsi Lampung dalam menetapkan sebuah keputusan.

#### c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pertama, Penguatan Kapasitas Keterampilan dan Pengetahuan Pegawai. Menurut (Haryono, 2012) pelatihan adalah sebuah proses untuk mempelajari suatu hal baru guna meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan pekerja dalam membantu melaksanakan tugas serta meningkatkan kualitas kinerja mereka. Komisi Informasi Provinsi Lampung mulai memberikan perhatian terhadap pengetahuan dan keterampilan para pegawai. Hal tersebut dilihat dari upaya-upaya pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan maupun bimbingan teknologi (bimtek) yang secara rutin diikuti pada tahun 2016.

Kedua, perilaku dan etika kerja pegawai. Perilaku dalam lembaga Komisi Informasi Provinsi Lampung berusaha dibangun melalui dorongan dan motivasi terhadap para pegawai. Bentuk motivasi berupa kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas individu dan insentif yang diberikan kepada para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Tingkat kedisiplinan dalam lembaga masih butuh pembenahan yang ditandai dengan belum patuhnya dalam pelaksanaan jam operasional kantor selain itu kehadiran pegawai saat ini masih menggunakan sistem manual yang rentan untuk dimanipulasi. Etika kerja Komisi Informasi Provinsi Lampung diatur dalam Perki No 3 Tahun 2016. peraturan

menjabarkan hal-hal yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh anggota, serta konsekuensi yang akan didapatkan apabila diketahui melanggar aturan aturan tersebut.

d. Penyelenggaraan Keterbukaan Informasi di Provinsi Lampung

Perbaikan kinerja yang terjadi pada Komisi Informasi Provinsi Lampung melalui berbagai upaya yang dilakukan secara tidak langsung juga ikut mendorong peningkatan keterbukaan informasi publik di Provinsi Lampung. Pada dasarnya perbaikan internal akan mempengaruhi pada kinerja eksternalnya. Peningkatan keterbukaan informasi publik di Provinsi Lampung dapat dinilai dari terbentuknya PPID di seluruh OPD di provinsi Lampung serta laporan terhadap sengketa informasi kepada Komisi Informasi Provinsi Lampung perlahan mulai menurun.

**Faktor Penghambat Capacity Building Kelembagaan Komisi Informasi Provinsi Lampung**

Pengembangan kapasitas merupakan suatu hal yang kompleks dan multidimensi sehingga dalam upaya-upaya yang dilakukan oleh sebuah lembaga untuk melaksanakan pengembangan kapasitas dalam meningkatkan performa lembaga menjadi lebih efektif dan efisien tentu akan mengalami berbagai hambatan. Hambatan yang terjadi pada upaya capacity building kelembagaan Komisi Informasi provinsi Lampung berhubungan dengan 2 hal, yaitu:

a. Perangkat hukum

Hambatan pertama yang dialami dalam upaya capacity building yang dilakukan oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung berkaitan dengan perangkat hukum. Komisi Informasi Provinsi Lampung dalam melaksanakan tugas dan fungsinya mengalami hambatan terkait dasar aturan dari sekretariat Komisi Informasi Lampung yang sebelumnya berlandaskan pada Pergub No. 3 Tahun 2017. Namun pada akhir periode Pergub ini dicabut sebab hasil evaluasi dari Kemendagri sehingga sekretarit kembali sifatnya hanya berdasarkan dari SPT Kepala Dinas Kominfotik Provinsi Lampung yang

artinya bahwa sekretarit kembali seperti periode sebelumnya, tanpa kejelasan uraian tugas dan tanggungjawab.

b. Anggaran

Hambatan lainnya yang menjadi persoalan dalam lembaga Komisi Informasi Provinsi Lampung terkait dukungan anggaran. Besaran anggaran pada periode ini sudah mulai meningkat, namun kemandirian lembaga dalam mengelola keuangannya belum dapat direalisasikan. Hal tersebut disebabkan karena hingga kini keuangan Komisi Informasi Provinsi Lampung masih harus melalui proses dari Dinas Kominfotik ke bagian keuangan daerah. Ketidak mandirian ini menjadi hambatan dalam proses kegiatan lembaga karena keuangan merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi atau lembaga.

**V. PENUTUP**

**Simpulan**

Secara umum capacity building kelembagaan yang dilakukan oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung sudah berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dilihat dari upaya capacity building kelembagaan yang dilakukan oleh Komisi Informasi Provinsi Lampung yang mendasar pada aspek pengembangan sumber daya fisik terutama pada indikator struktur organisasinya dengan melakukan perubahan struktur lembaga sekretariat dan mendorong pemerintah daerah membentuk peraturan berhubungan dengan status sekretariat Komisi Informasi Provinsi Lampung. Melalui perubahan ini secara langsung memberikan dampak baik pada efektivitas dalam lembaga. Selanjutnya pada aspek pengembangan operasional Komisi Informasi Provinsi Lampung memberikan motivasi berupa insentif untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan tugasnya serta menambah personel dan menciptakan atmosfir kekeluargaan agar para pegawai nyaman dalam bekerja sehingga secara tidak langsung mampu meningkatkan produktivitas kinerja. Pada aspek pengembangan sumber daya manusia lembaga melakukan upaya dengan memberikan pelatihan berupa diklat, bimtek, studi banding keberbagai daerah



untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawainya. Melalui perbaikan kinerja internal yang dilakukan oleh lembaga secara tidak langsung juga ikut mendorong penyelenggaraan keterbukaan informasi publik di Provinsi Lampung melalui sinergisitas yang dilakukan dengan badan-badan publik sehingga organisasi perangkat daerah (OPD) yang ada di Provinsi Lampung sudah memiliki PPID yang akan mengelola informasi dan dokumentasinya.

Faktor penghambat dalam upaya capacity building yang dilakukan lembaga berhubungan dengan perangkat hukum yang menjadi dasar dari status sekretariat yang belum mendapatkan persetujuan dari Kemendagri sehingga statusnya masih lemah. Faktor lainnya terdapat pada anggaran lembaga yang hingga saat ini masih belum independent dan masih terikat dengan Dinas Kominfotik.

## Saran

Perlu adanya dorongan dari Komisi Informasi Pusat kepada Kemendagri agar membentuk pedoman aturan sekretariat Komisi Informasi Provinsi Lampung agar nantinya sekretariat memiliki badan hukum yang jelas sehingga dapat melaksanakan tugas pendukung secara maksimal dengan uraian tugas dan koordinasi yang jelas. Pemerintah Daerah harus memberikan perhatian terhadap kemandirian pengelolaan anggaran Komisi Informasi Provinsi Lampung agar lembaga ini benar-benar independent tidak hanya dalam penetapan keputusan sengeket informasi tetapi juga dalam mengelola keuangan internal lembaganya sehingga nantinya dapat melaksanakan kegiatan lembaga dengan lebih efektif dan efisien.

Perlu adanya perbaikan lebih lanjut terhadap sarana dan prasarana Komisi Informasi Provinsi Lampung terutama pada kelengkapan ruang kerja karena saat ini ruang kerja pegawai terlihat masih kurang nyaman dan sempit. Lingkungan kerja yang nyaman secara tidak langsung akan membantu meningkatkan produktivitas para pegawai.

Pembuatan aturan yang tegas serta mengikat bagi seluruh pegawai yang ada di Komisi Informasi Provinsi Lampung terkait kedisiplinan dan etika kerja.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Andi Samsu Alam & Ashar Prawitno. (2015). Pengembangan Kapasitas Organisasi dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Bone. Government: Jurnal Ilmu Pemerintahan.
- Arnold, R. (2016). Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dalam Peningkatan Prestasi Program Kreativitas Mahasiswa (Pkm) Universitas Lampung. In Digital Repository Unila. Universitas Lampung.
- Djarnitko, Y. H. (2019). Perilaku Organisasi (4th ed.). Alfabeta.
- Haryono, B. S., Sumartono, Zauhar, S., & Supriyono, B. (2012). Pembangunan Kapasitas (Capacity Building). In Tim UB Press (Ed.), Capacity Building (pp. 38–95). Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Ilato, R. (2017). Capacity Building Pemerintah Daerah Menuju Good Governance: Upaya Mewujudkan Keseimbangan Politik, Akuntabilitas Pemerintah, dan Pertanggungjawaban Pemerintah Lokal (A. Rahmat (ed.)). Ideas Publishing.
- Kartadilaga, M. G. (2012). Pembangunan Kapasitas Kelembagaan (Studi Pada Komisi Informasi Publik (KIP) Provinsi Lampung). In Digital Repository Unila. Universitas Lampung.
- Sugiyarti, G. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Ke-26.
- Tim Penelitian STIA LAN Makassar. (2012). Perspektif dan Teori Capacity Building Organisasi. In F. Caharunisa, S. Haryani, M. Rizal, & Sampara (Eds.), Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia (pp. 21–

40). Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi  
Negara - Lembaga Administrasi Negara  
(STIA-LAN).

Undang-Undang No 14 tahun 2008 tentang  
Keterbukaan Informasi Publik  
Perki No.1 Tahun 2010 tentang Standar  
Layanan  
Informasi Publik  
Perki No.1 Tahun 2013 Tentang Prosedur  
Penyelesaian Sengketa Informasi Publik  
Perki No. 3 Tahun 2016 Tentang Kode Etik  
Anggota Komisi Informasi