Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan terjalinnya para pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauhmana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal. Kesemua itu menyebabkan organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif dibanding dengan hanya mengelompokkan manusia yang lebih kecil dan lebih alamiah, seperti keluarga, kelompok-kelompok persahabatan dan lingkungan masyarakat.

Organisasi pemerintah atau organisasi publik ada yang dinamakan pelimpahan wewenang atasan kepada bawahan, sebagai bentuk pelaksanaan untuk bahu membahu dalam menjalankan tujuan organisasi ditingkat daerah ataupun regional negara. Berupa kebijakan pemerintah pusat hingga diamanatkan kepada pemerintah pusat daerah untuk dapat menjalankan kebijakan yang dibuat pemerintah yang berlandaskan pada peraturan perundang-undangan, peraturan pemerintah ataupun peraturan daerah, yang dibuat pemerintah daerah guna menentukan arah dan masa depan daerah itu sendiri.

Kebijakan otonomi daerah didalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 selanjut di gantikan oleh Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Pemerintah daerah harus mengoptimalkan pembangunan daerah yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat. Melalui UU No. 23 Tahun 2014, pemerintah daerah dan masyarakat di daerah lebih diberdayakan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mempercepat laju pembangunan daerah. Pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia menitikberatkan pada level kabupaten/kota dirasakan sudah cukup tepat dengan pertimbangan untuk lebih mendekatkan pelayanan kepada masyarakat.

Penekanan utama otonomi daerah di tingkat kabupaten dan kota yang lebih kompleks, seperti besarnya jumlah penduduk maupun luasnya cakupan (coverage) pelayanan. Masalah yang muncul antara lain, jauhnya jarak (orbitasi) dan sulitnya akses (accesibility) masyarakat terhadap pelayanan pemerintah kabupaten/kota. Hal ini menjadikan tujuan penyelenggaraan otonomi menjadi semu ketika tercipta akses masyarakat yang rendah terhadap pelayanan pemimpinnya di daerah. Selama berlangsungnya penyelengaraan otonomi daerah, terdapat dua pendekatan pembangunan pelayanan terhadap masyarakat, pertama pendekatan 2“kewilayahan” seperti wilayah propinsi, kabupaten maupun kota, kecamatan dan kelurahan. Kedua, pendekatan “sektoral”, seperti sektor ekonomi, pendidikan, dan kesehatan. Prinsip desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan partisipasi, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Sejalan dengan hal tersebut, maka implementasi kebijakan otonomi daerah telah mendorong terjadinya perubahan, baik secara struktural, fungsional maupun kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu perubahan yang sangat esensial yaitu menyangkut kedudukan, tugas pokok dan fungsi kecamatan yang sebelumnya merupakan perangkat wilayah dalam kerangka asas dekonsentrasi, berubah statusnya menjadi perangkat daerah dalam kerangka asas desentralisasi. Sebagai perangkat daerah, camat dalam menjalankan tugasnya mendapat pelimpahan kewenangan dari dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota.

Pengaturan penyelenggaraan kecamatan baik dari sisi pembentukan, kedudukan, tugas dan fungsinya secara legalistik diatur dengan peraturan pemerintah. Sebagai perangkat daerah, camat mendapatkan pelimpahan kewenangan yang bermakna untuk urusan pelayanan masyarakat. Selain itu kecamatan juga akan mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan. Camat melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundangan, pembinaan desa/kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan serta instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Oleh karena itu, kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan, karena penyelenggaraan tugas instansi tersebut harus berada dalam koordinasi Camat. Koordinasi tersebut dimaksudkan untuk mencapai keserasian, keselarasan, keseimbangan, sinkronisasi dan integrasi keseluruhan kegiatan pemerintahan yang diselenggarakan di kecamatan guna mewujudkan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan kecamatan yang efektif dan efisien. Prinsip utama dalam pelimpahan wewenang adalah wewenang yang dapat didelegasikan yaitu wewenang yang bersifat atributif, sedangkan wewenang yang bersifat delegatif tidak dapat didelegasikan kepada pihak lain, karena akan mempersulit dalam hal pembiayaan dan pertanggungjawabannya.

Pelimpahan wewenang dapat dikemukakan kemukakan, bahwa prinsip dalam memberikan pelimpahan wewenang harus memberikan perhatian pada isi kebijakan dan konteks pelaksanaannya. Isi kebijakan menyangkut pengaruh kepentingan yang ada, keuntungan-keuntungan yang diperoleh, kejelasan tujuan, program pelaksanaan dan dukungan sumber daya baik finansial maupun personil, sedangkan dalam konteks pelaksanaan kebijakan menyangkut bentuk dan indikator wewenang, kepentingan dan strategi, karakter rezim pimpinan dan organisasi serta tanggung jawab.

Pelimpahan wewenang dilakukan oleh Bupati kepada Camat bertujuan untuk menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan, yang mana pelimpahan wewenang dari Bupati kepada Camat ini selain merupakan tuntutan dari warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang mudah, murah, cepat dan berkualitas, juga merupakan amanat dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan mempertegas kembali kewenangan camat.

Kewenangan Camat yang bersifat atributif tetap ada sebagai pendamping kewenangan yang didelegasikan bupati/walikota. Dalam hubungannya, Camat dipertegas menerima kewenangan dari bupati/walikota. Amanat yang sama juga dikemukakan oleh Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah pada pasal 12 ayat 3, ”Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota.”Adanya pelimpahan wewenang ini diharapkan beberapa pelayanan publik seperti pemberian ijin dan pelayanan non perijinan dapat diselesaikan secara langsung di kecamatan. Hal ini jelas akan memberikan semangat yang cukup kuat kepada pemerintah kecamatan untuk meningkatkan kinerjanya terutama dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan memudahkan warga masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang murah, cepat dan berkualitas, sebagai jalan terjadinya percepatan pembangunan daerah yang mana memperlihatkan perwujudan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien, serta untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah.

Kinerja Pegawai dalam hal ini mempunyai peranan penting guna dapat bahu-membahu dalam menjalankan pelimpahan wewenang yang diberikan Bupati/Walikota kepada Camat. Pemberdayaan pegawai ditingkat kecamatan mampu ditingkatkan kembali dengan adanya pelimpahan wewenang yang berikan Bupati/Walikota kepada camat agar dapat terimplementasinya suatu kebijakan yang mengacu pada visi misi suatu daerah. Banyaknya tugas pekerjaan yang menjadi beban Kecamatan selama ini belum diimbangi dengan pemenuhan kualitas kemampuan pegawai, sarana dan prasarana dan faktor pendukung lainnya yang dianggap memadai. Kecamatan di Kabupaten Lebak dalam melaksanakan peran, fungsi dan tugasnya banyak mengalami kesulitan-kesulitan terutama dalam mencapai hasil kerja yang dilakukan oleh para pegawainya.

Kinerja dimaksudkan sebagai kegiatan organisasi dalam mengukur terhadap hasil kerja pegawainya yang lazim di disebut kinerja/*performance*, yaitu bagaimana pegawai melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas dalam suatu organisasi, atau Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan penjajagan yang peneliti lakukan berkaitan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Lebak nomor 8 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebak, yang dilakukan di Kecamatan Bayah masih terdapat permasalahan dalam Implementasi Kebijakan pelimpahan sebagian wewenang Bupati kepada Camat terdapat permasalahan yang sekiranya masih terdapat kejanggalan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bayah, yaitu:

1. Kualitas kerja pegawai kecamatan rendah, mengakibatkan hasil kerja tidak optimal. Contoh : pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan menggunakan komputer, seperti pengerjaan dalam *Microsoft excel* namun masih masih lamban dalam pengerjaannya karena masih kurangnya keterampilan menggunakan komputer untuk pengerjaan yang lebih efektif dan efisien.
2. Komunikasi pegawai tidak optimal, mengakibatkan kerjasama antar pegawai dengan kelompok sasaran kerjanya menjadi terhambat.

Contoh : Pegawai Seksi Pemerintahan dan Pertanahan dan Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mengedepankan komunikasi formalistic dalam pendataan kepengurusan Rukun Warga.

1. Kemampuan pegawai rendah, menyebabkan proses kerja dan koordinasi di lapangan terhambat. Contoh : pegawai seksi Pelayanan Umum tidak mampu mengoperasikan program outocard dalam mempertimbangkan ijin lokasi bagi pengurusan ijin mendirikan bangunan.

Bertitik tolak dari latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang dituangkan ke dalam usulan penelitian yang berjudul : **”Pengaruh Implementasi Kebijakan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak Provinsi Banten”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, yang dijadikan pernyataan masalah (*problem statement*) dalam penelitian ini adalah : kinerja pegawai Kecamatan rendah, di duga disebabkan belum optimalnya implementasi kebijakan pelimpahan sebagian wewenang Bupati Lebak kepada Camat.

Berpedoman pada *problem statement* tersebut di atas, maka dapat diidentifikasikan masalah penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh Implementasi Kebijakan pelimpahan sebagian wewenang Bupati Lebak kepada Camat terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak.
2. Berapa besar pengaruh Implementasi Kebijakan melalui Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, Sumber-sumber kebijakan, Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Karakteristik badan-badan pelaksana, Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik serta Kecenderungan pelaksana (*implementors*) terhadap kinerja pegawai Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak.
3. Indikator apa yang menjadi penghambat dalam implementasi kebijakan pelimpahan sebagian wewenang bupati kepada camat dan usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut.
	1. **Tujuan Penelitian**
4. Menganalisis besarnya pengaruh Implementasi Kebijakan pelimpahan sebagian wewenang Bupati Lebak kepada Camat terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak.
5. Menganalisis besarnya pengaruh Implementasi Kebijakan pelimpahan sebagian wewenang Bupati Lebak kepada Camat Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, Sumber-sumber kebijakan, Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan, Karakteristik badan-badan pelaksana, Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik serta Kecenderungan pelaksana (*implementors*) terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak.
6. Mengetahui hambatan dalam implementasi kebijakan pelimpahan sebagian wewenang bupati kepada camat dan usaha-usaha dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan tersebut.
	1. **Kegunaan Penelitian**
7. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Kecamatan Bayah untuk mengimplementasikan kebijakan Pelimpahan wewenang dalam meningkatkan kinerja pegawai.
8. Kegunaan Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khasanah keilmuan Administrasi Negara, khususnya kebijakan publik yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan dan Kinerja Pegawai.
9. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran pada Camat Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak dalam memecahkan masalah Implementasi Kebijakan pelimpahan sebagian wewenang Bupati Lebak kepada Camat dan Kinerja Pegawai.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu yang menyangkut masalah konflik, keputusan dan siap yang memperoleh apa dari suatu kebijakan. Dalam implementasi kebijakan biasanya terjadi interaksi antara lingkungan yang satu dengan yang lainnya melalui komunikasi dan saling pengertian dari para pelaku (aktor) yang terlibat. Kegagalan komunikasi biasanya terjadi karena pesan yang disampaikan tidak jelas, sehingga membingungkan penerima pesan. Kesalahan interpretasi menyebabkan perbedaan pesepsi bahkan mempengaruhi pengertian masyarakat yang terkena kebijakan.

**Van Horn** dan **Van Meters** dalam **(Winarno, 2007:156)** mengemukakan variabel-variabel yang dapat mendukung kinerja dalam rangka efektivitas pelaksanaan pelayanan publik, yaitu :

1. **Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan**
2. **Sumber-sumber kebijakan**
3. **Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan**
4. **Karakteristik badan-badan pelaksana**
5. **Kondisi-kondisi ekonomi, sosial dan politik**
6. **Kecenderungan pelaksana (*implementors*)**

 Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan berguna dalam menguraikan tujuan-tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh. Di samping itu, ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan merupakan bukti itu sendiri dan diukur dengan mudah dalam beberapa kasus. Dalam melakukan studi implementasi, tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran suatu program yang akan dilaksanakan harus diidentifikasi dan diukur karena implementasi tidak dapat berhasil atau mengalami kegagalan bila tujuan-tujuan itu tidak dipertimbangkan.

 Di samping ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan, yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengukur implementasi kebijakan adalah sumber-sumber yang tersedia. Sumber-sumber tersebut dapat berupa sumber daya manusia, sumber-sumber yang mencakup dana atau perangsang (*incentives*) yang dapat mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan juga sangat berpengaruh terhadap proses implementasi kebijakan. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan tidak dapat dilaksanakan,kecuali juka ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan itu dinyatakan dengan cukup jelas, sehingga para pelaksana dapat mengetahui apa yang diharapkan dari ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan itu. Komunikasi di dalam dan antara-antara organisasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit. Oleh karena itu, implementasi yang berhasil seringkali membutuhkan mekanisme-mekanisme dan prosedur-prosedur lembaga.

Karakteristik dari badan-badan pelaksana juga merupakan hal yang penting dalam proses implementasi kebijakan publik. Dalam melihat karakteristik badan-badan pelaksana, seperti yang dinyatakan oleh **Van Meter** dan **Van Horn**, struktur birokrasi diartikan sebagai karakteristik-karakteristik, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi berulang-ulang dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial maupun nyata dengan apa yang mereka miliki dengan menjalankan kebijakan.

Kinerja

Dasar dan tujuan-tujuan

Kebijaksanaan

Sumber-

sumber

Komunikasi antar organisasi dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan

Kecenderungan pelaksanaan- pelaksanaan

Karakteristik-karakteristik dari badan-badan pelaksana

Kondisi Sosial, Ekonomi dan Politik

Gambar: 1.1 ( *Implementasi kebijakan publik)*

Sumber : **Winarno (2007:157)**

Pemahaman mengenai *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja yang juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja, unjuk kerja ataupun penampilan kerja (LAN, 1992:3). Sedangkan menurut **Smith** dalam, **(Sedarmayanti, 1995:52)** kinerja adalah ”…*output drive from processes human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses)

**Mitchell** dalam **Sedarmayanti (2001:51)** mengemukakan mengenai aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*Quality of work*)
2. Ketepatan waktu (*Promptness*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Prestasi kerja (etos kerja / kinerja) pegawai dapat dilihat dari segi pencapaian tujuan, organisasi yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatagorikan efektif. Keefektifan suatu organisasi dapat diukur dari hasil kerja yang dilakaukan oleh para pegawai dalam pencapaian tujuan sebagai kriteria terakhir (*output*). Kinerja yang dimaksud yaitu dimana individu-individu atau kelompok/tim pegawai di dalam organisasi dapat melaksanakan kerjanya sesuai dengan tujuan dan sasaran yang diharapkan atau direncanakan sebelumnya. Kegiatan dalam organisasi memiliki suatu ukuran yang lazim dinilai adalah kinerja/*performance*, yaitu bagaimana para pegawai melakukan sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan dan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dalam organisasi.

Berdasarkan pandangan di atas dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan sesungguhnya tidak hanya menyangkut perilaku badan-badan administratif yang bertanggungjawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan pada kelompok sasaran, melainkan pula menyangkut jaringan kekuatan politik, ekonomi dan sosial yang langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi perilaku dari semua pihak yang terlibat dalam organisasi yang pada akhirnya akan memberikan dampak baik yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan. Relevansi antara Implementasi Kebijakan dan Kinerja dalam penelitian ini jelas memberikan kontribusi positif terhadap upaya Pemerintah Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak dalam mengembang amanah, yaitu terlaksananya Peraturan Daerah Kabupaten Lebak Nomor 08 Tahun 2016. Hal ini sejalan dengan pendapat **Prawirosentono (1999:2)** yang mengatakan bahwa :

**“Kinerja/*Performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekolompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.**

 Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut :

**Variabel-variabel Implementasi Kebijakan**

**(Van Horn & Van Meters, dalam Winarno 2007:156)**

**( X )**

1. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan
2. Sumber-sumber kebijakan
3. Komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksanaan
4. Karakteristik badan pelaksana
5. Kondisi ekonomi, social dan politik
6. Kecenderungan pelaksanaan

**Aspek-aspek Kinerja Pegawai**

**(Mitchell, dalam Sedarmayanti, 2001:51)**

**(Y)**

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan; dan
5. Komunikasi

Gambar : 1.2

*Paradigma pemikiran tentang Implementasi Kebijakan dan Kinerja Pegawai*

**1.6 Hipotesis**

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak.
2. Implementasi Kebijakan melalui Ukuran dasar dan tujuan kebijakan, sumber-sumber kebijakan, komunikasi antar organisasi dan kegiatan pelaksanaan, karakteristik badan pelaksana, kondisi ekonomi, sosial dan politik serta kecenderungan pelaksana besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak.

**1.7 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

**a. Lokasi**

lokasi penelitian ini yaitu di Kecamatan Bayah Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Beralamat Kp. Ciwaru, Ds. Bayah Barat, Kec. Bayah, Jl. Raya Bayah No. 127, Lebak Bayah Barat (42393). Telp. (0252) 401275.

**b. Waktu Penelitian**

Jadwal penelitian yaitu tahap penjajagan yang dilaksanakan pada minggu ke-3 dan ke-4 bulan Februari 2017 dan minggu ke-1 bulan Maret 2017 dan tahap penelitian dilaksanakan bulan Juni-Agustus 2017.