



Implementasi Kebijakan Desentralisasi Daerah Otonomi Baru: Strategi Pembangunan Manusia di Kabupaten Bandung Barat

Fahri Juarsa Muhammad

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Darma Kotamobagu, Jln. D.C. Manoppo, Kelurahan Pobundayan, Kecamatan Kotamobagu Barat – Kota Kotamobagu (95717)

Email Korespondensi: fahrijuarsa@stiewdkotamobagu.ac.id

Abstrak

Pemekaran setiap daerah di Indonesia dengan mewujudkan daerah otonom baru (DOB) sebagai langkah dalam meningkatkan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, termasuk pembangunan manusia. Namun, dalam praktiknya, banyak DOB justru tertinggal dalam pencapaian Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pemekaran daerah dalam meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Bandung Barat, dengan menggunakan model Van Meter dan Van Horn dengan penambahan indikator kepemimpinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, pengumpulan data melalui wawancara mendalam, studi dokumen, dan observasi partisipatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan di Kabupaten Bandung Barat masih menghadapi berbagai kendala, seperti tidak sinkronnya tujuan kebijakan dengan indikator kinerja daerah, keterbatasan sumber daya, fragmentasi birokrasi, dan lemahnya kapasitas serta motivasi agen pelaksana. Penambahan elemen kepemimpinan terbukti menjadi variabel penting dalam menjembatani kesenjangan antara kebijakan pusat dan realitas lokal, serta meningkatkan efektivitas koordinasi dan komunikasi lintas lembaga. Temuan ini berkontribusi terhadap pengembangan teori implementasi kebijakan dengan memperluas kerangka analisis klasik. Penelitian ini relevan bagi para pembuat kebijakan, terutama dalam merancang strategi implementasi kebijakan daerah yang lebih adaptif, responsif, dan berbasis konteks lokal.

Kata kunci: Desentralisasi; Implementasi Kebijakan; Indeks Pembangunan Manusia; Kepemimpinan

Implementation of the New Autonomous Region Decentralization Policy: Human Development Strategy in West Bandung Regency

Abstract

The expansion of each region in Indonesia by establishing new autonomous regions (DOB) is a step to improve public services and community welfare, including human development. However, in practice, many DOBs are lagging behind in achieving the Human Development Index (HDI). This study aims to analyze the implementation of regional expansion policies in improving the Human Development Index (HDI) in West Bandung Regency, using the Van Meter and Van Horn model with the addition of leadership indicators. This study uses a qualitative approach with a case study method, collecting data through in-depth interviews, document studies, and participant observation. The results show that policy implementation in West Bandung Regency still faces various obstacles, such as a lack of synchronization of policy objectives with regional performance indicators, limited resources, bureaucratic fragmentation, and weak capacity and motivation of implementing agents. The addition of leadership elements has proven to be an important variable in bridging the gap between central policies and local realities, as well as increasing the effectiveness of coordination and communication between institutions. These findings contribute to the development of policy implementation theory by expanding the classical analytical framework. This research is relevant for policymakers, especially in designing regional policy implementation strategies that are more adaptive, responsive, and based on local contexts.

Keywords: Decentralisation; Policy Implementation; Human Development Index; Leadership.

How to Cite: Muhammad, F. J. . (2025). Implementasi Kebijakan Desentralisasi Daerah Otonomi Baru: Strategi Pembangunan Manusia di Kabupaten Bandung Barat. *Empiricism Journal*, 6(4), 2548-2563. <https://doi.org/10.36312/6hnje679>



<https://doi.org/10.36312/6hnje679>

Copyright© 2025, Muhammad

This is an open-access article under the CC-BY-SA License.



PENDAHULUAN

Otonomi daerah, sebagai landasan pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, diwujudkan sebagian melalui desentralisasi, yang memberikan kewenangan

kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengelola kepentingan masyarakat setempat berdasarkan aspirasi lokal, dengan harapan tercapainya keadilan politik, akuntabilitas pemerintah daerah, dan demokratisasi yang lebih baik, karena pemerintah daerah dianggap memiliki pemahaman yang lebih baik tentang isu-isu yang dihadapi masyarakatnya. Seiring dengan reformasi sistem pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi, berbagai inisiatif restrukturisasi daerah telah muncul, termasuk perluasan dan konsolidasi daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Pemekaran sebuah daerah menjadi isu penting sejak Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 mulai diberlakukan, yang kemudian diperbarui dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014. Regulasi ini memberikan dasar bagi pembentukan Daerah Otonomi Baru (DOB) sebagai makna prinsip desentralisasi, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pengelolaan sumber daya daerah yang lebih optimal, sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pembentukan, Pembubaran, dan Penggabungan Daerah. Data dari Kementerian Dalam Negeri menunjukkan bahwa antara tahun 1999 dan 2022, Indonesia telah membentuk 226 DAB baru, yang terdiri dari 11 provinsi, 181 kabupaten, dan 11 kota, salah satunya yakni Kabupaten Bandung Barat (KBB), yang merupakan hasil pemisahan dari Kabupaten Bandung, yang pembentukannya dapat membawa perbaikan signifikan bagi masyarakatnya kedepannya

Pada dasarnya, tujuan utama dalam merestrukturisasi daerah, khususnya pembentukan daerah baru, adalah untuk mencapai tata kelola yang efektif, proses percepatan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan meningkatkan kualitas pelayanan publik, administrasi pemerintahan dan menumbuhkan daya saing setiap daerah, serta melestarikan adat dan budaya sebagai ciri khas suatu daerah. Namun, bukti empiris menunjukkan bahwa dalam implementasinya, perkembangan restrukturisasi di setiap daerah belum sepenuhnya selaras. Kabupaten Bandung Barat, sebagai salah satu DOB yang dimekarkan menjadi daerah yang terpisah berdasarkan UU No. 12 Tahun 2007, merupakan studi kasus yang menarik. Kabupaten Bandung Barat pernah dinobatkan sebagai DOB terbaik di Indonesia, tetapi di sisi lain, daerah ini terus menghadapi berbagai tantangan struktural dan kinerja pembangunan manusia yang cenderung stagnan, bahkan Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Bandung Barat berada di bawah rata-rata yang sudah ditetapkan oleh Provinsi Jawa Barat.

Adapun indikator keberhasilan pembangunan, termasuk dampak kebijakan pemekaran daerah yang dikategorikan sebagai daerah baru, diukur menggunakan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), yang merupakan indeks dengan mengukur pencapaian rata-rata dalam tiga dimensi, yakni kesehatan, pendidikan, dan ekonomi. Data terbaru dari Badan Pusat Statistik Jawa Barat tahun 2023 menunjukkan bahwa IPM Kabupaten Bandung Barat berada di peringkat ke-22 dari 27 kabupaten/kota, dengan nilai 70,33, tertinggal dari kabupaten induknya, yakni Kabupaten Bandung, yang mencatat IPM sebesar 73,64. Faktor keterlambatan ini tidak hanya terlihat pada indikator pendidikan seperti rata-rata Tahun Sekolah tetapi juga pada komponen ekonomi dan kesehatan, termasuk tingginya angka stunting di beberapa desa yang terpencil. Kemudian, situasi ini menjadi hambatan bagi Kabupaten Bandung Barat disebabkan oleh masalah kelembagaan internal, seperti kapasitas fiskal yang rendah, anggaran daerah yang defisit, dan keterlibatan pemimpin daerah yang terjerat kasus korupsi yang melibatkan dua bupati secara berturut-turut.

Permasalahan tersebut memunculkan pertanyaan penting: apakah pemekaran daerah otonom baru sebagai sebuah Solusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana diamanatkan oleh peraturan nasional? Atau justru pemekaran daerah otonom yang baru seperti Kabupaten Bandung Barat menjadi beban fiskal dan sumber kesenjangan pembangunan baru? Pada beberapa penelitian terdahulu terkait dampak kebijakan perluasan wilayah terhadap kinerja pemerintah dan pembangunan masyarakat. (Tenrini, 2016) menyoroti euforia demokrasi seputar perluasan wilayah, yang tidak selalu disertai dengan kesiapan kelembagaan, sementara (Muqoyyidin, 2016) menunjukkan bahwa perluasan seringkali menciptakan masalah baru, termasuk konflik perbatasan dan kesenjangan fiskal. (Santika dkk., 2018) menemukan bahwa di beberapa wilayah, seperti Lombok Utara, desentralisasi berdampak positif pada kinerja ekonomi dan pelayanan publik.

Di sisi lain, penelitian oleh (Aminah dkk., 2019) dan (Rudiansyah, 2024) menunjukkan bahwa desentralisasi wilayah belum secara signifikan mempercepat peningkatan kualitas pendidikan dan kesehatan. Namun, sebagian besar studi ini masih bersifat makro dan umum, tidak mengkaji secara mendalam variabel implementasi kebijakan, kapasitas kelembagaan, dan dampak kuantitatif serta kualitatifnya terhadap HDI dalam konteks spesifik DOB.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini berfokus pada Kabupaten Bandung Barat sebagai studi kasus, menggunakan pendekatan model implementasi kebijakan untuk menganalisis seberapa efektif kebijakan desentralisasi dalam meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia. Berbeda dengan studi sebelumnya yang hanya mengamati hasil pembangunan secara umum, studi ini secara sistematis akan memaparkan apa yang menjadi faktor dalam memengaruhi implementasi kebijakan, termasuk sumber daya, karakteristik pelaksana, disposisi, dan kondisi sosial-politik lokal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hambatan dan peluang dalam implementasi kebijakan yang berada pada tingkatan daerah. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap pengembangan suatu model implementasi kebijakan pada suatu daerah otonom baru dan memberikan rekomendasi kebijakan berbasis bukti bagi pemerintah daerah dan pusat untuk mengoptimalkan kebijakan desentralisasi demi tercapainya kesejahteraan rakyat berdasarkan amanat undang-undang yang sudah ditetapkan.

Desentralisasi merupakan sebuah instrumen kebijakan yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik melalui pemberian kewenangan dari pemerintah pusat ke daerah (Smoke, 2016). Desentralisasi di Indonesia diperkuat melalui kebijakan perluasan daerah atau pembentukan Daerah Otonom Baru atau selanjutnya disebut DOB, yang diharapkan dapat meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan dasar dan mempercepat pembangunan ekonomi lokal (Fitriani dkk., 2005). Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2007 secara eksplisit menyebutkan bahwa perluasan wilayah sebagai bagian dari strategi dalam meningkatkan kinerja pemerintah daerah.

Dari desentralisasi tersebut, berdasarkan studi empiris yang telah dilakukan menunjukkan berbagai macam hasil beragam, bahwa perluasan regional berhasil mempercepat pembangunan, seperti di Kabupaten Lombok Utara (Santika dkk., 2018) dan Kabupaten Luwu Timur (Rifdan, 2010). Namun, studi yang lain juga menyoroti tingkat kegagalan yang tinggi dari perluasan DOB untuk tujuan efisiensi pelayanan dan meningkatkan kesejahteraan (Aminah dkk., 2019) (Nurliawati, 2014). Hal tersebut menunjukkan bahwa pentingnya meninjau kembali terhadap bagaimana proses implementasi kebijakan desentralisasi yang berlangsung dari berbagai daerah.

Berdasarkan hasil temuan lebih lanjut, bahwa kapasitas tata kelola administrasi dan digital sebagai bagian yang penting dalam desentralisasi. Misalnya, sebuah penelitian tentang reformasi birokrasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung menunjukkan bagaimana penerapan paradigma Pelayanan Publik Baru yang menciptakan suatu orientasi bagi masyarakat yang lebih besar, tata kelola secara partisipatif, dan transparansi pada lembaga publik (Nubala dkk., 2024). Upaya reformasi ini merupakan hal yang penting di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata, di mana administrasi yang baru dibentuk seringkali mengalami kesulitan dengan legitimasi dan penyampaian layanan. Melengkapi hal ini, penelitian implementasi pelayanan publik digital di Kabupaten Jayapura, menyoroti bagaimana platform *e-government* dapat meningkatkan transparansi dan akses keterbukaan informasi, namun juga mengungkap kesenjangan dalam infrastruktur digital dan kesiapan terhadap administrasi (Sawir dkk., 2023). Dari penelitian yang ditemukan, secara eksplisit bahwa desentralisasi dan perluasan wilayah tidak dapat berhasil hanya melalui reformasi struktural; melainkan harus disertai dengan inovasi yang bermakna dalam budaya birokrasi, praktik kepemimpinan, dan sistem tata kelola digital yang disesuaikan dengan kapasitas di suatu daerah.

Selanjutnya, dalam menganalisis keberhasilan atau kegagalan kebijakan desentralisasi, model implementasi kebijakan publik digunakan sebagai bagian dari kerangka teoritis utama, dengan mengidentifikasi enam variabel yang menentukan keberhasilan implementasi, yakni: (1) Ukuran dan tujuan kebijakan (standar dan target); (2)

Sumber daya (keuangan, manusia, teknologi); (3) Komunikasi antar organisasi dan kegiatan implementasi; (4) Karakteristik agen pelaksana (struktur birokrasi, kapasitas); (5) Sikap atau kecenderungan (disposisi) pelaksana; dan (6) Lingkungan ekonomi, sosial, dan politik (Van Meter & Van Horn, 1975). Konsep yang diberikan ini dianggap komprehensif dalam menganalisis apa yang menjadi tantangan dalam implementasi kebijakan perluasan daerah otonom baru, terutama di Kabupaten Bandung Barat. Model ini banyak digunakan dalam studi kebijakan publik karena mampu menangkap kompleksitas praktik implementasi kebijakan di tingkat lokal (Hill & Hupe, 2014).

Selain itu, pendekatan model konflik ambiguitas menambahkan dimensi baru untuk memahami konteks yang lebih mendalam dari sebuah implementasi (Matland, 1995). Dalam model ini, kebijakan diklasifikasikan ke dalam empat kategori berdasarkan tingkat ambiguitas dan konflik: administratif, politik, eksperimental, dan simbolis. Kerangka kerja ini penting untuk dipahami sebagai sebuah dinamika implementasi desentralisasi, yang melibatkan berbagai aktor dan kepentingan yang tidak secara suatu kesatuan di setiap wilayah daerah.

Berbagai studi literatur terbaru, lebih lanjut dengan dilakukannya penelitian terhadap penerapannya dalam kompleksitas regulasi tata kelola. Misalnya, Bagaimana ambiguitas dan kontestasi kebijakan di berbagai tingkat tata kelola yang dapat menjadi faktor penghambat implementasi kebijakan konservasi lahan gambut di Irlandia, dengan menggambarkan bagaimana tantangan yang muncul dalam sistem yang terdesentralisasi (Connaughton, 2024). Demikian pula, terkait dengan bagaimana status kepemimpinan dan struktur organisasi yang dapat memengaruhi hasil implementasi, yang menunjukkan bahwa kualitas pelaksanaan kebijakan berkaitan erat dengan dinamika pelaksana internal (Andersen dkk., 2024). Hasil temuan tersebut mendukung relevansi berkelanjutan dari model Van Meter dan Van Horn, terutama ketika dilengkapi dengan kerangka kerja yang berdampak terhadap konflik seperti model konflik ambiguitas. Dalam konteks terdesentralisasi seperti Indonesia, di mana dinamika yang terjadi di suatu daerah, pemisahan birokrasi, dan krisis kepemimpinan sering terjadi, mengintegrasikan model yang ditawarkan dengan memberikan pemahaman yang lebih menyeluruh tentang hambatan implementasi dan menawarkan wawasan secara praktis untuk meningkatkan kinerja terhadap kebijakan di wilayah daerah otonom baru.

Selanjutnya, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dikembangkan oleh United Nations Development Programme atau selanjutnya disebut UNDP sebagai indikator dalam mengukur kualitas hidup secara multidimensional, yang terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu kesehatan (diukur dengan harapan hidup), pendidikan (rata-rata tahun sekolah dan perkiraan tahun sekolah), dan standar hidup layak (pengeluaran per kapita yang disesuaikan) (UNDP, 2016). Secara teoritis, konsep ini berakar pada pendekatan kemampuan yang dikembangkan oleh Amartya Sen, yang menekankan pentingnya memperluas kebebasan kehidupan manusia secara substansial (Sen, 1999).

Indeks Pembangunan Manusia atau selanjutnya disebut IPM di Indonesia sering digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja dan dampak kebijakan pembangunan di suatu daerah. Penelitian oleh (Sjafii dkk., 2005) menunjukkan bahwa IPM menjadi representatif dalam mengukur keberhasilan pembangunan daerah. Namun, secara konteks daerah otonom baru, masih terdapat kekurangan penelitian yang menghubungkan kebijakan desentralisasi dan pencapaian IPM secara mendalam, khususnya yang mengkaji interaksi antara variabel implementasi kebijakan dan hasil indeks pembangunan manusia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif-eksploratif untuk memahami secara mendalam terhadap sejauh mana dinamika implementasi kebijakan daerah otonomi baru Kabupaten Bandung Barat dan keterkaitannya dengan laju peningkatan IPM. Pendekatan ini dipilih karena dapat menangkap kompleksitas sosial secara luas dan kelembagaan yang dapat memengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan publik dalam konteks lokal tertentu (Creswell, 2023). Penelitian ini berfokus pada analisis proses implementasi kebijakan, interaksi antar aktor, dan persepsi pelaksana terhadap faktor apa saja yang mendukung dan menjadi hambatan keberhasilan kebijakan.

Kerangka konseptual penelitian ini mengacu pada model implementasi kebijakan (Van Meter & Van Horn, 1975), yang mencakup enam variabel utama: ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, disposisi pelaksana, dan lingkungan eksternal. Model ini dipilih karena adanya unsur yang tersistematis dan integratif, serta telah terbukti dapat diterapkan dalam menganalisis kebijakan publik di tingkat lokal (Mazmanian & Sabatier, 1983). Selain itu, pemahaman tentang tingkat ambiguitas dan konflik dalam implementasi kebijakan juga dapat diintegrasikan dengan menggunakan model konflik ambiguitas (Matland, 1995), dengan mengidentifikasi strategi implementasi yang paling tepat di Kabupaten Bandung Barat. Variabel dari kedua model tersebut dioperasionalisasi dalam pedoman wawancara dan kategori analisis tematik.

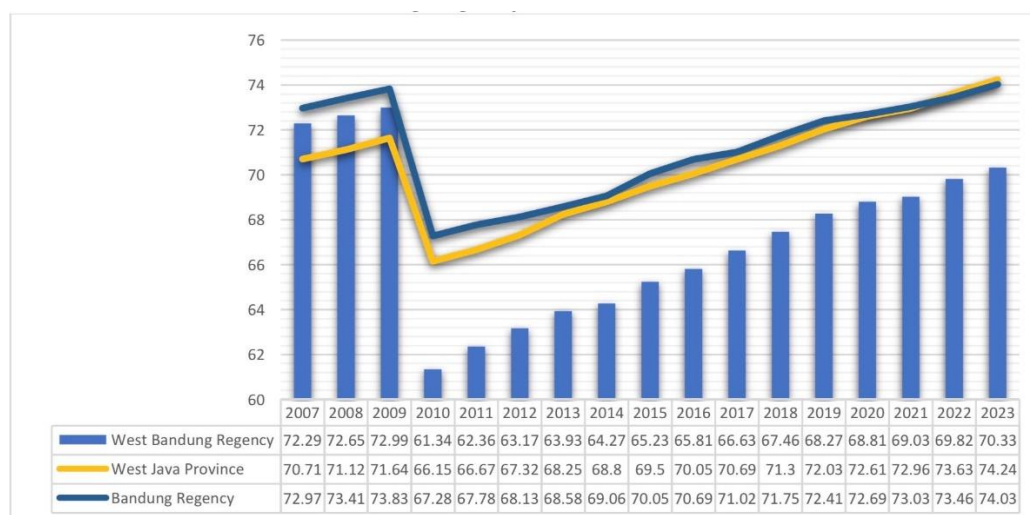
Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball*, termasuk pejabat dari Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Provinsi Jawa Barat, dan Pemerintah Kabupaten Bandung Barat, serta perwakilan kecamatan. Wawancara dilakukan dengan menggunakan format semi-terstruktur secara fleksibel dalam mengeksplorasi pengalaman empiris dan narasi lokal. Data sekunder diperoleh dari dokumen peraturan, laporan statistik BPS, dokumen anggaran, dan laporan evaluasi DOB. Semua data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melalui model interaktif (Miles dkk., 2014), yang mencakup tiga tahap utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber, metode, dan waktu untuk memastikan konsistensi dan kredibilitas temuan (Patton, 2002).

Dalam menentukan informan yang dibutuhkan pada penelitian ini sekiranya dibutuhkan yakni 15 informan yang memiliki kapasitas dengan menduduki jabatan strategis baik yang ada di pemerintahan pusat dalam hal ini Kementerian Dalam Negeri, Bappenas, dan Kabupaten Bandung Barat sebagai lokus penelitian. Kemudian, penulis mempertimbangkan pengalaman pejabat yang menduduki jabatan struktural yang dipegang oleh informan sebagai bahan atas informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Selain itu, adanya keterlibatan secara langsung informan dalam pelaksanaan kebijakan. Para informan dalam penelitian ini mewakili berbagai pemangku kepentingan strategis yang terlibat dalam perumusan, implementasi, dan evaluasi kebijakan perluasan wilayah di Kabupaten Bandung Barat. Mereka meliputi: (1) pembuat kebijakan tingkat nasional, seperti Direktur Penataan Wilayah di Kementerian Dalam Negeri, anggota Dewan Penasihat Otonomi Daerah, dan Deputi dari Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas); (2) pejabat tingkat provinsi, yakni Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan pegawai desentralisasi fiskal; (3) pengelola aset dari Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah; (4) aktor legislatif dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) di tingkat provinsi dan kabupaten yang terlibat dalam proses regulasi; (5) pelaksana utama di tingkat kabupaten, termasuk Bupati Bandung Barat, Sekretaris Daerah, dan Kepala Tata Kelola Daerah; (6) kepala kecamatan dari DOB yang baru dibentuk; dan (7) perwakilan masyarakat dari Forum Pembentukan DOB dan tokoh masyarakat setempat. Seleksi komprehensif ini bertujuan untuk memastikan inklusi beragam perspektif kelembagaan dan untuk menangkap pemahaman multidimensional tentang proses implementasi kebijakan dan dampaknya terhadap penyampaian layanan publik. Kemudian, penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu 12 bulan atau 1 tahun dimulai dengan melakukan perizinan terhadap lokus penelitian dan selanjutnya melakukan observasi terlebih dahulu pasca Kabupaten Bandung Barat menjadi daerah otonom baru, kemudian pengolahan dan analisis data, penulisan jurnal, sampai ke tahapan publikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tren Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Bandung Barat Setelah Perubahan Organisasi dari segi Administrasi

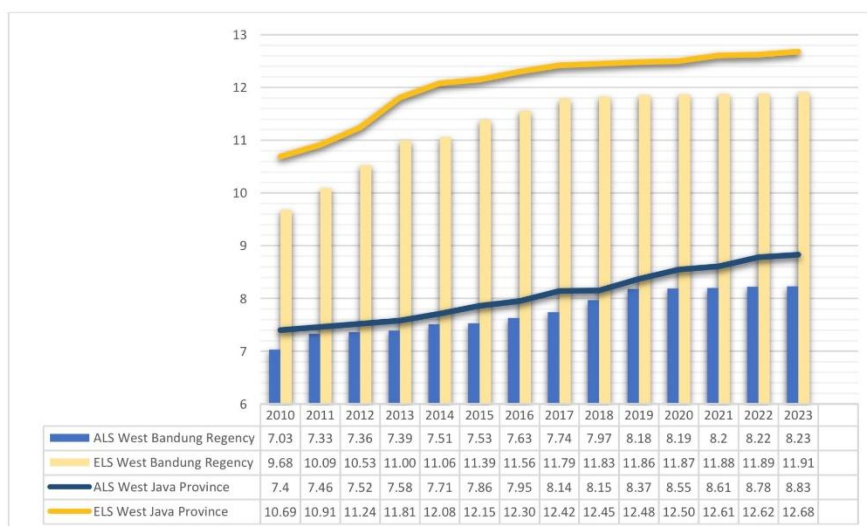
Secara keseluruhan, pencapaian Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Bandung Barat menunjukkan tren peningkatan secara konsisten sejak pembentukan daerah otonom baru tahun 2007.



Gambar 1. Perbandingan Nilai IPM Kabupaten Bandung Barat dengan Provinsi Jawa Barat dan Kabupaten Bandung dari tahun 2007 hingga 2023
Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2023)

Secara keseluruhan, pencapaian Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Kabupaten Bandung Barat menunjukkan tren peningkatan secara konsisten sejak pembentukan daerah otonom baru tahun 2007. Pada gambar 1 menunjukkan bahwa meskipun arah peningkatannya jelas, laju percepatannya belum mencapai tingkat regional yang kompetitif. Hal ini menunjukkan bahwa pembagian wilayah memang telah membawa dampak positif, tetapi belum cukup kuat untuk mereformasi pemerataan pembangunan manusia secara terstruktur. Peningkatan IPM pada tahun 2020 dari 69,52 menjadi 70,33 tahun 2022. Tren tersebut menunjukkan peningkatan berkelanjutan dari segi pendidikan, kesehatan, dan pengeluaran rumah tangga. Namun, tren tersebut belum secara signifikan untuk membuat Kabupaten Bandung Barat masuk ke kategori sebelumnya yakni menengah, menuju kategori predikat tinggi.

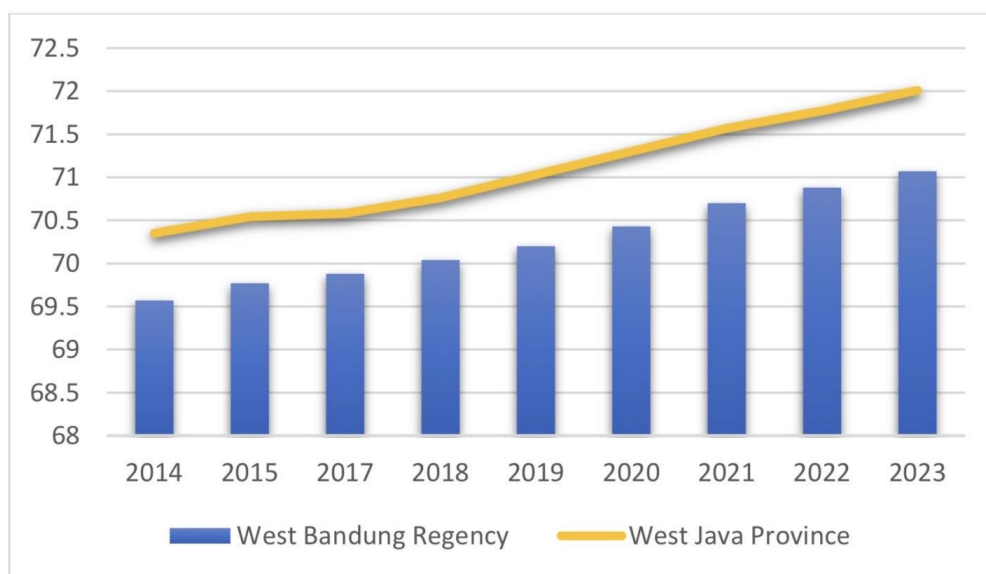
Meskipun peningkatan skor IPM terus berlanjut, posisi Kabupaten Bandung Barat yang relative stagnan dibandingkan dengan rata-rata provinsi dan kabupaten induk menunjukkan adanya kendala struktural dan tata kelola yang mendasar. Tantangan utamanya terletak pada distribusi hasil pembangunan yang tidak merata di berbagai sektor dan wilayah, khususnya pada desa-desa yang baru dibentuk di kabupaten tersebut. Hal tersebut mencerminkan masalah implementasi lebih luas yang terkait dengan kapasitas wilayah, termasuk alokasi fiskal yang terbatas, perencanaan yang terpecah, dan kecenderungan perubahan birokrasi. Selain itu, percepatan dalam rangka meningkatkan IPM yang relatif lambat, maka diperlukan intervensi kebijakan yang terarah untuk melakukan perluasan infrastruktur serta pengembangan sumber daya manusia dan reformasi kelembagaan. Berdasarkan data pada Gambar 1 menunjukkan bahwa meskipun Kabupaten Bandung Barat telah mencapai kemajuan di bidang kesehatan dan pendidikan, kabupaten ini masih tertinggal dalam indikator ekonomi, terutama pendapatan, yang menjadi suatu hal yang vital dalam transformasi sosial ekonomi jangka panjang. Oleh karena itu, hasil temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya dalam melakukan penelitian terhadap bagaimana tata kelola yang terdesentralisasi dan perubahan organisasi administrasi yang kemudian diterjemahkan menjadi peningkatan yang terukur dalam hasil pelayanan publik, terutama dalam konteks daerah otonom baru (DOB).



Gambar 2. Rata-rata Lama Pendidikan dan Perkiraan Pendidikan di Kabupaten Bandung Barat dan Provinsi Jawa Barat

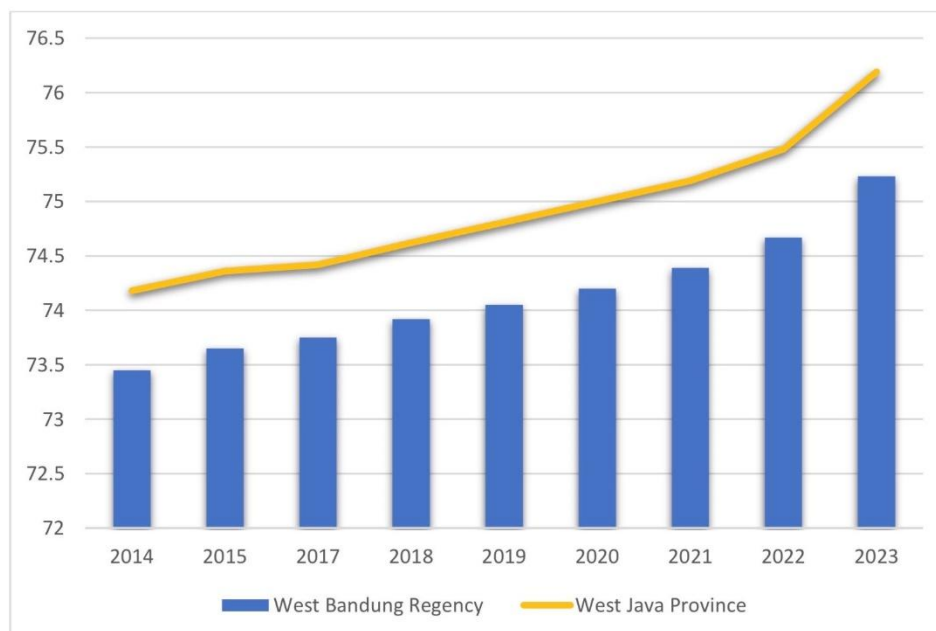
Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2023)

Kemudian, dari segi pendidikan yang ditunjukkan pada Gambar 2, mengalami peningkatan yang masih dalam tahap wajar, tetapi masih dibatasi oleh kesenjangan internal. Rata-rata Lama Sekolah pada tahun 2010 meningkat dari 7,03 menjadi 8,23 pada tahun 2023, sedangkan Harapan Lama Sekolah juga meningkat dari 9,68 menjadi 11,91 pada tahun periode yang sama. Tren ini menunjukkan perluasan akses dan partisipasi dalam pendidikan di kalangan penduduk usia sekolah. Namun, jika dibandingkan dengan rata-rata Provinsi Jawa Barat (MLS 8,83 tahun; Tingkat Harapan Lama Sekolah pada Tahun 2023, 12,68 tahun) menunjukkan bahwa Kabupaten Bandung Barat masih tertinggal dalam pencapaian secara actual. Adanya kesenjangan geografis antara wilayah utara yang lebih maju dan wilayah selatan yang kurang maju menggambarkan buruknya distribusi kualitas pendidikan, infrastruktur sekolah yang tidak merata, distribusi guru yang belum optimal, dan beban sosial ekonomi pada keluarga berpenghasilan rendah merupakan hambatan utama dalam mengubah aspirasi pendidikan menjadi pencapaian nyata.



Gambar 3. Harapan Hidup Laki-laki di Kabupaten Bandung Barat dan Provinsi Jawa Barat

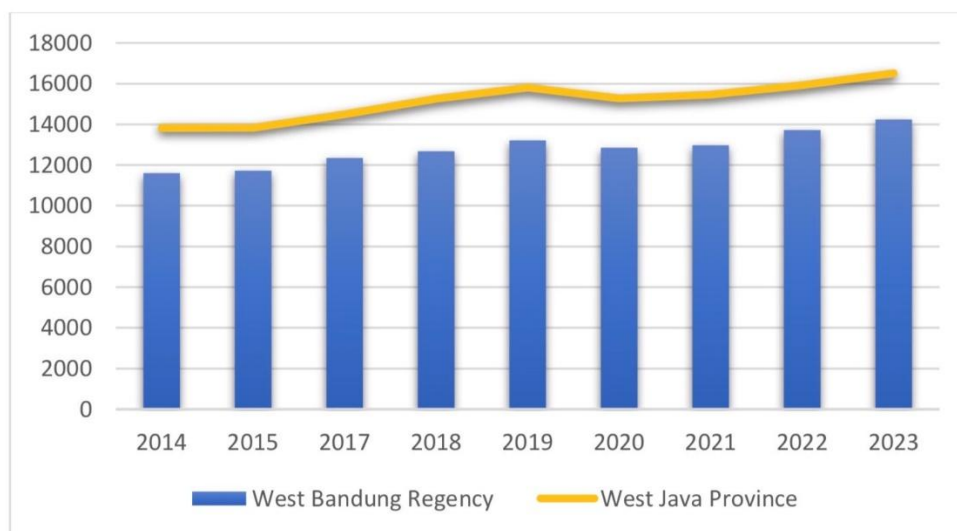
Sumber: (Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2023)



Gambar 4. Harapan Hidup Perempuan di Kabupaten Bandung Barat dan Provinsi Jawa Barat

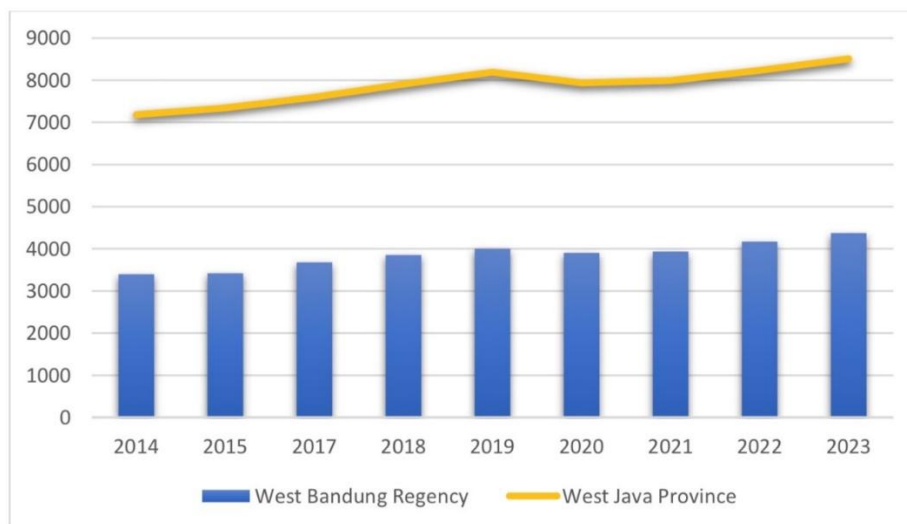
Sumber: (Badan Pusat Statistik Jawa Barat, 2023)

Sektor kesehatan menunjukkan perkembangan yang serupa. Meskipun angka harapan hidup meningkat antara tahun 2014 dan 2023, dari 69,57 tahun menjadi 71,07 tahun untuk pria, dan dari 74,18 menjadi 75,23 tahun untuk wanita (Grafik 3 dan 4), kesenjangan tetap terlihat jelas jika dibandingkan dengan rata-rata provinsi (72,01 tahun untuk pria dan 76,19 tahun untuk wanita). Namun, tantangan struktural masih tetap ada, meskipun fasilitas perawatan kesehatan seperti rumah sakit dan pusat kesehatan masyarakat telah meningkat, fasilitas tersebut belum terdistribusi secara merata di daerah terpencil. Selain itu, tingginya prevalensi stunting menunjukkan bahwa intervensi gizi dan kesehatan ibu dan anak belum optimal, dan koordinasi antar lembaga pemerintah daerah dalam menangani masalah kesehatan masyarakat masih lemah.



Gambar 5. Pengeluaran Riil Per Kapita untuk Laki-Laki di Kabupaten Bandung Barat dan Provinsi Jawa Barat

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2023)



Gambar 6. Pengeluaran Riil Per Kapita untuk Perempuan di Kabupaten Bandung Barat dan Provinsi Jawa Barat

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2023)

Dimensi standar hidup, yang diwakili oleh pengeluaran riil per kapita yang disesuaikan, juga tumbuh dari Rp10,34 juta pada tahun 2020 menjadi Rp11,82 juta di tahun 2022 (Gambar 5 dan 6). Namun, pertumbuhan ini belum cukup untuk menjangkau kelompok rentan, yang mengalami kemiskinan ekstrem, khususnya di daerah pertanian dan pegunungan. Salah satu penyebabnya adalah struktur ekonomi daerah yang masih didominasi oleh sektor informal dan pertanian dengan kontribusi terbatas dari sektor jasa dan manufaktur. Ketergantungan fiskal yang tinggi pada transfer pemerintah pusat, ditambah dengan komposisi anggaran yang didominasi oleh pengeluaran personel, membatasi ruang fiskal untuk pengeluaran pembangunan yang produktif dan inklusif. Hal ini menghambat percepatan peningkatan standar hidup yang berkelanjutan.

Dengan demikian, meskipun pencapaian IPM Kabupaten Bandung Barat menunjukkan kemajuan, hal itu masih belum mencerminkan hasil kebijakan yang sepenuhnya efektif setelah pemekaran daerah otonomi baru. Perbaikan kuantitatif perlu disertai dengan reformasi kebijakan berdasarkan data mikro lokal, distribusi sumber daya yang lebih adil, dan konsistensi dalam pelaksanaan program pembangunan manusia strategis. Upaya Pemerintah Kabupaten Bandung Barat untuk mempercepat pertumbuhan IPM perlu difokuskan pada reformasi kelembagaan, keterlibatan masyarakat, dan merumuskan kembali sektor anggaran berbasis kinerja yang secara langsung membahas indikator pendidikan, kesehatan, dan ekonomi. Tanpa intervensi yang lebih terarah dan berbasis bukti, IPM Kabupaten Bandung Barat akan tetap stagnan di tengah dinamika persaingan pembangunan antar wilayah di Provinsi Jawa Barat.

Analisis Implementasi Kebijakan Daerah Otonomi Baru dan Hubungannya dengan Pencapaian IPM Kabupaten Bandung Barat

Implementasi kebijakan merupakan proses penting dalam siklus kebijakan publik yang bertujuan merumuskan suatu kebijakan menjadi tindakan konkret melalui kegiatan, program, dan lembaga yang berperan sebagai pelaksana. Tingkat kompleksitas yang semakin meningkat dalam konteks desentralisasi DOB, di mana kebijakan yang dirancang di tingkat pusat harus dioperasionalkan di tingkat daerah dengan kondisi kapasitas yang berbeda-beda. Untuk menganalisis fenomena ini secara sistematis, studi ini menggunakan model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn sebagai kerangka analitis utama. Model ini dianggap relevan karena menyediakan enam variabel kunci, yaitu standar dan tujuan kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik pelaksana, disposisi pelaksana, dan lingkungan eksternal, yang memungkinkan pemeriksaan komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau kegagalan implementasi. Dengan menggunakan model ini, studi ini dapat secara sistematis meneliti bagaimana kebijakan desentralisasi di Kabupaten Bandung Barat memengaruhi upaya peningkatan

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan mengidentifikasi poin-poin kritis yang perlu diperbaiki melalui intervensi kebijakan yang lebih adaptif dan kontekstual.

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa salah satu masalah mendasar terletak pada perumusan langkah-langkah dan tujuan kebijakan. Undang-Undang No. 12 Tahun 2007 bahwasannya, tujuan mulia seperti mendekatkan layanan publik dan meningkatkan kesejahteraan, tetapi hal tersebut cenderung bersifat umum dan kurang terukur secara spesifik dalam dokumen perencanaan regional seperti RPJMD 2019–2024. Indikator pembangunan manusia utama, seperti rata-rata tahun sekolah, pengeluaran per kapita, dan harapan hidup, belum ditentukan sebagai indikator utama dalam evaluasi kinerja atau dalam mengalokasikan anggaran. Akibatnya, tujuan terhadap pemisahan DOB Kabupaten Bandung Barat dengan kebijakan tersebut menjadi ambigu dan sulit dievaluasi secara kuantitatif, dimana menurut (Matland, 1995), dapat menghambat efektivitas implementasi sejak awal. Konsistensi yang rendah antara perumusan tujuan abstrak dan implementasi program konkret, seperti yang diungkapkan oleh salah satu staf Bappelitbangda mengenai fokus pada infrastruktur fisik daripada hasil IPM, menegaskan adanya hambatan awal dalam siklus implementasi (Van Meter & Van Horn, 1975).

Kendala signifikan berikutnya adalah keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun manusia. Setelah perluasan, daerah otonom baru seringkali lebih fokus pada transisi pemerintahan, seperti pembentukan kelembagaan, regulasi, dan pengelolaan sumber daya, daripada realisasi tujuan desentralisasi, sehingga pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat seringkali terabaikan. Kabupaten Bandung Barat awalnya menunjukkan kemajuan awal berkat kepemimpinan awal yang efektif, tetapi keberhasilan ini tidak berlanjut karena kasus korupsi yang melibatkan kepala daerah, yang mengikis kepercayaan publik dan menghambat pembangunan. Distribusi sumber daya juga tetap menjadi tantangan. Tanpa pengelolaan keuangan, infrastruktur, dan sumber daya manusia yang memadai dan merata, desentralisasi kesulitan untuk secara signifikan meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan berisiko memperlebar kesenjangan sosial ekonomi antar daerah.

Data dari (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat, 2023) menunjukkan bahwa alokasi belanja langsung untuk sektor-sektor vital seperti pendidikan dan kesehatan masih di bawah 25% dari total Anggaran Daerah KBB. Situasi ini diperparah oleh lemahnya Indeks Kapasitas Fiskal Daerah sebesar 0,25 persen (%), yang membatasi fiskal pemerintah daerah yang fleksibel untuk mendanai program-program pembangunan manusia secara strategis. Keterbatasan tersebut tidak hanya dalam hal anggaran tetapi juga dalam ketersediaan dan distribusi tenaga profesional seperti guru, dokter, dan konselor gizi, yang masih tidak merata, terutama di daerah perbatasan seperti Desa Rongga dan Cipongkor. Berdasarkan hasil dari informan pada instansi Dinas Kesehatan mengenai tantangan distribusi tenaga medis, yaitu karena adanya pembatasan perekrutan dan insentif yang tidak memadai. Kemudian, ketersediaan sumber daya manusia dengan kompetensi teknis untuk merancang dan mengevaluasi program berbasis IPM juga menjadi sebuah hambatan. Hasil ini seperti yang dikatakan oleh (Grindle, 1980) bahwa keberhasilan implementasi kebijakan tidak hanya bergantung pada pendanaan tetapi juga pada ketersediaan tenaga yang profesional dan kompeten.

Lebih lanjut, karakteristik lembaga pelaksana di Kabupaten Bandung Barat menunjukkan kapasitas yang bervariasi secara teknis. Pejabat di lembaga teknis seperti kecamatan, dan kepala desa memiliki tingkat pemahaman yang berbeda tentang perencanaan berbasis IPM. Daerah seperti Lembang dan Padalarang, pemahamannya relatif baik, tetapi di daerah lain seperti Sindangkerta dan Gununghalu, pemahaman masih terbatas, seperti yang diakui oleh seorang informan di salah satu kecamatan yang menyatakan bahwa mereka hanya melaksanakan program dari atas tanpa memberikan kapasitas bagi mereka untuk mengembangkan program berbasis indikator mereka sendiri. Kesenjangan kompetensi ini, diperparah oleh kurangnya pelatihan pasca desentralisasi, yang mendukung studi (Hill & Hupe, 2014) tentang bagaimana heterogenitas karakteristik agen pelaksana dapat menjelaskan variasi dalam kinerja implementasi kebijakan desentralisasi di berbagai wilayah.

Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk memastikan keberhasilan organisasi pemerintah, karena pemimpin yang kompeten mampu membimbing,

memotivasi, dan mengoptimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan. Hermanu Iriawan dan Edyanto menekankan bahwa kepemimpinan sebagai pusat perubahan dan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, di mana pemimpin harus unggul dalam pengetahuan dan mampu mengarahkan dinamika perubahan terhadap struktur birokrasi. Namun, sejak didirikan, Kabupaten Bandung Barat telah mengalami krisis kepemimpinan, dengan tiga kepala daerah berturut-turut terlibat dalam kasus korupsi. Abubakar dijatuhi hukuman penjara karena penggalangan dana untuk pencalonan istrinya; Aa Umbara terlibat dalam kasus pengadaan COVID-19; dan Arsan Latif juga disebut sebagai tersangka dalam kasus korupsi.

Selain itu, masalah komunikasi antar organisasi dan pelaksanaan kegiatan juga menjadi faktor penghambat. Koordinasi antar lembaga mengenai isu pembangunan manusia masih bersifat sektoral dan belum terintegrasi secara optimal. Meskipun forum seperti Musyawarah Perencanaan Pembangunan atau selanjutnya disebut musrenbang, koordinasi tematik mengenai isu pendidikan dan kesehatan belum efektif, sebagaimana dibuktikan oleh program pencegahan stunting yang diimplementasikan sebagian oleh masing-masing lembaga terkait. Pernyataan kepala desa tentang kurangnya pengetahuan mengenai indikator yang digunakan oleh departemen lain menyoroti kelemahan komunikasi secara horizontal. Situasi ini tidak hanya menyebabkan adanya tumpang tindih program dan inefisiensi anggaran tetapi juga mencerminkan lemahnya jaringan antar lembaga, yang menurut (O'Toole, 2000), merupakan penyebab utama kegagalan implementasi kebijakan dalam kompleksitas suatu sistem pemerintahan. Kurangnya integrasi komunikasi juga mengakibatkan informasi atau arahan dari pemerintah pusat tidak tersampaikan sepenuhnya dan seragam di tingkat operasional.

Meskipun berbagai inisiatif bertujuan untuk meningkatkan komunikasi dan kerja sama antar lembaga, hambatan mendasar tetap ada, termasuk inkonsistensi data, paradigma sektoral yang mengakar, dan kepemimpinan strategis yang tidak memadai. Di Kabupaten Bandung Barat, misalnya, perbedaan data antar instansi pemerintah, khususnya dalam program pengentasan kemiskinan, menyoroti keterbatasan koordinasi. Contoh yang menonjol adalah kurangnya pemanfaatan data tentang anak-anak yang tidak bersekolah yang disediakan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, yang gagal diintegrasikan secara efektif oleh Dinas Pendidikan ke dalam perencanaannya. Terpecahnya lembaga horizontal, di mana unit pemerintah daerah beroperasi secara terpisah, mengakibatkan berkurangnya sinergi dan efisiensi kebijakan. Menurut model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn, kelemahan dalam komunikasi dan koordinasi organisasi tersebut secara kritis melemahkan efektivitas program publik.

Meskipun artikel ini menyoroti aspek kelembagaan dan birokrasi, artikel ini juga dapat menambahkan faktor eksternal yang lebih luas seperti dukungan masyarakat, ekonomi regional, dan faktor sosial yang memengaruhi efektivitas kebijakan. Lingkungan eksternal, yang meliputi dimensi sosial-ekonomi, politik, dan geografis, memainkan peran penting dalam membentuk hasil kebijakan. Dalam kasus Kabupaten Bandung Barat, wilayahnya yang luas dan bergunung-gunung menciptakan tantangan logistik dalam memberikan layanan publik yang adil. Kesenjangan sosial ekonomi antara daerah utara yang relatif urbanisasi dan zona selatan yang lebih mengacu pada skala desa, memperburuk ketidaksetaraan. Selain itu, ketidakstabilan politik yang dipicu oleh skandal korupsi yang melibatkan mantan bupati telah mengganggu keberlanjutan dan kredibilitas kebijakan pembangunan, menciptakan hambatan lebih lanjut terhadap tata kelola yang efektif (Mazmanian & Sabatier, 1983).

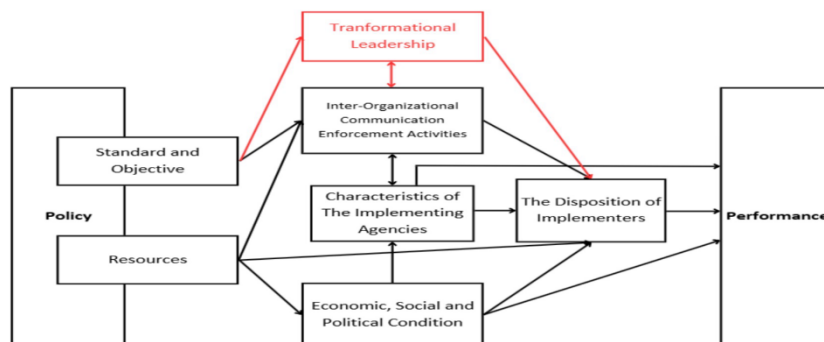
Oleh karena itu, peningkatan HDI di Kabupaten Bandung Barat membutuhkan lebih dari sekadar efisiensi teknis. Hal ini memerlukan strategi holistik dan multidimensi yang mencakup reformasi tata kelola, peningkatan kapasitas di antara para pelaksana, dan koordinasi antar lembaga yang lebih kuat. Pada saat yang sama, harus ada upaya baru untuk mendorong keterlibatan masyarakat yang bermakna, meningkatkan kepercayaan publik, dan mempertimbangkan dinamika sosial-politik yang kompleks. Hanya dengan menyelaraskan kemampuan kelembagaan dengan realitas kontekstual, kebijakan publik dapat mencapai hasil pembangunan berkelanjutan di lingkungan yang penuh tantangan.

Studi ini memberikan kontribusi teoritis penting bagi studi implementasi kebijakan publik, khususnya dengan mengembangkan dan memodifikasi model klasik (Van Meter &

Van Horn, 1975) untuk konteks kebijakan daerah otonom baru dan peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) di Kabupaten Bandung Barat. Kebaruannya terletak pada integrasi pendekatan teoritis dan aplikasi praktis di tiga dimensi utama IPM, yaitu pendidikan, kesehatan, dan ekonomi, serta penambahan kepemimpinan sebagai variabel strategis baru dalam proses implementasi. Sementara model Van Meter dan Van Horn pada dasarnya menjelaskan keberhasilan implementasi sebagai hasil interaksi antar variabel seperti ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi eksternal, dan disposisi pelaksana, studi ini menggabungkan elemen kepemimpinan untuk mengatasi kompleksitas implementasi kebijakan di daerah otonom baru yang menghadapi tantangan administratif, politik, dan sosial. Model ini menjadi semakin relevan dalam menjelaskan realitas birokrasi Indonesia yang terdesentralisasi, sering kali ditandai dengan fragmentasi kelembagaan dan dinamika lokal yang unik.

Integrasi kepemimpinan sebagai variabel dalam model implementasi kebijakan Van Meter dan Van Horn masih dikatakan jauh yang didasarkan pada bukti empiris yang menggambarkan bahwa keberhasilan atau kegagalan kebijakan desentralisasi sangat bergantung pada kemampuan para pemimpin untuk bertindak sebagai katalisator. Pemimpin yang efektif berperan penting dalam merumuskan pedoman operasional, menyatukan beragam aktor kebijakan, dan menjaga kesetiaan pada tujuan kebijakan yang dimaksud. Seperti yang dicatat oleh (Van Meter & Van Horn, 1975) dan didukung oleh (Dove & Freeley, 2011), kepemimpinan sangat penting dalam menjembatani kesenjangan antara arahan tingkat atas secara makro dan kebutuhan spesifik yang didorong oleh konteks di tingkat daerah. Daerah Kabupaten Bandung Barat, kepemimpinan Pelaksana Tugas Bupati pada awal desentralisasi memainkan peran penting dalam mengelola transformasi kelembagaan, menunjukkan bagaimana kepemimpinan adaptif dapat mengarahkan keberhasilan jangka pendek. Namun, seiring berjalannya waktu, mengikisnya integritas kepemimpinan yang dibuktikan dengan skandal korupsi yang berulang telah sangat melemahkan kesinambungan kebijakan dan keberlanjutan inisiatif pembangunan manusia. Hal ini memperkuat pernyataan bahwa, tanpa kepemimpinan yang komunikatif, integratif, dan responsif, implementasi kebijakan menjadi rentan terhadap disorientasi, stagnasi, dan bahkan mendapatkan penolakan.

Meskipun penelitian ini menekankan kepemimpinan, hal tersebut tidak berarti membahas variabel-variabel penting lainnya seperti budaya organisasi dan dinamika politik daerah, dimana dapat memengaruhi hasil implementasi. Budaya organisasi menentukan bagaimana norma, nilai, dan rutinitas informal membentuk perilaku aktor di dalam lembaga publik. Dalam konteks seperti Kabupaten Bandung Barat, di mana birokrasi dan ego sektoral seringkali berlaku, pendekatan yang digerakkan oleh kepemimpinan juga harus mempertimbangkan bagaimana kebiasaan institusional yang mengakar dapat membatasi perubahan adaptif. Demikian pula, lanskap politik yang ditandai oleh aliansi yang berfluktuasi berdampak pada adanya suatu distorsi terhadap suatu kebijakan dan mengkompromikan netralitas administratif.



Gambar 7. Modifikasi Model Implementasi Kebijakan Pemekaran Daerah Otonomi Baru dalam Meningkatkan Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Bandung Barat

Model yang dikembangkan dalam penelitian ini menggambarkan interaksi yang lebih dinamis di antara elemen-elemen inti dari proses implementasi. Misalnya, ukuran dan

kejelasan tujuan kebijakan seringkali melemah di tingkat operasional ketika tidak didukung oleh para pemimpin yang mampu menerjemahkan norma-norma yang masih abstrak menjadi strategi yang dapat ditindaklanjuti. Di Kabupaten Bandung Barat, komunikasi sektoral dan yang kurang terkoordinasi antar lembaga telah jelas menghambat program-program strategis utama, termasuk akses pendidikan yang adil dan pengurangan stunting. Dalam kasus seperti itu, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai fasilitator dialog lintas sektoral tetapi juga sebagai arsitek mekanisme koordinasi kelembagaan (Mavrogordato & White, 2020). Dampak kepemimpinan juga meluas ke pembentukan disposisi pelaksana; gaya kepemimpinan partisipatif dan berorientasi visi telah terbukti mendorong motivasi, keterlibatan, dan kepemilikan yang lebih kuat di antara para aktor kebijakan, seperti yang disoroti oleh (Gilson, 2016). Hal ini menggarisbawahi bagaimana kepemimpinan berkontribusi tidak hanya pada kepatuhan prosedural tetapi juga pada pemeliharaan suasana organisasi yang konstruktif.

Seperti yang digambarkan pada Gambar 7, elemen kepemimpinan ditempatkan di antara karakteristik lembaga pelaksana dan kinerja implementasi, dan terkait dengan beberapa variabel, yaitu:

1. Ukuran dan Tujuan Kebijakan → Kepemimpinan

Cakupan dan tujuan kebijakan menentukan arah dan standar yang harus dicapai dalam implementasi kebijakan. Namun, tujuan kebijakan yang dirancang di tingkat pusat seringkali sulit untuk diimplementasikan secara langsung di tingkat implementasi tanpa kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan berperan dalam menjembatani standar kebijakan dengan realitas implementasi di lapangan, memastikan bahwa kebijakan bukan hanya dokumen administratif tetapi diterjemahkan menjadi strategi yang dapat ditindaklanjuti. Pemimpin dengan visi yang jelas dapat membantu mengembangkan pedoman teknis, mengidentifikasi hambatan dalam implementasi kebijakan, dan memberikan arahan yang lebih konkret kepada pelaksana kebijakan. Selain itu, pemimpin yang memahami langkah-langkah dan tujuan kebijakan dengan baik dapat lebih mudah menyesuaikan kebijakan jika hambatan muncul dalam implementasi di lapangan, tanpa kehilangan esensi dari implementasi kebijakan, dan memberikan arahan yang lebih konkret kepada pelaksana kebijakan. Selain itu, pemimpin yang memahami langkah-langkah dan tujuan kebijakan dengan baik dapat lebih mudah menyesuaikan kebijakan jika hambatan muncul dalam implementasi di lapangan, tanpa kehilangan esensi dari kebijakan tersebut.

2. Kepemimpinan ↔ Komunikasi Antar Organisasi dan Penegakan Hukum

Kepemimpinan yang efektif dan komunikasi antar organisasi, termasuk penegakan hukum, ada dalam hubungan yang saling memperkuat, di mana masing-masing memengaruhi dan memperkuat yang lain. Para pemimpin memainkan peran penting dalam merancang dan melembagakan mekanisme komunikasi yang memastikan koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah, lembaga, dan aktor masyarakat, sehingga memungkinkan implementasi kebijakan yang konsisten. Seperti yang disoroti oleh (Mavrogordato & White, 2020), kepemimpinan yang kuat meningkatkan kejelasan dan kerja sama antar lembaga, mengurangi fragmentasi dan meningkatkan hasil. Pada saat yang sama, sistem komunikasi yang kuat memberdayakan para pemimpin dengan informasi tepat waktu, umpan balik pemangku kepentingan, dan sinyal peringatan dini, memungkinkan mereka untuk beradaptasi dan memimpin secara responsif. Dinamika ini meluas ke penegakan hukum, di mana kepemimpinan memastikan pembentukan mekanisme penegakan hukum yang adil dan konsisten, sementara komunikasi antar lembaga yang jelas meningkatkan pemantauan, kepatuhan, dan legitimasi keputusan kepemimpinan. Tanpa interaksi timbal balik ini, kebijakan berisiko menjadi tidak terkoordinasi, penegakannya buruk, atau disalahartikan antar lembaga.

3. Kepemimpinan → Sikap (Disposisi) Pelaksana

Sikap para pelaksana mengacu pada sikap dan komitmen para pelaksana kebijakan dalam menjalankan tugas mereka. Faktor ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan. Pemimpin yang inspiratif dan partisipatif dapat membangun motivasi dan dedikasi para pelaksana dalam menjalankan kebijakan. Sebaliknya, jika pemimpin tidak menunjukkan dukungan yang kuat terhadap implementasi kebijakan atau gagal membangun rasa tanggung jawab di antara para pelaksana, akan muncul sikap penolakan, penundaan, atau bahkan kegagalan implementasi kebijakan. Menurut (Gilson, 2016), kepemimpinan

inklusif dapat membangun kepercayaan di antara para pelaksana kebijakan, meningkatkan keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk implementasi kebijakan yang lebih efektif.

Secara keseluruhan, baik faktor internal maupun eksternal pada akhirnya memengaruhi disposisi atau sikap para pelaksana kebijakan. Pembentukan daerah otonomi baru ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan yang adil, tata kelola yang efisien, dan peningkatan layanan publik. Namun, Kabupaten Bandung Barat, keberhasilan kebijakan ini menghadapi berbagai tantangan yang melibatkan sikap dan disposisi para pelaksana kebijakan, komitmen kepemimpinan, dan isu integritas yang memengaruhi tingkat kepercayaan publik. Persepsi bahwa program pembangunan manusia 'tidak menghasilkan umpan balik dari hasil politik' dibandingkan dengan pembangunan infrastruktur fisik, hasilnya langsung terlihat, seperti yang diungkapkan oleh kepala desa, menunjukkan kesenjangan antara tujuan kebijakan jangka panjang dan tekanan politik jangka pendek. Sikap ini menyebabkan kecenderungan implementasi menjadi simbolis daripada substantif, meskipun para pelaksana mungkin memahami pentingnya IPM. Seperti yang ditekankan oleh (Van Meter & Van Horn, 1975), disposisi para pelaksana yang tidak selaras dengan tujuan kebijakan akan melemahkan kualitas implementasi. Komitmen yang lemah terhadap visi pembangunan dan sistem pengawasan internal yang tidak efektif tidak hanya mencerminkan krisis kepemimpinan tetapi juga secara langsung berdampak pada rendahnya partisipasi masyarakat dalam program-program strategis.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan perluasan wilayah di Kabupaten Bandung Barat belum sepenuhnya berhasil mencapai tujuan yang dimaksudkan yaitu peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM), sebagaimana diamanatkan oleh peraturan nasional. Meskipun telah terjadi peningkatan IPM secara kuantitatif, namun laju kemajuannya masih tertinggal dibandingkan wilayah induk dan rata-rata provinsi. Hambatan utama meliputi formulasi tujuan kebijakan yang kurang jelas, keterbatasan sumber daya, koordinasi antar organisasi yang lemah, serta kapasitas dan motivasi yang rendah di antara para pelaksana. Terpecahnya struktur birokrasi dan krisis kepemimpinan, yang diperparah oleh kasus korupsi yang berulang di kalangan pejabat daerah, semakin melemahkan efektivitas keseluruhan implementasi kebijakan. Model Van Meter dan Van Horn secara efektif mengidentifikasi interaksi kompleks variabel yang memengaruhi keberhasilan kebijakan desentralisasi, khususnya dalam hal komunikasi, karakteristik pelaksana, dan disposisi pelaksana. Kepemimpinan adaptif telah terbukti memainkan peran penting dalam menjembatani kesenjangan antara niat kebijakan tingkat makro dan realitas implementasi tingkat mikro di daerah otonom yang baru dibentuk. Model implementasi kebijakan yang dimodifikasi, memperkuat hubungan antar variabel implementasi utama dan menyediakan kerangka analitis alternatif untuk meningkatkan implementasi kebijakan dalam konteks spesifik lokal.

REKOMENDASI

Studi ini sangat relevan dalam wacana yang lebih luas tentang desentralisasi dan perluasan wilayah, khususnya dalam mengevaluasi dampak nyatanya terhadap peningkatan IPM di wilayah otonom baru. Kedepannya, saran peneliti sebagai bentuk rekomendasi terhadap pemangku kebijakan, yakni perumusan ulang indikator kebijakan yang terukur, pengalokasian kembali anggaran dengan fokus pada IPM, peningkatan kapasitas bagi pelaksana, dan peningkatan mekanisme koordinasi lintas lembaga. Dengan demikian, model ini tidak hanya berkontribusi pada pemahaman dinamika implementasi kebijakan di Kabupaten Bandung Barat tetapi juga memiliki penerapan yang lebih luas ke daerah otonom baru lainnya (DOB) di Indonesia. Kerangka kerja ini dapat berfungsi sebagai alat konseptual dan evaluatif bagi pemerintah pusat dan daerah dalam merancang sistem implementasi kebijakan yang lebih responsif, partisipatif, dan berkelanjutan, terutama di daerah yang menghadapi tantangan serupa terkait kepemimpinan, koordinasi antar lembaga, dan kapasitas kelembagaan. Selanjutnya, bagi peneliti lain, agar dapat menggali informasi lebih

lanjut yang belum didapatkan dalam penelitian ini sebagai bahan informasi terhadap kebijakan daerah otonomi baru terhadap dampak pada Indeks Pembangunan Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, Evana, E., & Khairudin. (2019). Efektivitas 20 Tahun Implementasi Pemekaran Daerah Di Indonesia. *AJIE (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship)*, 4(3), 181–185.
- Andersen, S. C., Bruntse, M., James, O., & Jilke, S. (2024). Does Work Quality Differ between the Public and Private Sectors? Evidence from Two Online Field Experiments. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 34(1), 80–91. <https://doi.org/10.1093/jopart/muad011>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat. (2023). *Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Tahun 2023*. Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat.
- Connaughton, B. (2024). Multi-level governance and policy contestation: Ambiguity and conflict in the implementation of peatland conservation in Ireland. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 109–122. <https://doi.org/10.24965/gapp.11266>
- Dove, M. G., & Freeley, M. E. (2011). The effects of leadership on innovative program implementation. *Delta Kappa Gamma Bulletin*, 77(3), 25–32. <http://www.deltakappagamma.org/NH/DKGbulletinspring2011.PDF#page=25>
- Fitriani, F., Hofman, B., & Kaiser *, K. (2005). Unity in diversity? The creation of new local governments in a decentralising Indonesia. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 41(1), 57–79. <https://doi.org/10.1080/00074910500072690>
- Gilson, L. (2016). Everyday Politics and the Leadership of Health Policy Implementation. *Health Systems & Reform*, 2(3), 187–193. <https://doi.org/10.1080/23288604.2016.1217367>
- Grindle, M. S. (1980). *Politics and policy implementation in the Third World*. Princeton University Press.
- Hill, M., & Hupe, P. (2014). *Implementing public policy: An introduction to the study of operational governance* (3rd ed.). SAGE Publications.
- John W. Creswell. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Matland, R. E. (1995). Synthesizing the Implementation Literature: The Ambiguity-Conflict Model of Policy Implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a037242> Azis Zulficar Yausca, et al.
- Mavrogordato, M., & White, R. S. (2020). Leveraging Policy Implementation for Social Justice: How School Leaders Shape Educational Opportunity When Implementing Policy for English Learners. *Educational Administration Quarterly*, 56(1), 3–45. <https://doi.org/10.1177/0013161X18821364>
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and public policy*. Scott, Foresman.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Muqoyyidin, A. W. (2013). Pemekaran Wilayah dan Otonomi Daerah Pasca Reformasi di Indonesia: Konsep, Fakta Empiris dan Rekomendasi ke Depan. *Jurnal Konstitusi*, 10(2), 287–310. <https://doi.org/https://doi.org/10.31078/jk1025>
- Nubala, A. A., Muhtar, E. A., & Buchari, R. A. (2024). Bureaucratic Reform at Bandung Departement of Culture and Tourism in the New Public Service Perspective. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(1), 255–274. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v8i1.46476>
- Nurliawati, N. (2014). Analisis penataan daerah berdasarkan perspektif keuangan negara: Desain besar penataan daerah (Desertarda) tahun 2010–2015. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 11(3), 441–456.
- O'Toole, L. J. (2000). Research on Policy Implementation: Assessment and Prospects. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 263–288. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024270>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). SAGE Publications.

- Rifdan. (2010). Implementasi kebijakan pemekaran daerah dalam mendukung integrasi nasional di Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 23–39.
- Rudiansyah, B. (2024). *Evaluasi kebijakan pemerintah tentang pemekaran daerah otonomi baru dalam bidang pendidikan dan kesehatan (Studi pada Kabupaten Bandung Barat dan Kota Cimahi 2013–2021)*. Universitas Padjadjaran.
- Santika, R. H., Santoso, B., & Mahmudi, H. (2018). Analisis Dampak Pemekaran Daerah Terhadap Kinerja dan Pemerataan Ekonomi di Kabupaten Lombok Utara. *JIP (Jurnal Ilmu Pemerintahan) : Kajian Ilmu Pemerintahan Dan Politik Daerah*, 3(1), 15–23. <https://doi.org/10.24905/jip.3.1.2018.15-23>
- Sawir, M., Robo, S., Abubakar, F., & Kamaluddin, S. (2023). Implementation Of Public Services In The Digital Era As A Public Information Media Regional Government Of Jayapura Regency, Papua Province. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 6(2), 212. <https://doi.org/10.24198/jmpp.v6i2.45532>
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Alfred A. Knopf.
- Sjafii, M. A., Rasyid, M. R., & Hadi, S. (2005). *Desentralisasi dan otonomi daerah: Desentralisasi, demokratisasi, dan akuntabilitas pemerintahan daerah*. Lembaga Administrasi Negara dan Yayasan Obor Indonesia.
- Smoke, P. (2015). Rethinking Decentralization: Assessing Challenges to a Popular Public Sector Reform. *Public Administration and Development*, 35(2), 97–112. <https://doi.org/10.1002/pad.1703>
- Tenrini, R. H. (2013). *Pemekaran daerah: Kebutuhan atau euforia demokrasi? Mengapa harus mekar*. Kementerian Keuangan.
- UNDP. (2016). *Human development report 2016: Human development for everyone*.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process. *Administration & Society*, 6(4), 445–488. <https://doi.org/10.1177/009539977500600404>