**PESHUM : Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora**
**Vol.5, No.6, Oktober 2026**

# Kinerja Badan Penghubung Sumatera Barat Dalam Memfasilitasi Urusan Pemerintah Provinsi Dengan Pemerintah Pusat

**Donni Rizkia Bangun[1], Sampara Lukman[2], Andi Masrich[3]**
[1] Pascasarjana Institut Pemerintahan Dalam Negeri
[2] Institut Pemerintahan Dalam Negeri
[3] Institut Pemerintahan Dalam Negeri
E-mail: donnirizkia99@gmail.com [1]

**Article History:**
Received: 08 September 2026
Revised: 17 September 2026
Accepted: 25 September 2026

**Keywords:** *Kinerja, Fasilitasi, Badan Penghubung, Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, Pemerintah Pusat.*

***Abstract:*** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat dalam memfasilitasi Urusan Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Pusat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Teknik pengumpukan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah Teori peniliaian kinerja menurut The Liang Gie dan Buddy Ibrahim yang menyatakan bahwa kinerja ditentukan oleh beberapa dimensi yang memberikan pengaruh antara lain: motivasi kinerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, fasilitas kerja, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur dan iklim kerja. Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja Badan Penghubung Sumatera Barat dalam memfasilitasi urusan Pemerintah Provinsi dengan Pemerintah Pusat masih belum optimal sehingga belum mencapai tujuan pelayanan Badan Penghubung. Hal ini cukup terlihat dari dimensi berikut ini : ,motivasi kinerja, strutur oganisasi, perlengkapan dan fasilitas kerja, misi strategi, serta kinerja individu dan organisasi.*

## PENDAHULUAN

Salah satu Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat adalah Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat yang dibentuk berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan tugas kepada gubernur sebagai kepala daerah untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan daerah, baik urusan wajib maupun pilihan, yang kemudian diperjelas melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2018 tentang Tugas dan Wewenang Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat. Dalam rangka menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan dan pembangunan serta mempermudah komunikasi dan administrasi antara pemerintah daerah dan pemerintah pusat, setiap provinsi dapat membentuk Badan Penghubung yang berkedudukan di ibu kota negara sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, khususnya Pasal 24 ayat (7) dan Pasal 70 yang mengatur pembentukan serta susunan organisasi Badan Penghubung Daerah Provinsi. Keberadaan Badan Penghubung dimaksudkan untuk memperpendek rentang kendali dan memperkuat koordinasi antara pemerintah daerah dan pemerintah pusat sehingga proses komunikasi, administrasi, dan pelaksanaan pembangunan dapat berjalan lebih efektif. Adapun berdasarkan Peraturan Gubernur

Provinsi Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah, tugas pokok Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat adalah membantu gubernur dalam menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan dan pembangunan dengan pemerintah pusat.

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat memiliki sejumlah fungsi sebagai berikut:

1. Perumusan kebijakan teknis untuk menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan dan Pembangunan dengan Pemerintah Pusat;
2. Pemberian dukungan teknis untuk koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan dan Pembangunan dengan Pemerintah Pusat;
3. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis untuk menunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan dan Pembangunan dengan Pemerintah Pusat;
4. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang koordinasi pelaksanaan urusan pemerintahan dan Pembangunan dengan Pemerintah Pusat;
5. Pelaksanaan administrasi Badan; dan 6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.

Salah satu tantangan yang dihadapi Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat saat ini adalah belum optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi dalam mendukung koordinasi antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat. Padahal, secara ideal Badan Penghubung berperan sebagai garda terdepan dalam memfasilitasi koordinasi, komunikasi, penyebaran informasi, promosi daerah, serta investasi bagi Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota di Sumatera Barat. Di sisi lain, Badan Penghubung memiliki sejumlah potensi strategis yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain lokasi yang strategis di ibu kota negara sehingga memudahkan koordinasi dengan pemerintah pusat dan komunitas perantau Minangkabau, keberadaan Anjungan Sumatera Barat di Taman Mini Indonesia Indah sebagai sarana promosi budaya dan edukasi, serta banyaknya kegiatan promosi yang diselenggarakan di Jakarta untuk memperkenalkan potensi daerah sekaligus memperkuat jejaring dengan perantau Minang. Oleh karena itu, kinerja Badan Penghubung perlu terus dioptimalkan agar mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan responsif dalam mendukung kepentingan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sebagai representasi daerah di tingkat pusat.

Secara keseluruhan Capaian Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera dapat kita lihat sebagaimana table dibawah ini :

**Tabel 1. Capaian Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumater Barat Tahun 2022 - 2024**

| No. | Capaian Kinerja | Persentase Capaian |
|---|---|---|
| 1 | Tahun 2022 | 104,03% |
| 2 | Tahun 2023 | 102,69% |
| 3 | Tahun 2024 | 105,03% |

Sumber : Diolah Penulis (LKJIP Badan Penghubung Sumatera Barat 2022-2024)

Dari tabel diatas dapat dilihat Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat menunjukan bahwa target tahunan secara konsisten terlampaui, namun mengalami penurunan di tahun 2023. Dari tahun 2023 ke tahun 2024 cenderung membaik di tahun terakhir. Dapat kita simpulkan bahwa Capaian Kinerja belum menunjukan kenaikan bertahap secara konsisten, yang dapat disebabkan karena tidak semua program yang ditargetkan tercapai.

Dalam capaian realisasi anggaran Program Pelayanan Penghubung yang dicapai tiap tahunnya Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat bisa kita lihat bahwa kurang maksimalnya kinerja sebagai perwakilan Pemerintah Daerah di Pusat.

**Tabel 2. Jumlah Realiasi Anggaran Pelayanan Peghubung Pada Basan Penghubung Provinsi Sumatera Barat 2022-2024**

| No | Tahun | Pagu Anggaran | Realisasi Anggaran | Persentase Realisasi |
|---|---|---|---|---|
| 1. | 2022 | Rp. 17.381.528.782 | Rp. 16.203.333.836 | 93,22 % |
| 2. | 2023 | Rp. 6.808.402.430 | Rp. 6.653.508.320 | 97,72 %. |
| 3. | 2024 | Rp. 3.352.736.066 | Rp. 3.139.618.022 | 93,52 % |

Sumber : Diolah Penulis (LKJIP Badan Penghubung Sumbar 2022-2024)

Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa Realisasi anggaran Program Pelayanan Penghubung pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat mengalami kenaikan dan penurunan pada tiap tahunnya, dimana belum menunjukan kenaikan yang bertahap. Hal ini menjadi permasalahan yang harus disikapi dalam mengoptimalkan kinerja organisasi. Banyak factor yang mempengaruhi penyerapan anggaran Badan Penghubung Sumatera Barat salah satunya yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Penghubung yang belum maksimal dalam merealisasikan anggaran.

Tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) juga berpengaruh pada kinerja suatu organisasi terutama instansi pelayanan yang ada di Badan Penghubung yang menuntut produktivitas yang tinggi guna menunjang kepentingan daerah kepada Pemerintah Pusat. Namun realitanya ASN Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat belum mengalami peningkatan, sementara tuntutan kerja di era ini menuntut ASN untuk selalu berkerja dan berinovasi dalam memberikan pelayanan kepada Pemerintah Daerah.

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat 2022-2024**

| No. | Tingkat Pendidikan | Jumlah (orang) | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. | Program Doktor | 1 | 1 | 1 |
| 2. | Pasca Sarjana | 4 | 4 | 4 |
| 3. | Sarjana (Strata 1) | 28 | 26 | 26 |
| 4. | Sarjana Muda (D-III) | 1 | 1 | 1 |
| 5. | SLTA | 10 | 8 | 8 |
| 6. | SLTP | 5 | 5 | 5 |
| 7. | SD | 1 | - | - |
| | **Jumlah** | 50 | 45 | 45 |

Sumber : Diolah Penulis (LKJIP Badan Penghubung Sumatera Barat 2022-2024)

Pada tabel diatas dapat dilihat dari tahun 2022 menuju tahun 2023 adanya penurunan jumlah pegawai di Badan Penghubung, dan untuk tahun 2023 dan tahun 2024 tidak ada penambahan pegawai. Meskipun sebagai besar pegawai telah memiliki Pendidikan Sarjana (Strata 1), jumlah pegawai dengan Pendidikan tinggi seperti Program Doktor dan Pascasarjana masih relative sedikit. Untuk komposisi Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat sebenarnya cukup memadai untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi. Selain itu, masih terdapat pegawai dengan Tingkat Pendidikan SLTA dan SLTP yang cukup signifikan. Kondisi ini menunjukan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Penghubung.

Kebijakan Gubernur Sumatera Barat melalui Peraturan Gubernur telah memperkuat peran Badan Penghubung sebagai pusat pelayanan urusan pimpinan, kehumasan, serta fasilitasi administrasi dan perizinan yang melibatkan pemerintah pusat, sehingga berfungsi sebagai pintu utama dalam koordinasi dan interaksi antara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan pemerintah pusat. Meskipun ruang lingkup kewenangan Badan Penghubung saat ini masih terbatas dan belum didukung oleh kejelasan legalitas serta tugas dan fungsi yang ditetapkan secara komprehensif oleh pemerintah pusat, Badan Penghubung memiliki potensi strategis yang besar untuk mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu, penguatan regulasi, kejelasan tugas dan fungsi, serta optimalisasi potensi yang dimiliki menjadi langkah penting agar Badan Penghubung dapat berperan lebih maksimal dalam menciptakan sinkronisasi kebijakan, meningkatkan koordinasi antarpemerintah, serta mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara lebih efektif.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat selain dari kualitas SDM dan anggaran yaitu tingkat kreativitas dan inovasi dari SDM Badan Penghubung dalam meningkatkan kinerja masih sangat kurang. Hal ini dapat dilihat dalam table kegiatan dibawah ini :

**Tabel 4. Program Pelayanan Penghubung pada Badan Penghubung Sumatera Barat Tahun 2022-2024**

| No. | Program | Tahun | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1. | Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik bagi Aparatur dan Masyarakat | Ada | Ada | Tidak Ada |
| 2. | Pelayanan Kelembagaan Aparatur dan Masyarakat | Ada | Ada | Ada |
| 3. | Peningkatan Fasilitasi Promosi Produk Unggulan dan Pelestarian Seni Budaya | Ada | Ada | Ada |
| 4. | Kegiatan Fasilitasi Pameran Produk Unggulan dan Pelestarian Seni Budaya | Ada | Ada | Ada |
| 5. | Koordinasi dan Sinkronisasi Pelaksanaan Pelayanan Penghubung | Ada | Ada | Ada |

Sumber: Diolah Penulis (LKJIP Badan Penghubung Sumatera Barat 2022-2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, terlihat program yang dilaksanakan cenderung bersifat tetap dan berulang setiap tahun.tanpa adanya penambahan program baru yang signifikan maupun pengembangan pelayanan yang lebih inovatif. Konsistensi keberlangsungan fungsi pelayanan Badan Penghubung tetap ada, namun disisi lain memperlihatkan pola kegiatan yang bersifat rutiniatas administrative dan tanpa adanya program yang kreatif dan adaptif. Hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja Badan Penghubung pada era globalisasi saat ini, dimana daerah memiliki kebutuhan dan kepentingan daerah yang terus berkembang. Untuk menciptakan kualitas pelayanan yang optimal kepada pimpinan tentunya membutuhkan pegawai atau SDM yang memiliki kualitas baik. Kualitas yang dimaksud tidak hanya terkait kualifikasi atau tingkat Pendidikan dari pegawai namun yang paling utama adalah responsivitas dan profesionalisme pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Sejalan dengan tingginya kebutuhan pemerintah daerah sangat menuntut kinerja dari Badan Penghubung sebagai perwakilan Pemerintah Daerah di Pusat dan menimbulkan berbagai masalah yang selalu berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi pemerintahan saat ini, hal ini menjadi perhatian penting untuk menganalisis kemampuan kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat terkhususnya dalam memfasilitasi kepentingan daerah sehingga dapat berjalan efektif. Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas Penulis mengadakan penelitian dengan Judul "Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat Dalam Memasilitasi Pemerintah Provinsi Dengan Pemerintah Pusat".

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang dialami dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Sedangkan pendekatan deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan berdasarkan fakta yang tampak sebagaimana adanya. Sehingga, peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data. Pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data dikumpulkan dan di analisis denga teknik Data Condensation (Kondensasi Data), Data display (Penyajian Data) dan Conclusion drawing / verification.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Kinerja Badan Penghubung Sumatera Barat Dalam Memfasilitasi Pemerintah Provinsi Dengan Pemerintah Pusat

Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat memiliki peran strategis sebagai perwakilan pemerintah daerah di Jakarta dalam menjembatani hubungan antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat melalui pelayanan administrasi pemerintahan, fasilitasi kegiatan keprotokolan, penyampaian informasi, dokumentasi, publikasi, serta akselerasi pengurusan berbagai kepentingan daerah. Keberadaan Badan Penghubung mendukung efektivitas koordinasi dan komunikasi antarlembaga sehingga mempercepat penyampaian informasi dan pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Kinerja organisasi juga didukung oleh lokasi yang strategis, sarana dan prasarana yang memadai, pemanfaatan teknologi informasi, serta potensi budaya dan jejaring perantau Minang yang dapat dimanfaatkan untuk promosi daerah dan mendukung pembangunan Sumatera Barat.

Meskipun demikian, optimalisasi kinerja Badan Penghubung masih menghadapi sejumlah

kendala, antara lain belum adanya regulasi dari pemerintah pusat yang mengatur secara jelas tugas pokok, fungsi, dan pelimpahan kewenangan Badan Penghubung, kurangnya pemahaman pemerintah daerah mengenai peran Badan Penghubung, keterbatasan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, status kelembagaan Kepala Badan yang masih setingkat eselon III, serta belum optimalnya kerja sama dengan pemerintah kabupaten/kota dalam penyediaan data dan bahan promosi. Selain itu, dinamika sosial dan politik juga menuntut Badan Penghubung untuk terus beradaptasi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, diperlukan penguatan regulasi, peningkatan kapasitas SDM, penguatan kelembagaan, dan sinergi yang lebih baik antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi, serta pemerintah kabupaten/kota agar Badan Penghubung mampu menjalankan fungsinya secara lebih efektif dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah.

**1) Motivasi Kerja**

Gie dan Ibrahim (1999) mengungkapkan "motivasi kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja seorang anggota organisasi sehingga dapat mencapai target dan tugas yang telah diberikan". Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa adanya beberapa pegawai yang mengalami penurunan motivasi kerja, namun masih banyak pegawai tetap menunjukan dedikasi kerja yang baik terutama saat melaksanakan kegiatan besar atau fasilitasi kunjungan kepala daerah ke Kementerian/Lembaga di pusat maupun fasilitasi pelayanan tamu di Jakarta. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja pegawai masih bersifat situasional dan belum tumbuh secara konsisten dalam budaya organisasi.

**2) Kemampuan Kerja**

Menurut Gie dan Ibrahim (1999), Kemampuan Kerja diartikan sebagai hasil kerja dari seseorang dalam melaksanakan tugas yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian kemampuan kerja pegawai Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat dapat dikategorikan baik, yang tercermin dari pemahaman pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab, khususnya dalam pelayanan keprotokolan, fasilitasi kunjungan pimpinan daerah, serta pelaksanaan fungsi penghubung dengan pemerintah pusat. Kinerja tersebut didukung oleh pengalaman pegawai, terutama pegawai senior yang memiliki kemampuan komunikasi, koordinasi, dan penyelesaian permasalahan administrasi secara efektif. Namun demikian, kemampuan kerja pegawai belum merata karena masih terdapat perbedaan kompetensi dalam penguasaan teknologi informasi, komunikasi, koordinasi lintas instansi, serta kemampuan diplomasi yang sangat dibutuhkan, terutama pada Seksi Hubungan Antar Lembaga yang berinteraksi langsung dengan kementerian, lembaga pemerintah, maupun pihak swasta. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi langkah penting untuk menciptakan pemerataan kemampuan pegawai sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara optimal.

**3) Perlengkapan dan Fasiitas**

Menurut Gie dan Ibrahim (1999), Perlengkapan dan fasilitas kerja diartikan sebagai instrument untuk melancarkan atau menunjang pekerjaan sesuai fungsi dan tugas yang diberikan dalam mencapai tujuan. Perlengkapan dan fasilitas di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat pada umumnya telah memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas, ditunjang dengan tersedianya aset berupa Anjungan Sumatera Barat di Taman Mini Indonesia Indah, inventaris kantor, kendaraan operasional, komputer, printer, serta jaringan internet. Namun, pengelolaan fasilitas yang berada

satu lokasi dengan Hotel Balairung masih menghadapi kendala karena perawatan dan penambahan fasilitas harus dikoordinasikan dengan pihak ketiga. Selain itu, jumlah dan kondisi kendaraan operasional belum sepenuhnya mampu memenuhi tingginya kebutuhan pelayanan pimpinan daerah, mengingat sebagian kendaraan sudah kurang layak digunakan dan memerlukan peremajaan. Kendala lainnya adalah perangkat komputer yang masih menggunakan spesifikasi lama serta jaringan internet yang belum stabil, sehingga memengaruhi kecepatan penyelesaian pekerjaan administrasi dan efektivitas koordinasi secara daring dengan pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan pembaruan sarana dan prasarana, terutama kendaraan operasional, perangkat teknologi informasi, dan infrastruktur jaringan internet, agar kualitas pelayanan dan kinerja Badan Penghubung dapat semakin optimal.

**4) Lingkungan Eksternal**

Lingkungan eksternal memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat, terutama dalam pelaksanaan pelayanan, pengambilan keputusan, serta koordinasi dengan pemerintah pusat dan berbagai pemangku kepentingan. Gie dan Ibrahim (1999), mengartikan lingkungan eksternal sebagai suatu keadaan diluar organisasi yang memberikan pengaruh baik positif maupun negative terhadap kinerja suatu organisasi. Perubahan kondisi sosial politik, kebijakan pemerintah pusat, serta pesatnya perkembangan teknologi informasi menuntut Badan Penghubung untuk terus beradaptasi dalam menyesuaikan program kerja, mekanisme pelayanan, dan sistem komunikasi. Di sisi lain, kemajuan teknologi juga memberikan dampak positif dengan mempermudah komunikasi dan penyebaran informasi kepada pemerintah daerah maupun komunitas perantau Minang melalui berbagai platform digital, sehingga meningkatkan partisipasi dan memperkuat jejaring kerja sama. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan adaptasi organisasi dan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting agar Badan Penghubung mampu merespons dinamika lingkungan eksternal secara efektif serta mempertahankan kinerja organisasi secara optimal.

**5) Leadership**

Gie dan Ibrahim (1999), mengartikan Leadership sebagai seni, fungsi, proses dan kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh dan mengarahkan orang – orang dengan cara kepatuhan, kepercayaan dan kesetiaan agar berbuat sesuatu dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkanKepemimpinan di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat berperan penting dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan mengawasi pelaksanaan pelayanan sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi. Komunikasi antara pimpinan dan pegawai berlangsung dengan baik melalui rapat rutin maupun diskusi langsung, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis serta koordinasi yang efektif dalam perencanaan kegiatan, pembagian tugas, dan penyelesaian permasalahan di lapangan. Pimpinan juga mendorong pengembangan kapasitas pegawai melalui proses kaderisasi agar setiap staf mampu mengambil keputusan secara cepat dan tepat dalam menghadapi situasi yang dinamis, khususnya pada pelayanan keprotokolan dan hubungan antarlembaga. Namun demikian, pelaksanaan fungsi kepemimpinan masih menghadapi kendala, antara lain belum optimalnya penerapan standar operasional prosedur pada beberapa kegiatan, keterbatasan pendampingan pimpinan dalam agenda yang bersifat mendadak, serta evaluasi kinerja dan realisasi anggaran yang belum terlaksana secara maksimal. Oleh karena itu, penguatan fungsi manajerial, peningkatan koordinasi, dan optimalisasi mekanisme evaluasi menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kualitas pelayanan Badan Penghubung.

**6) Misi Strategi**

Pengertian dari misi strategi adalah pernyataan langkah – langkah dan uraian yang harus dikerjakan dalam mencapai visi yang telah ditetapkan sebagai tujuan organisasi (Gie dan Ibrahim:1999).Misi dan strategi Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat menjadi pedoman dalam menjalankan fungsi sebagai perwakilan pemerintah daerah di tingkat pusat, khususnya dalam meningkatkan akuntabilitas, transparansi, serta koordinasi dengan pemerintah pusat dan berbagai pemangku kepentingan. Implementasi misi tersebut diwujudkan melalui penyusunan program kerja yang mengacu pada visi, misi, tujuan organisasi, serta indikator kinerja yang telah ditetapkan, dengan fokus pada pelayanan kedinasan pemerintah daerah, fasilitasi hubungan dengan perantau Minang, promosi potensi daerah, dan penguatan koordinasi dengan pemerintah pusat. Selain itu, Badan Penghubung juga menerapkan prinsip akuntabilitas melalui pelaporan kegiatan kepada Gubernur Sumatera Barat dan publikasi aktivitas organisasi melalui website sebagai bentuk transparansi kepada masyarakat. Namun demikian, pelaksanaan misi organisasi belum sepenuhnya optimal karena kerja sama masih terbatas pada kementerian dan lembaga pemerintah, sementara hubungan dengan lembaga nonpemerintah maupun perwakilan asing belum berkembang secara maksimal akibat keterbatasan kompetensi sumber daya manusia dan kewenangan kelembagaan yang masih berstatus eselon III. Oleh karena itu, penguatan kapasitas SDM dan kelembagaan menjadi faktor penting untuk memperluas jejaring kerja sama serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara lebih efektif.

**7) Fasilitas Kerja**

Menurut Gie dan Ibrahim (1999) Fasilitas Kerja adalah faktor penunjang utama dalam membantu pekerja menyelesaikan tugas terutama pada era saat ini, dimana teknologi semakin pesat maju sehingga perlu dimanfaatkan untuk mempermudah pekerjaanFasilitas kerja yang tersedia di Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat secara umum telah mampu mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan, meingkatkan koordinasi, dan memperlancar pelayanan kepada pimpinan. Namun, saat ini diperlukan peningkatan kualitas dan pemeliharaan fasilitas kerja yang ada agar mampu mengikuti perkembangan dan kebutuhan organisasi yang semakin kompleks.

**8) Kinerja Individu dan Organisasi**

Kinerja individu yang baik bermuara pada kinerja suatu organisasi sehingga masing – masing individu harus memberikan kinerja yang terbaik dan perlu selalu ada peningkatan (Gie dan Ibrahim: 1999).Kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat memiliki peran strategis dalam mendukung hubungan dan koordinasi antara Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dengan pemerintah pusat, lembaga negara, serta perantau Minang. Pelaksanaan kinerja organisasi secara umum telah berjalan cukup baik dengan didukung oleh komunikasi internal yang efektif, pembagian tugas yang jelas, arahan pimpinan, serta kerja sama antarpegawai dalam menjalankan pelayanan administrasi, keprotokolan, dan fasilitasi kepentingan daerah. Namun, optimalisasi kinerja masih menghadapi beberapa hambatan, seperti keterbatasan sarana dan prasarana, jaringan internet yang belum stabil, beban kerja yang meningkat pada kegiatan tertentu, keterbatasan anggaran, serta belum optimalnya pemanfaatan dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia, khususnya dalam mendukung promosi potensi daerah. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas aparatur, pemetaan kompetensi pegawai, pembaruan fasilitas kerja, serta penguatan dukungan kelembagaan dan anggaran menjadi langkah penting untuk meningkatkan efektivitas kinerja Badan Penghubung dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara berkelanjutan.

**9) Praktik Manajemen**

Gie dan Ibrahim (1999), Praktik manajemen diartikan sebagai pengaplikasian pengaturan setiap lalu lintas pekerjaan yang harus dilaksanakan sehingga dapat tertata dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Praktik manajemen pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat secara umum telah berjalan dengan baik melalui penerapan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, koordinasi, pengawasan, dan evaluasi kegiatan. Penyusunan program kerja telah mengacu pada visi, misi, rencana kerja, serta target kinerja organisasi sehingga setiap kegiatan memiliki arah dan tujuan yang jelas. Pembagian tugas yang terstruktur dan koordinasi antarbidang juga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pelayanan, fasilitasi, dan hubungan kelembagaan dengan pemerintah pusat. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, terutama dalam optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi, percepatan digitalisasi administrasi, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar mampu mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi. Dengan adanya penguatan pada aspek tersebut, praktik manajemen Badan Penghubung diharapkan dapat berjalan lebih efektif, adaptif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

**10) Struktur**

Menurut Gie dan Ibrahim (1999), Struktur merupakan suatu pengaturan dan pengorganisasian unsur – unsur yang saling terkait dalam suatu objek material pada system yang teratur. Perubahan lingkungan pemerintahan dan tuntutan penerapan tata kelola pemerintahan yang baik mendorong Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat untuk terus menyesuaikan peran dan fungsinya dalam mendukung hubungan antara pemerintah daerah dengan pemerintah pusat. Meskipun Badan Penghubung telah dibentuk sebagai perwakilan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di luar daerah untuk memfasilitasi pelayanan pemerintahan, hingga saat ini masih terdapat ketidakjelasan mengenai kewenangan, tugas pokok, dan fungsi dalam pelaksanaan pelayanan administrasi maupun fasilitasi kepentingan daerah. Kewenangan yang ada masih lebih banyak didasarkan pada penugasan atau permintaan dari pejabat dan perangkat daerah, sehingga membatasi ruang inovasi dan pengembangan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya penguatan regulasi dan penataan kelembagaan agar Badan Penghubung memiliki legitimasi kewenangan yang lebih jelas dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dengan semakin luasnya hubungan kerja sama dengan lembaga nasional maupun internasional serta meningkatnya tuntutan pelayanan pemerintah daerah, pengembangan kapasitas kelembagaan dan peningkatan status organisasi menjadi kebutuhan penting agar Badan Penghubung dapat menjalankan perannya secara lebih efektif, koordinatif, dan representatif.

**11) Iklim Kerja**

Iklim kerja memiliki pengertian sebagai situasi dan kondisi yang tercipta dalam lingkungan organisasi yang menjadi faktor penghambat dan faktor pendukung dalam pencapaian hasil kinerja (Gie dan Ibrahim: 1999). Iklim Kerja pada Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat secara umum dapat dikategorikan baik dan mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Hal ini terlihat dari terjalinnya hubungan yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang terbuka, serta adanya kerja sama dan rasa saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebagai organisasi yang memiliki peran strategis dalam mewakili Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di Jakarta, iklim kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam mendukung koordinasi, pelayanan, dan pelaksanaan program secara efektif. Hubungan kerja yang positif tidak hanya terbentuk dalam konteks penyelesaian tugas, tetapi juga melalui interaksi sosial yang menciptakan rasa kebersamaan, saling menghargai, dan tanggung jawab bersama antarpegawai. Kondisi tersebut

menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Badan Penghubung telah mampu menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat dalam memberikan pelayanan fasilitasi kepentingan pemerintah daerah dengan pemerintah pusat masih belum optimal. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dianalisis berdasarkan aspek kinerja organisasi, yaitu masih rendahnya motivasi dan inovasi pegawai akibat belum optimalnya pemberian penghargaan atau dorongan bagi peningkatan kinerja pelayanan, struktur organisasi dan tata kerja yang belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan serta meningkatnya kompleksitas hubungan pemerintah daerah dengan pemerintah pusat, dan belum jelasnya pelimpahan kewenangan yang menjadi dasar pelaksanaan tugas Badan Penghubung. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana, baik dari segi kondisi maupun jumlah, turut menghambat peningkatan kualitas pelayanan fasilitasi yang diberikan. Faktor lain yang memengaruhi belum optimalnya kinerja Badan Penghubung adalah keterbatasan jumlah dan kompetensi sumber daya manusia aparatur yang belum terpetakan secara maksimal sesuai kebutuhan organisasi, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas pelayanan. Di sisi lain, misi dan strategi organisasi masih menggunakan rumusan sebelumnya yang belum sepenuhnya menyesuaikan dengan perkembangan kebutuhan koordinasi antara pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Praktik manajemen juga masih menghadapi kendala karena belum adanya standar operasional prosedur yang diperbarui sesuai tuntutan pelayanan saat ini. Oleh karena itu, diperlukan penguatan kelembagaan, penyesuaian struktur organisasi, peningkatan kapasitas dan motivasi pegawai, pembaruan sarana prasarana, penyempurnaan strategi organisasi, serta penyusunan standar operasional yang lebih relevan agar kinerja Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat dapat meningkat secara efektif dan mampu menjalankan perannya sebagai penghubung pemerintah daerah dengan pemerintah pusat secara optimal.

## DAFTAR REFERENSI

Abdullah, Z. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Badan Penghubung Daerah Provinsi Jambi (Tesis Magister tidak diterbitkan). Universitas Jambi.

Alexander. (2019). Kedudukan Penghubung Komisi Yudisial Wilayah Sumatera Selatan Dalam Struktur Ketatanegaraan. Jurnal Hukum Ketatanegaraan, 3(1), 45–58.

Allen. (2007). Performance Appraisal Systems in Contemporary Organizations. Harvard Business Press.

Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik (Ed. Rev.). Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2013). Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Ed. 2). Bumi Aksara.

Basrowi, & Suwandi. (2008). Memahami Penelitian Kualitatif. Rineka Cipta.

Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1995). Human Resource Management: An Exponential Approach. McGraw-Hill.

Chatamallah, M. (2008). Strategi Promosi Potensi Daerah melalui Optimalisasi Peran Badan Penghubung. Jurnal Ilmu Komunikasi, 5(2), 160–175.

Creswell, J. W. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Edy, S. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Gie, T. L., & Ibrahim, B. (1999). Administrasi Perkantoran Modern dan Manajemen Kinerja

Organisasi. Modern Books.
Given, L. M. (2008). The SAGE Encyclopedia of Qualitative Research Methods. SAGE Publications.
Handayaningrat, S. (1985). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Haji Masagung.
Handoko, T. H. (1997). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
Hani. (2025). Analysis of the Performance of the West Sumatra Provincial Liaison Agency in Serving Regional Leaders. International Journal of Public Administration and Governance, 7(1), 12–25.
Hasibuan, M. S. P. (2011). Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses. Bumi Aksara.
Jeannette. (2019). Persepsi Pegawai Tentang Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta. Jurnal Administrasi Publik, 6(2), 89–102.
Kennedy, T. (1992). Community Animation and Facilitation Frameworks. Organization Development Press.
Labolo, F. (2017). Memahami Ilmu Pemerintahan: Suatu Kajian Teoretis dan Praktis. Rajawali Pers.
Lopes, F. M. (1982). Evaluating Organizational Performance and Employee Productivity. Academic Press.
Maharani, T. (2021). Efektivitas Badan Penghubung Pemerintah Aceh Dalam Memfasilitasi Urusan Pemerintah Aceh ke Pemerintah Pusat Guna Memajukan Pembangunan Daerah Aceh. Jurnal Kebijakan Publik Daerah, 4(2), 115–130.
Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (4th ed.). SAGE Publications.
Moleong, L. J. (2005). Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed. Rev.). Remaja Rosdakarya.
Moleong, L. J. (2017). Metodologi Penelitian Kualitatif (Ed. 36). Remaja Rosdakarya.
Moralis. (2020). Peran Strategis Kantor Perwakilan dan Badan Penghubung Pemerintah Daerah di Ibu Kota Negara. Jurnal Tata Kelola Pemerintahan, 12(1), 75–88.
Ndraha, T. (2015). Pengantar Teori Ilmu Pemerintahan. Rineka Cipta. Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia.
Panggabean, R. (1999). Teori dan Praktik Fasilitasi Konflik. Pustaka Utama.
Robbins, S. P. (1994). Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi (Aris Ananta, Penerjemah). Arcan.
Robbins, S. P. (1996). Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Prenhallindo.
Rohidi, T. R. (2011). Metodologi Penelitian Seni. Cipta Prima Nusantara.
Sasmita, H. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Internal Pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Penghubung Provinsi Riau. Jurnal Manajemen Publik, 8(3), 201–216.
Schermerhorn, J. R. (1996). Management and Organizational Behavior. John Wiley & Sons.
Schwarz, R. M. (1994). The Skilled Facilitator: Practical Wisdom for Developing Effective Groups. Jossey-Bass.
Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.). John Wiley & Sons.
Simangunsong, F. (2016). Metodologi Penelitian Pemerintahan. Alfabeta.
Subana, M. (2005). Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah. Pustaka Setia.
Sudarmanto. (2009). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2008). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 1). Kencana.

Taufiqurokhman. (2018). Pengantar Tata Kelola Organisasi Publik. FISIP Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Tjiptono, F. (2001). Manajemen Jasa. Andi Offset.

Wamea, S. (2023). Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat di Jakarta 2023 (Skripsi/Tesis tidak diterbitkan). Institut Pemerintahan Dalam Negeri.

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Rajawali Pers.

Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Ed. 5). Rajawali Pers.

Widodo, S. (2010). Indikator Kinerja Organisasi dan Akuntabilitas Publik. Fokus Media.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2018 tentang Tugas dan Wewenang Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 27 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penghubung Provinsi Sumatera Barat.

Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 29 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah.