

KINERJA BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAHAN DESA KABUPATEN SINTANG

Oleh:
ANUGRAH¹
NIM. E01110072

Dr. Zulkarnaen, M.Si², Drs. H. Agus Eka, M. Si²

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017
2. Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2017
Email: anugrahignasia@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini ditulis dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dalam pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Sintang berdasarkan masalah yaitu belum terlaksananya beberapa kegiatan pada program pemberdayaan Masyarakat dan kelembagaan, belum tersedianya SOP Badan, serta masih kurangnya sarana dan prasarana pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Berdasarkan teori empat indikator kinerja yang dikemukakan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo 2007:101-105), yaitu: Tujuan, Standar, Umpan Balik dan Alat atau Sarana. Hasil penelitian ini menunjukkan belum terlaksananya beberapa program pemberdayaan dan kelembagaan karena tidak seimbangnya beban kerja, kualitas SDM dan luasnya area kerja, Belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengakibatkan tidak adanya standar dalam penyelesaian program, belum adanya respon balik dari masyarakat terhadap program pemberdayaan masyarakat dan kelembagaan, dan kurangnya sarana dan prasarana. Untuk itu perlu adanya peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang melalui pelatihan rutin, menyelesaikan pembuatan SOP lembaga sebagai pedoman kerja pegawai, melakukan evaluasi hasil kerja dan menekankan pelaksanaan rencana kerja dengan baik dan meningkatkan kualitas sarana dan prasarana penunjang kinerja organisasi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Kata kunci: Kinerja, Badan Pemberdayan Masyarakat, Pemerintahan Desa.

THE PERFORMANCE OF COMMUNITY EMPOWERMENT AGENCY AND VILLAGE GOVERNMENT OF SINTANG REGENCY

Abstract

This research was written with the aim to describe and analyze the performance of community empowerment community and village government In community empowerment in Sintang regency based on the problem that has not been implemented some activities on community empowerment program and institutional, unavailability of SOP of Agency, and still lack of facilities and infrastructure at Community Empowerment Board and Village Government of Sintang Regency. This research used descriptive qualitative method. Based on the theory of the four performance indicators proposed by Hersey, Blanchard, dan Johnson (in Wibowo 2007:101-105), i.e. goal, standard, feedback and facilities. Results of this research show the performance of these two bodies was not maximal because of the following reasons imbalance between workload, the quality of human resources and the extent of the work area, unavailability of Standar Operating Procedure (SOP) which resulted in the absence of standard in the completion of the program, lack of feedback from community towards community empowerment program and lack of facilities. Therefore, there should be an action to improve the quality of human resources on the community empowerment agency and village government of sintang regency through regular training. In addition, the government should finish SOP as a guidance for staffs. They should also do some evaluation toward work outcome and emphasis on the implementation of work plan. Finally, they should improve the quality of facilities to support the performance of community empowerment agency and village government of Sintang regency.

Keywords: Performance, Community Empowerment Agency, Village Government.

A. PENDAHULUAN

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terdapat di Kabupaten Sintang dengan tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Kabupaten Sintang dibidang Pemberdayaan, dan Usaha Ekonomi Masyarakat Pedesaan, Bidang Pemerintahan, Bidang Keuangan dan Aset Desa dan Bidang Kelembagaan dan Pengembangan Desa serta tugas lainnya sesuai dengan kebijakan Bupati.

Berdasarkan data Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2013, melalui Program Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan sampai dengan akhir tahun anggaran 2015, pelaksanaan program Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan terdapat 26 rencana kegiatan, 4 kegiatan yang terlaksana, sementara 22 rencana kegiatan tidak terlaksana.

Data di atas menunjukkan terdapat masalah pada pelaksanaan kegiatan program pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang, sehingga terdapat rencana kegiatan program yang tidak terlaksana. Hal itu mengarah kepada berbagai faktor yang mempengaruhi, seperti luasnya area kerja dengan 14 Kecamatan yang terbagi menjadi 391 desa

dan 16 kelurahan sementara jumlah pegawai yaitu, 38 Orang PNS dan 13 Orang tenaga honorer yang terbagi dalam Kepala Badan, Sekretaris, 3 KaBid, 8 KasuBid, 3 KasuBag dan 22 Orang staf yang terbagi pada 8 Sub Bidang, 3 Sub Bagian dan 1 orang supir sehingga mengakibatkan tidak seimbangnya beban kerja dan jumlah pegawai. Sedangkan jumlah pegawai yang fokus pada Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat berjumlah 4 orang staf ditambah 1 orang KaSubid dengan target penyelesaian program selama 1 tahun.

Selain itu, belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang menjadi masalah tersendiri yang harus diselesaikan sebagai dasar arah pelaksanaan kerja dari Badan yang dikarenakan perubahan nama organisasi dari Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang Menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang sejak tahun 2014.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang sebagai lembaga yang memegang peranan penting dalam menyusun program pembangunan desa-desa di Kabupaten Sintang serta memberikan pembinaan langsung tentang bagaimana tata kelola

yang baik dalam mewujudkan konsep masyarakat dan desa yang berdaya. Untuk itulah penulis tertarik untuk menulis dan membahasnya dalam penulisan skripsi dengan judul “Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Menurut Irham Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Ma'ruf Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mahmudi (2015:6) kinerja merupakan suatu konstruk (construct) yang bersifat multidimensional, pengukurannya juga bervariasi tergantung pada kompleksitas faktor-faktor yang membentuk kinerja. Berikut menurut Mohamad Mahsun (2006:25) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planing suatu organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu yang konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: 1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. 2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*. 3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan kecerahan anggota tim. 4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi. 5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Pada sistem penilaian kinerja tradisional, kinerja hanya dikaitkan dengan faktor personal, namun dalam

kenyataannya, kinerja sering diakibatkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor personal, seperti sistem, situasi, kepemimpinan, atau tim. Proses penilaian kinerja individual tersebut harus diperluas dengan penilaian kinerja tim dan efektifitas manajernya. Hal itu karena yang dilakukan individu merupakan refleksi perilaku anggota grup dan pimpina, misalnya ketika dalam *on the job training*, *coaching*, dan pengarahan (Mahmudi 2005:21).

Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*). Yaitu : 1. Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). 2. Faktor Motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya.

Seperti yang disampaikan Wirawan (2012:6-8) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Indikator Kinerja

Seperti yang dikemukakan oleh Lohman (dalam Mohamad Mahsun 2006:71) indikator kinerja (*performance indicators*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Mohamad Mahsun (2006:71) indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif.

Menurut Moeheriono (2012:34) setidaknya terdapat tujuh belas persyaratan untuk indikator yang baik dan ideal dalam pengukuran kinerja, yaitu : *Spesifik dan jelas, Measureable, Atibutable, Fleksibel, Efektif, Efisien, Consistency, Comparability, Clarity, Controllability, Contingency, Comprehensiveness, Boundedness, Relevance, Feasibility, Timely, Efektif data dan informasi*.

Menurut Simanjuntak. J. P (2005:115-118) tingkat pencapaian pelaksanaan tugas seseorang atau evaluasi kinerja kelompok atau evaluasi kinerja perusahaan membutuhkan tolak ukur

sebagai alat pembanding atau alat ukur, yaitu : 1. Sasaran atau Target. 2. Standar Umum sesuai dengan ketentuan atau pedoman resmi atau konsensus nasional atau internasional. 3. Standar yang telah ditetapkan secara khusus sebelumnya. 4. Uraian tugas/jabatan. 5. Misi dan tugas pokok unit atau organisasi.

Menurut Mohamad Mahsun (2006:77) jenis indikator kinerja pemerintah meliputi indikator masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat dan dampak.

Sementara itu, menurut Palmer (dalam Mohamad Mahsun 2006:78) jenis indikator kinerja Pemerintah Daerah antara lain: 1. Indikator biaya. 2. Indikator produktivitas. 3. Tingkat penggunaan. 4. Target waktu. 5. Volume pelayanan. 6. Kebutuhan pelanggan. 7. Indikator kualitas pelayanan. 8. Indikator kepuasan pelanggan. 9. Indikator pencapaian tujuan.

Menurut Dwiyanto, dkk (2006:50-51), ada beberapa indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu: Produktivitas, Kualitas Layanan, *Responsivitas*, *Responsibilitas* dan *Akuntabilitas*.

Berikutnya menurut Kumorotomo (dalam Dwiyanto, 2006:52) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain: Efisiensi, Efektivitas, Keadilan dan Daya Tanggap.

Menurut Bastian (dalam Hesel Nongki S. Tangkilisan 2005:175) ada tiga indikator yang umumnya digunakan sebagai ukuran sejauh mana kinerja organisasi berorientasi keuntungan (*profit oriented*) yaitu: Efisiensi, Efektivitas, dan Ekonomis.

Moeheriono (2012:162) mengemukakan tiga konsep yang dapat digunakan mengukur kinerja organisasi publik, yaitu: 1. Responsivitas (*responsiveness*). 2. Responsibilitas (*responsibility*). 3. Akuntabilitas (*accountability*).

Menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo 2013:101-105) indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang di amati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) daripada retrospektif (melihat ke belakang). Terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Dengan adanya tujuan, maka arah kerja atau kegiatan dari individu maupun organisasi dapat lebih terfokus pada apa yang menjadi dasar dari tujuan tersebut.
2. Standar, merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat

- dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
 4. Alat atau sarana, merupakan sumberdaya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Sumberdaya yang dimaksud yaitu segala bentuk fisik yang terdapat di dalam organisasi yang mendukung proses pelaksanaan tujuan dari organisasi, sehingga dalam proses pelaksanaan tujuan dapat dilakukan dengan mudah, cepat, tepat dan nyaman.
 5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
 6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
 7. Peluang, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa teori diatas berkaitan dengan indikator kinerja organisasi, penulis menggunakan teori menurut Hersey, Blanchard, dan Johnson (dalam Wibowo 2013:101-105). Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan empat dari tujuh indikator kinerja yang dikemukakan oleh Menurut Hersey, Blanchard, dan

Johnson yaitu: Tujuan, Standar, Umpan Balik dan Alat Atau Sarana. Dengan pertimbangan bahwa dari ketujuh teori yang dikemukakan oleh Hersey Blanchard dan Johnson, tiga teori terakhir yaitu: Kompetensi, Motif dan Peluang lebih cenderung untuk menilai kinerja individual dalam organisasi publik yang merupakan instrumen pendukung utama yang lebih bersifat khusus dari kinerja organisasi publik. Untuk itu penulis hanya memfokuskan penelitian pada empat teori dari tujuh teori yang di kemukakan sebagai indikator yang bersifat umum untuk lebih menyederhanakan dalam menilai kinerja organisasi.

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, menerangkan berbagai kondisi, mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Menurut Mukhtar (2013:29) penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang dimaksudkan untuk mengungkap sebuah fakta empiris secara objektif ilmiah dengan berlandaskan pada logika keilmuan, prosedur dan didukung oleh metodologi dan teoritis yang kuat sesuai disiplin keilmuan yang ditekuni.

Penelitian dilakukan secara *purposive*, yaitu dipilih dengan pertimbangan bahwa orang-orang ini dipandang tahu tentang kondisi dan situasi di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang serta dilakukan secara *isidental* sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Adapun yang menjadi subjek penelitian yaitu:

- a. Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.
- b. KASUBAG Personil dan Umum Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.
- c. Kepala Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.
- d. Perwakilan staf pada Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang berjumlah 2 orang dari 4 orang staf.
- e. Perwakilan kepala desa di Kabupaten Sintang berjumlah 4 orang.

Untuk mendapatkan data-data dan informasi yang menunjang penelitian ini, Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara, yaitu tanya jawab langsung kepada informan yang mengetahui masalah yang diteliti.
- b. Dokumentasi, dokumen merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu, dokumen dapat berbentuk tulisan, gambar, atau

karya-karya monumental dari seseorang.

Alat pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Panduan wawancara, yaitu digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dengan sejumlah pertanyaan secara lisan yang telah disiapkan sebelumnya berdasarkan aspek-aspek penelitian.
- b. Dokumentasi yaitu photocopy data-data yang ada.

Dalam penelitian ini penulis memilih pengolahan data menggunakan analisis kualitatif. Teknik analisis data model *Miles and Huberman* (1984) (dalam Sugiyono pada Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, 2013:337) mengemukakan bahwa “Aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Model interaktif dalam analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data), Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci.
2. *Data Display* (Penyajian Data), Setelah di reduksi, maka langkah

selanjutnya adalah mendisplaykan data.

3. *Concluding Drawing* langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Pada penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan triangulasi data untuk memperoleh keabsahan data. menurut Sugiyono (2012:117) dikatakan bahwa validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Jadi dari pendapat itu jelas batasan validitas adalah berkenaan dengan derajat ketepatan, antara data objek sebenarnya dengan data penelitian.

Uji validitas yang peneliti gunakan adalah uji kredibilitas terhadap hasil penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono trianngulasi yaitu pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu, dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu. Namun, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber, yaitu dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang Pencapaian Tujuan

Dari data wawancara dapat dilihat bahwa tujuan utama dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan peningkatan kemampuan aparatur desa dalam melaksanakan tugas aparatur itu sendiri, dalam hal ini pengguna utama jasa layanan Badan adalah aparatur pemerintahan desa.

Berkaitan dengan pencapaian pelaksanaan tujuan, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang melaksanakan program berdasarkan tugas pokok dan fungsi badan dan juga berdasarkan program yang telah tertuang dalam Rencana Kerja (RENJA) sebagai acuan utama dalam pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan penyampaian pegawai dan juga Kepala Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat program-program pemberdayaan masyarakat telah terlaksana dengan cukup baik berkaitan dengan program-program yang menyentuh langsung ke masyarakat. Namun berdasarkan penyampaian masyarakat melalui paratur desa belum ada program

pemberdayaan masyarakat yang berkaitan dengan pembinaan langsung kepada masyarakat, selain itu masyarakat merasakan ada yang kurang maksimal berkaitan dengan proses pelayanan yang diberikan oleh Badan dalam pelaksanaan tujuan, sehingga proses pelaksanaan tersebut cenderung tidak berjalan dengan baik, terutama berkaitan dengan disiplin pegawai.

Standar

Dalam pelaksanaan kerja, standar menjadi tolak ukur dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu kinerja, baik itu dalam hal standar keuangan, waktu penyelesaian tugas kerja maupun standar kualitas pelayanan. Untuk itu penulis memfokuskan penelitian standar kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang berdasarkan standar waktu penyelesaian program kerja serta berdasarkan standar kualitas layanan yang diberikan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Dari penyampaian masyarakat maupun pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang, dapat dilihat bahwa pegawai telah melakukan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa

Kabupaten Sintang. Namun terdapat kesenjangan dengan pernyataan dari masyarakat sebagai pengguna layanan berkaitan dengan waktu yang terkadang lama dalam menyelesaikan tugas sehingga masyarakat yang sebagian aparatur desa yang berasal dari daerah harus menunggu lama. Hal ini tentu membuktikan bahwa berkaitan dengan standar waktu pelaksanaan dalam penyelesaian tugas kerja maupun program yang dilakukan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang masih belum memberi kepuasan secara menyeluruh terhadap masyarakat sebagai pengguna layanan atau yang merasakan langsung proses pelaksanaan program maupun pelaksanaan tugas kerja dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Berdasarkan data wawancara dapat di analisis bahwa pegawai sudah melaksanakan tugasnya sesuai tugas, pokok dan fungsi masing-masing yang diberikan berkaitan dengan pelaksanaan tugas berdasarkan standar waktu dan kualitas layanan. Namun masih terdapat beberapa kekurangan yang mengindikasikan bahwa kualitas layanan belum sesuai standar, yaitu berkaitan dengan beberapa kualitas Sumberdaya Manusia pada pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten sintang

yang belum maksimal, seperti kemampuan-kemampuan teknis di lapangan yang terpaksa menghambat tugas kerja sehingga waktu penyelesaian program menjadi terkendala, selain itu masih terdapat pegawai yang belum konsisten terhadap tugas kerja, misalnya sering terlambat bahkan tidak masuk kantor.

Umpan Balik

Berikutnya untuk mengetahui apakah kinerja suatu organisasi telah berjalan baik yaitu melalui proses evaluasi berdasarkan hasil kerja. Dalam hal ini evaluasi bisa dilakukan dari dalam organisasi secara administratif yang bersifat pelaporan guna meningkatkan kinerja aparatur secara keseluruhan sebagai bahan pembandingan ataupun dari luar organisasi berdasarkan tanggapan pengguna layanan untuk mengetahui proses pelaksanaan kinerja tersebut. Dalam melakukan evaluasi di dalam internal organisasi tentu dilakukan rekapitulasi terhadap keseluruhan program atau proses layanan yang dilakukan oleh organisasi atau rekapitulasi per program, baik itu berbentuk data maupun dalam bentuk observasi di lapangan berkaitan dengan proses pelaksanaan program maupun proses pelaksanaan pelayanan.

Dari data dapat dilihat bahwa secara internal Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang

telah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai maupun kinerja Badan secara keseluruhan guna meningkatkan kualitas kerja maupun pelayanan yang diberikan masyarakat. Namun bersebrangan dengan hal itu tidak dilakukan, yaitu proses evaluasi secara eksternal dengan cara meminta tanggapan masyarakat sebagai pengguna layanan yang tentu lebih merasakan bagaimana pelaksanaan kinerja Badan secara langsung.

Alat atau Sarana

Alat atau sarana termasuk faktor utama dalam menunjang hasil kerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin di capai. Tentu kaitannya dengan proses kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, alat atau sarana yang dimaksud dapat berupa perlengkapan teknis seperti: Komputer, printer, perlengkapan Alat Tulis Kantor (ATK), ketersediaan jaringan internet, dan juga yang bersifat non teknis seperti ketersediaan ruangan yang memadai.

Dalam hal ini ketersediaan alat atau sarana saja tidak cukup tanpa memperhatikan kualitas dan juga kenyamanan dalam proses penggunaan, karena hal itulah yang dapat berpengaruh terhadap kualitas hasil kerja, baik itu secara langsung maupun tidak langsung.

Dari penyampaian pegawai dan masyarakat yang terdapat pada Kantor

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang dapat dilihat bahwa pegawai dan juga masyarakat merasa bahwa kondisi gedung kantor yang sudah kurang layak dikarenakan sudah terlalu tua dan juga terasa sempit dikarenakan terjadi penambahan divisi pada kantor sehingga terjadi penyempitan pada ruangan. Selain itu berdasarkan penyampaian pegawai, alat atau sarana yang dirasakan sudah cukup baik hanya saja beberapa peralatan yang kurang dalam mendukung pelaksanaan kerja pegawai seperti ketersediaan alat GPS serta sarana pendukung berupa kendaraan operasional.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang sudah cukup baik, dengan kesimpulan sebagai berikut:

1. Jika dilihat dari pelaksanaan program-program dalam proses pemberdayaan masyarakat berdasarkan kinerja Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat, masih banyak program Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan yang belum terlaksana dikarenakan tidak seimbangya struktur organisasi Badan

dengan 14 Kecamatan yang terbagi menjadi 391 desa dan 16 kelurahan sementara jumlah pegawai yaitu, 38 Orang PNS dan 13 Orang tenaga honorer yang terbagi dalam Kepala Badan, Sekretaris, 3 KaBid, 8 KasuBid, 3 KasuBag dan 22 Orang staf yang terbagi pada 8 Sub Bidang, 3 Sub Bagian dan 1 orang supir sehingga mengakibatkan tidak seimbangnya beban kerja dan jumlah pegawai. Sedangkan jumlah pegawai yang fokus pada Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat berjumlah 4 orang staf ditambah 1 orang KaSubid dengan target penyelesaian program selama 1 tahun.

2. Penetapan standar kinerja yang belum terlaksana dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang karena belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) sejak tahun 2014 secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap kualitas hasil pelaksanaan kerja pegawai, karena pelaksanaan kerja hanya berdasarkan panduan umum yaitu berdasarkan tugas pokok dan fungsi Badan.
3. Proses umpan balik yang dilakukan sebagai bahan evaluasi guna meningkatkan kualitas kerja organisasi secara internal pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan

Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang telah dilakukan dengan baik secara keseluruhan guna meningkatkan kualitas kerja maupun pelayanan yang diberikan masyarakat. Namun belum adanya proses umpan balik secara eksternal dari masyarakat dalam bentuk partisipasi langsung dari masyarakat sebagai pengguna layanan guna meningkatkan kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang dalam mewujudkan Pemberdayaan Masyarakat dan Kelembagaan

4. Ketersediaan alat atau sarana kerja penunjang kerja pegawai dalam melaksanakan tugas kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang dari segi Alat Tulis Kantor (ATK) dan perlengkapan kerja sudah dirasakan cukup oleh pegawai. Namun dari segi fisik kantor dan juga prasarana kerja lapangan yang dirasa belum maksimal sehingga menghambat tugas kerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa dalam melaksanakan tugas pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Sintang.

F. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, untuk mencapai kinerja Badan yang maksimal penulis menyarankan untuk memfokuskan pada peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang sebagai instrumen utama pelaksana tugas kerja Badan serta perlu adanya fokus dari Badan melalui Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat dalam menyelesaikan program-program yang telah di susun berdasarkan Rencana Kerja (RENJA) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa guna meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat. Selain itu beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk memperbaiki kinerja meliputi:

1. Dikarenakan pelaksanaan Rencana Kerja (RENJA) berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang pada Sub Bidang Pemberdayaan Masyarakat yang menjadi dasar penilaian kinerja organisasi belum semua program terlaksana dengan baik dan belum mengena langsung kepada masyarakat, maka perlu adanya fokus dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa melalui Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat

untuk melaksanakan program yang telah direncanakan dengan baik. Faktor luasnya area kerja dalam melakukan pembinaan langsung kepada masyarakat tentu menjadi masalah utama yang sulit untuk dipecahkan, maka perlu adanya peningkatan intensitas dan keseriusan program pelatihan dan pembinaan kepada aparatur desa yang dilakukan perKecamatan sehingga program yang direncanakan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa melalui Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat dapat dilaksanakan lebih efektif dan efisien dengan cara pelatihan rutin kepada aparatur desa sehingga aparatur desa yang melaksanakan program langsung kepada masyarakat tanpa harus dilakukan langsung oleh pegawai Badan ke setiap daerah. Di tambah perlu adanya peningkatan kemampuan Sumberdaya Manusia Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang, dengan 9 Orang dengan latar pendidikan Magister (S2), 14 Orang Sarjana (S1), 1 Orang Diploma I (DI), 14 Orang SMA/Sederajat dan 13 Orang tenaga honorer dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat.

2. Belum adanya strandar kinerja secara detail berupa SOP pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan

Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang menjadi masalah yang harus segera diselesaikan oleh Badan guna memberikan rambu-rambu dalam menentukan kualitas kerja dan arah kerja pegawai secara keseluruhan sehingga pelaksanaan kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang dapat ditekan secara maksimal berdasarkan standar yang ada. Sehingga adanya aturan yang jelas dalam mengukur tingkat pencapaian kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa terutama Sub Bagian Pemberdayaan Masyarakat dalam melaksanakan program pemberdayaan masyarakat.

3. Setelah adanya standar yang jelas dalam pelaksanaan kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa melalui Standar Operasional Prosedur (SOP) maka perlu adanya penerapan hasil berdasarkan evaluasi maupun umpan balik oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa. Sehingga pelaksanaan kedepan dari program yang belum maksimal dapat lebih dimaksimalkan dalam meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Selain itu perlu adanya program dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang

dalam menggalang partisipasi langsung dari masyarakat dalam menilai kinerja organisasi maupun program yang dilaksanakan dengan menyediakan kotak saran maupun membuat program-program evaluasi berupa tanggapan langsung masyarakat melalui nomor pengaduan guna menyerap kritik dan saran dari masyarakat.

4. Peningkatan sarana dan prasarana pendukung tugas kerja pegawai juga perlu untuk dilakukan dalam mendukung pelaksanaan kerja teknis pegawai, seperti ketersediaan kendaraan dinas dalam mendukung tugas kerja pegawai dalam menjangkau lokasi-lokasi yang cukup jauh. Selain itu perlu adanya peremajaan bangunan pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang guna memberikan kenyamanan kerja pada pegawai dan juga kenyamanan bagi masyarakat yang datang, sehingga proses pelayanan bisa lebih efektif.

G. REFERENSI

Buku

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

A. W Widjaya. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Pers

Dwiyanto, Agus,dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Dharma, Surya. 2011. *Manajemen Kinerja (Falsafah Teori dan Penerapannya)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Malayu S. P. Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Moeheriono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: Rajawali Pers

Mahsun, Mohamad. 2006. *Mengukur Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*. Jakarta : GP Press Group.

Simanjuntak, J. P. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Tangkilisan, Hessel N.S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers

Wirawan. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Bupati Sintang Nomor 48 Tahun 2014 tentang Susunan Organisasi Dan Tata

Kerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang.

Internet

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.
<http://www.sdm.depkeu.go.id/doc/UU%2043%201999.pdf> (Diakses pada tanggal: 16 Januari 2016, Pukul 11:22 WIB)



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : ANUGRAH
NIM / Periode lulus : E01110072 / IV 2017
Tanggal Lulus : 29 Mei 2017
Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
Program Studi : Ilmu Administrasi
E-mail address/ HP : anugrahignasia@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika *) pada Program Studi Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan
Pemerintahan Desa Kabupaten Sintang

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

☐ Secara *fulltext*

☒ *content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

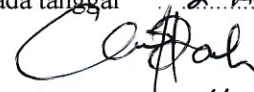
Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/ disetujui
Pengelola Jurnal

H. Hadari Nawawi, S.Sos, M.AB
NIP. 197209052002121003
Catatan:

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal : 2 Agustus 2017


ANUGRAH
NIM. E01110072

*tuliskan nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(*Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique*)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)