

ANALISIS KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAH DESA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Haidir

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The purpose of the study was to analyze the performance the Civil Servants Agency Office of Rural Community Empowerment and the Provincial Government of Central Sulawesi and the factors that hinder the performance of the Civil Service Agency Office of Rural Community Empowerment and the Provincial Government of Central Sulawesi. The population in this study was 58 all employees, samples selected employees 20 people with the sampling technique using purposive sampling. Data collection techniques in this study using the method: Observation (observation), interviews and documentation. The analysis technique used is qualitative analysis Dwiyanto's theory. The results showed that the performance of the Civil Service Agency Office of Rural Community Empowerment and Local Governments of Central Sulawesi province can be seen to the indicators of Quality of Service, Responsiveness, Responsibility, Productivity and Accountability mostly well executed nonetheless still has shortcomings. The factors inhibiting the performance of the Civil Service Agency Office of Rural Community Empowerment and Local Governments of Central Sulawesi province is human resources, incentives and discipline.

Keywords: *Performance, Quality of Service, Responsiveness, Responsibility, Productivity and Accountability, BPMPD Central Sulawesi*

Kinerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai hal-hal yang mempengaruhi kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung. Artinya faktor secara langsung yaitu kurangnya sumber daya yang berkualitas sehingga didalam melakukan pekerjaan kurang optimal, sedangkan faktor yang tidak langsung karena kepribadian atau karakteristik dari sumber daya tersebut.

Dalam hal ini ada beberapa permasalahan yang nampak dari pengamatan peneliti diantaranya sikap disiplin pegawai BPMPD kurang dan masih terdapatnya pegawai yang malas masuk kantor dan walaupun hadir cepat pulang di mana selesai jam istirahat tidak kembali ke kantor dan juga sanksi yang seharusnya diberikan pada pegawai tidak di laksanakan dengan baik sebagaimana aturan kedisiplinan pegawai negeri sipil baik dalam bentuk teguran lisan, maupun tertulis,

sikap yang kurang terpuji dapat mempengaruhi manajemen kepemimpinan yang baik pada kantor atau badan tersebut yang dapat berakibat buruk bagi kepentingan publik.

Hasibuan (2001: 34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Artinya kinerja adalah suatu hasil pekerjaan seseorang yang didapatkan dari keahlian yang dimilikinya sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik, pekerjaan yang baik akan menunjukkan akuntabilitas terhadap masyarakat (publik). Berdasarkan dengan definisi tersebut di atas, Bernardin dan Russel dalam Ruky (2006: 15) mengatakan *performance is defined as the record of out comes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Dalam pandangan tersebut, aspek yang ditekankan adalah catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang

diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seseorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Selanjutnya syarif (1987: 74) menjelaskan bahwa pengukuran perstasi kerja adalah mutu, jumlah waktu, jumlah macam kerja, jumlah jenis alat dan pengetahuan tentang pekerjaan. Dengan demikian berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli diatas dengan jelas, namun peneliti mengambil teori Dwiyanto (2006: 50-51) dalam pengukuran kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, yakni sebagai berikut.

1. Produktifitas yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan.
2. Kualitas layanan cenderung lebih penting dalam menjalankan organisasi pelayanan publik menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2008: 203) kepuasan masyarakat terhadap pelayanan dapat dijadikan indikator birokrasi publik.
3. Responsifitas yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda prioritas pelayanan dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat secara tingkat responsifitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan masyarakat.
4. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi baik Secara eksplisit maupun yang Implisit.
5. Akuntabilitas yaitu menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan

6. selalu memprioritaskan kepentingan publik.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam Basrowi dan Suwandi (2008: 1) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Artinya penelitian ini adalah penelitian yang menghasilkan data dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2010: 13-14) data menurut jenisnya dapat dikelompokkan menjadi data kuantitatif dan kualitatif, dimana data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, sedangkan data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data yang diperoleh dari beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut : observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data sebagai berikut: observasi, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk kajian kinerja penulis memakai pendekatan teori Dwiyanto, mengemukakan ukuran kinerja birokrasi 5 (lima) indikator yaitu kualitas layanan, responsibilitas, produktivitas dan Akuntabilitas. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada penjelasan penelitian, sebagai berikut:

Kualitas Layanan

Kinerja pegawai dapat dilihat dari kinerja yang telah dihasilkan oleh pegawai yang berada dalam satu instansi, apakah hal tersebut telah sesuai dengan rencana dan hasil yang diharapkan dalam mengimplementasikan tujuan Organisasi, sehingga diharapkan

organisasi mampu menghasilkan *output* yang baik, dengan demikian organisasi tersebut telah dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik. Untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang motivasi yang berhubungan dengan kinerja.

Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terhadap pengembangan kualitas layanan pegawai kepada masyarakat baik secara kualitas dan kuantitas dapat tercapai bila Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini menurut penelitian serta hasil wawancara yang penulis dapatkan bahwa Pada umumnya pegawai BPMPD Provinsi Sulawesi Tengah telah memiliki Sumber Daya Manusia yang masih kurang, perlu adanya pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan sumberdaya manusia terutama dalam menempatkan pegawai/aparat yang sesuai dengan disiplin ilmunya sehingga kegiatan dan pelayanan terlaksana dengan baik.

Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah telah memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sejalan dengan tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan kualitas penyelenggaraan dan pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat dalam pelayanan publik.

Responsibilitas

Responsibilitas dapat dimaknai sebagai sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi baik secara eksplisit maupun secara implisit. Adapun program pemberdayaan masyarakat miskin yang dilaksanakan dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Swito Sapto Margo, pada Sub Bagian Perencanaan dan Program BPMPD menyatakan bahwa:

“Program-program kegiatan yang dijalankan oleh Kantor Badan Pemberdayaan

Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah Tahun 2011-2012 secara kuantitas berjumlah 10 Program dan 30 Kegiatan.”(wawancara, 25 September 2012)

Pernyataan tersebut diperkuat dengan program-program pemberdayaan yang telah terlaksana seperti:

1. Pembinaan dan Penganjangan Peringatan Gerakan Nasional Bulan Bhakti Gotong Royong Masyarakat (GN-BBGRM) yang dirangkaikan dengan Hari Keluarga Nasional (HARGANAS) dilaksanakan di Desa Potoya Kec. Dolo Kab. Sigi dengan kegiatan kerja bakti masyarakat, pameran produk makanan tradisional, sunatan masal, donor darah, penjualan sembilan bahan pokok (sembako), pemutaran film sosialisasi KB, lomba pidato pramuka, pertandingan bola voli, sepak takraw, dan produk hasil teknologi tepat guna (TTG) dan pembangunan kantor desa / kantor PKK.
2. Program Percepatan Pemberdayaan Masyarakat Miskin Tahun Anggaran yang dilaksanakan Pembangunan Lembaga Perkreditan Perempuan di Desa Labuan Panimba Kec. Labuan Kab. Donggala.
3. Program Percepatan Pemberdayaan Masyarakat Miskin Tahun Anggaran yang dilaksanakan pembangunan Lembaga Perkreditan Masyarakat Pesisir di Desa Banagan Kec. Dampa Utara Kab Toli-Toli.
4. Program Percepatan Masyarakat Miskin Tahun Anggaran yang dilaksanakan Pembangunan Balai Pertemuan Lembaga adat perdesaan di Desa Watutau Kec. Lore Piore Kab. Poso.
5. Program Pemberdayaan Masyarakat Miskin Tahun Anggaran yang dilaksanakan Sarana Peralatan Teknologi Tepat Guna (TTG) di 2 (dua) Kabupaten.
 - Di Desa Sidera Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi diberikan Bantuan 1 Unit Traktor dan 1 Unit Perontok Padi Kepada Kelompok Tani Mekar Sigi.
 - Desa Oloboju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi diberikan bantuan 1 unit

- traktor dan 1 unit perontok padi kepada kelompok tani mekar sigi.
 - Desa Tomeang Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai diberikan bantuan 5 unit mesin katinting dengan kelompok maju.
 - Desa Balaang Kecamatan Nuhon Kabupaten Banggai diberikan bantuan 5 unit mesin katinting dengan kelompok sengsara membawa nikmat.
6. Program percepatan masyarakat miskin yang pelaksanaannya perbaikan sarana dan prasarana rumah tinggal bagi masyarakat miskin (RTM) sebanyak 18 rumah di Kelurahan Baiya Kec. Palu Utara Kota Palu.
 7. Program Percepatan Masyarakat Miskin yang pelaksanaannya Perbaikan sarana dan Prasarana Rumah Tinggal Bagi Masyarakat miskin (RTM) sebanyak 18 Rumah di Desa Kabobona Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.
 8. Program Percepatan Pemberdayaan Masyarakat Miskin dilaksanakan Pembangunan Pesar Desa di 2 (dua) Kabupaten yaitu :
 - Desa Sausu Piore Kecamatan Sausu Kabupaten Parigi Mautong
 - Desa Padauloyo/Tampa Batu Kecamatan Ampana Tete Kabupaten Tojo Una-una.
 9. Program percepatan masyarakat miskin dilaksanakan bantuan modal usaha bagi Lembaga di 2 kabupaten/Kota yakni :
 - Lembaga simpan pinjam berbasis masyarakat (LSP-BM) di Desa Kabobona Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi.
 - Lembaga Pengembang dan Amanah Kelurahan Baiya Kecamatan Palu Utara Kota Palu.
 10. Kegiatan Teknologi Tepat Guna
 - Pengkajian Teknologi Tepat Guna (TTG) kerja sama dengan Lembaga Penelitian dan Pengkajian Universitas Tadulako (UNTAD) dengan hasil Produk yaitu: Pengolahan Kelapa Terpadu (Data Kantor BPMPD Sulteng).

Program-program pemberdayaan yang dilaksanakan tersebut dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sejalan dengan visi-misi kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah terwujudnya keberdayaan masyarakat daerah melalui optimalisasi pemerintahan desa/kelurahan. Program-program yang terlaksana sesuai dengan ketentuan standar prosedur kerja atau manual dan standar pelayanan minimal (SPM).

Responsibilitas dapat dimaknai sebagai sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi baik secara eksplisit maupun secara implisit.

Aparat memperhatikan kebutuhan masyarakat dengan cara memberikan bantuan secara langsung kepada masyarakat serta melihat dengan langsung apa yang dibutuhkan masyarakat. Bantuan kantor BPMPD ini terlihat dengan jelas bahwa aparat sangat responsive terhadap kebutuhan masyarakat sehingga pelayanan berjalan dengan baik walaupun masih banyak kekurangan dalam hal masalah pemberdayaan masyarakat miskin.

Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pemberdayaan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas sangat diperlukan dalam memberikan program-program pemberdayaan masyarakat miskin karena hal tersebut merupakan, menyusun agenda dan prioritas pemberian program pemberdayaan kepada masyarakat sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Kemampuan pegawai dalam memberikan bantuan pemberdayaan kepada masyarakat menurut hasil wawancara dengan Rohani Mastura, pada bagian Pengembangan

Ekonomi Masyarakat BPMPD menyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan pekerjaan kegiatan kami kerepotan dalam masalah anggaran sehingga program yang kami rencanakan tidak terlaksana sebagaimana mestinya, adapun anggaran yang kami punya disesuaikan dengan program kegiatan yang diprioritaskan antara lain, memberikan bantuan dalam rangka membangun peningkatan keberdayaan masyarakat di kawasan perdesaan dan meningkatkan kapasitas pemerintahan ditingkat lokal dalam mengelola pembangunan di perdesaan sesuai dengan prinsip-prinsip tata pemerintahan yang baik seperti dengan memberikan bantuan di Desa Sidera Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi diberikan Bantuan 1 Unit Traktor dan 1 Unit Perontok Padi Kepada Kelompok Tani Mekar Sigi. Desa Oloboju Kecamatan Biromaru dan masih banyak program yang lain” (wawancara, 27 September 2012).

Pernyataan tersebut di atas memperlihatkan bahwa pegawai pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah memiliki kepekaan dalam melihat kebutuhan masyarakat dengan memberikan bantuan alat-alat pertanian yang disesuaikan dengan anggaran yang ada.

Adapun bantuan yang diberikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Masyarakat marjinal kota Palu yang mendapatkan bantuan dari Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah, ibu Lasmini yang tinggal di Lasoani Kota palu menyatakan bahwa:

“Bantuan dan kegiatan yang dilakukan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah untuk masyarakat marjinal Kota Palu sangat membantu dalam menopang perekonomian dalam mengembangkan usaha adapun bantuan yang di berikan Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat

dan Pemerintahan Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu, bantuan berupa penggorengan, panci-panci, mikser, meja kursi dan lemari penyimpanan usaha dan dari semua bantuan yang dia dapatkan dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa sangat membantu usaha kami (Hasil wawancara 29 September 2012).

Pernyataan tersebut di atas diperkuat dengan wawancara yang dilakukan dengan Udin (Kelompok Tani Mekar Sigi Di Desa Sidera Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi) menyatakan bahwa:

“Kami sangat bersyukur diberikan bantuan diberikan Bantuan 1 Unit Traktor dan 1 Unit Perontok Padi Kepada Kelompok Tani Mekar Sigi sebab memang kami sangat membutuhkan alat tersebut untuk meningkatkan hasil panen kami, kalau kami gunakan alat manual saja hasilnya tidak begitu banyak. Dengan bantuan ini kami sangat berharap hasil panen kami bertambah.

Hasil wawancara tersebut di atas memperlihatkan dengan jelas bahwa aparat memperhatikan kebutuhan masyarakat dengan cara memberikan bantuan secara langsung kepada masyarakat serta melihat dengan langsung apa yang dibutuhkan masyarakat. Bantuan kantor BPMPD ini terlihat dengan jelas bahwa aparat sangat responsive terhadap kebutuhan masyarakat sehingga pelayanan berjalan dengan baik walaupun masih banyak kekurangan dalam hal masalah pemberdayaan masyarakat miskin. Adapun yang menjadi kendala dalam memberikan bantuan untuk pemberdayaan masyarakat yaitu masalah faktor anggaran sehingga semua perencanaan tidak terlaksana sesuai dengan yang direncanakan oleh BPMPD Provinsi Sulawesi Tengah.

Produktivitas

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu organisasi publik tidak terlepas dari produktifitas kerja dari setiap pegawai atau karyawan. Produktifitas sangat penting dalam

mengukur kinerja pegawai sebab produktifitas dalam hal ini tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga menyangkut efektifitas dalam pelayanan pada masyarakat.

Salah satu ukuran produktifitas yang lebih luas diarahkan pada berapa besar pelayanan publik dalam suatu organisasi atau instansi memiliki hasil yang diharapkan. Dalam suatu kajian penelitian mengenai kinerja produktifitas merupakan indikator yang dianggap penting sebab salah satu

ukuran keberhasilan kinerja pegawai baik secara individu, tim atau organisasi terletak pada produktifitasnya kinerjanya. Bilamana produktifitasnya tinggi atau meningkat maka kinerja individu, tim atau organisasi tersebut dapat dikategorikan baik atau berhasil.

Capaian kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2011 dalam pelaksanaan program dan kegiatan secara ringkas dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Pelaksanaan Program dan Kegiatan BPMD Provinsi Sulawesi Tengah

No.	Sasaran Strategi	Capaian Kinerja Tahunan		Capaian Sasaran
		Rencana Kinerja	Realisasi Kinerja	
1	Tercapainya peningkatan sumber daya aparatur serta penguatan kelembagaan BPMPD dalam pelayanan terhadap masyarakat dibidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa	100%	100%	100%
2	Berperannya lembaga kemasyarakatan dan kader pemberdayaan masyarakat (KPM) dalam rangka mendorong dan mengembangkan partisipasi masyarakat dan pengelolaan pembangunan	100%	100%	100%
3	Tertatanya kehidupan sosial dan budaya dan adat istiadat masyarakat yang maju dan dinamis	100%	100%	100%
4	Terwujudnya ketahanan dan kesejahteraan keluarga yang mampu menciptakan suasana tentram dan damai dalam kehidupan sosial budaya masyarakat	100%	76,27%	76,27%
5	Terbangunnya berbagai kegiatan ekonomi produktif masyarakat dan keluarga yang didukung lembaga sosial ekonomi masyarakat dalam meningkatkan nilai tambah dan pendapatan masyarakat	100%	100%	100%
6	Terbangunnya kemampuan masyarakat dalam pengelolaan potensi sumber daya alam yang berwawasan pelestarian lingkungan hidup untuk dimanfaatkan sebesar-besarnya bagi kehidupan masyarakat melalui penggunaan teknologi tepat guna (TTG)	100%	100%	100%
7	Terselenggaranya pemerintahan desa dan pemerintahan kelurahan yang efektif dalam memfasilitasi proses pengelolaan pembangunan secara partisipasi sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik	100%	100%	100%

Sumber : Data Laporan Tahun 2011 BPMPD Provinsi Sulawesi Tengah

Dari data tersebut diatas terlihat dengan jelas bahwa capaian kinerja kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2011; hampir dikatakan terlaksana dengan baik walau belum sempurna.

Pada kenyataannya capaian kinerja yang disusun dalam laporan tahunan 2011 terlaksana hampir 100 % tetapi tidak sesuai dengan realita yang ada. Ternyata masih begitu banyak program-program pemberdayaan belum terlaksana akibat dari sumber daya manusia kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Provinsi Sulawesi Tengah tidak menopang pekerjaan terlihat dari penempatan jabatan seseorang tidak memperhatikan disiplin ilmu pegawai tersebut sehingga program-program tidak berjalan sesuai dengan yang direncanakan.

Akuntabilitas

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik. Akuntabilitas dimaknai sebagai bentuk pertanggung jawaban lembaga dalam melaksanakan suatu pekerjaan, untuk melihat akuntabilitas pekerjaan pegawai dilihat dari komitmen dalam menjalankan pekerjaannya. Komitmen dalam menjalankan tugas dapat dilihat dari kehadiran pegawai dalam menjalankan tugas. Kehadiran pegawai ditempat tugas, pada hakekatnya adalah suatu ketaatan, ketentuan, kelakuan, kegiatan sikap hormat pada tugas dan tanggung jawab yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Mengukur akuntabilitas tidak hanya dari sisi tingkat kedisiplinan pegawai datang di kantor tetapi juga bentuk pertanggungjawaban tugas secara berkala kepada pimpinan sebaliknya pimpinan meminta laporan kepada

bawahan sejauh mana capaian program terlaksana.

Segala bentuk program-program pemberdayaan yang dilaksanakan sangat penting setiap bidang-bidang mempertanggungjawabkan sesuai dengan aturan yang ada. Program-program yang ditawarkan ke masyarakat tidak hanya inisiatif dari aparat tetapi juga usulan dari masyarakat dan disesuaikan dengan pendanaan yang ada.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena keberhasilan kinerja individu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dari organisasi yang dapat berpengaruh terhadap keefektifan organisasi baik pimpinan tingkat atas, pimpinan tingkat menengah, pimpinan tingkat bawah maupun tenaga professional. Keterbatasan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam organisasi memang sangat menentukan efektif atau tidak efektifnya suatu organisasi. Tingkat kualitas sumber daya manusia dapat dilihat pada pendidikan formal, pendidikan professional, keterampilan, dan kesesuaian latar belakang dengan pekerjaannya.

Program pendidikan dan pelatihan sebagai motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, kurang dilaksanakan dengan baik, dukungan lembaga pada pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kurang optimal, terutama menyangkut pendanaan pendidikan dan pelatihan yang kurang mendapat respon, atau belum dianggarkan. Hasil wawancara menegaskan bahwa program pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena kurang dilaksanakan secara optimal, hal tersebut terlihat, dengan masih banyaknya pegawai yang bekerja bukan bidang keahliannya, dan masih banyak berpendidikan SMA, sehingga dalam bekerja kurang professional.

Anggaran

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterbatasan biaya yang dianggarkan untuk menyelesaikan pekerjaan dimana biaya yang sudah dianggarkan tidak mencukupi dalam penyelesaian kegiatan. Hal ini disebabkan tidak tepatnya suatu perencanaan biaya *rill cost* dilapangan dan faktor ketidakpastian lainnya.

Apabila ada pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan karena kekurangan biaya atau belum dianggarkan sesuai dengan perencanaan, maka solusi yang diambil adalah menganggarkan belanja tambahan pada pertengahan tahun anggaran berjalan, karena semua anggaran yang dianggarkan sebelumnya sudah dilaksanakan pada program kegiatan yang diprioritaskan.

Kedisiplinan Pegawai

Kedisiplinan merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya khususnya dalam melayani masyarakat. Seorang aparat yang memiliki kedisiplinan yang tinggi secara otomatis akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga mereka mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pelayan yang baik yang senantiasa memberikan teladan terhadap masyarakat yang dilayaninya.

Rendahnya disiplin pegawai dari hasil pengamatan di lapangan menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan aparat terlihat dari ada saja oknum pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.30 WIB) dan pulanginya awal (sebelum jam 14.15 WIB) dari ketentuan masuk kerja jam 08.00 WIB dan jam pulang 14.15 WIB. Disamping hal tersebut juga menurunnya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi kehadiran apel pagi dan siang. Pelaksanaan tugas rutin seperti apel pagi dan siang yang mengikuti hanya sedikit.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintah Desa Daerah Provinsi Sulawesi Tengah maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai BPMPD Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yang dilihat dari teori Agus Dwiyanto dengan relevansi program-program kegiatan yang dilaksanakan dalam organisasi BPMPD, dalam hal ini terlihat dari pegamatan dan wawancara serta data yang diperlihatkan informan dilapangan mulai dari indikator kualitas layanan, responsibilitas dan responsivitas serta akuntabilitas sudah berada pada katagori cukup baik, namun produktivitas belum maksimal disebabkan faktor SDM dan kedisiplinan pegawai yang kurang.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai BPMPD Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terdiri dari faktor pendukung dan faktor penghambat yaitu:
 - a. Faktor pendukung yaitu adanya tanggungjawab dalam melaksanakan tupoksi dengan tersedianya sumber dana dalam pelaksanaan program kegiatan.
 - b. Faktor penghambat yaitu keterbatasan SDM dalam pengembangan dan pelaksanaan program dan kurangnya disiplin para pegawai yang dapat mempengaruhi kualitas kerja serta kurangnya anggaran dalam meningkatkan program kegiatan pemberdayaan masyarakat.

DAFTAR RUJUKAN

- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, Agus. 1995. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara*. Yogyakarta: Fisipol UGM.

Hasibuan, S.P. Melayu. 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Meleong, Lexy, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

-----2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Simamora, Henry. 1995. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.