

Sedangkan Kewajiban-Kewajiban Dalam Jaminan Kesejahteraan Sosial dalam pasal 1 UU No. 6 Tahun 1974 yang mengamanatkan bahwa Setiap warga Negara wajib ikut serta dalam usaha-usaha kesejahteraan sosial, dan dalam penjelasan pasal 33 UUD 1945 yang mengamanatkan bahwa Pemerintah wajib mengusahakan ekonomi yang berpihak kepada rakyat banyak.

Dalam era globalisasi saat ini, perubahan-perubahan besar akan terjadi dalam kehidupan umat manusia, dimana hal yang ditandai dengan adanya suatu perubahan diberbagai bidang dan menuntut untuk mewujudkan ekonomi daerah secara nyata. Disamping itu pula, derasnya arus globalisasi yang terjadi membawa ancaman yang sama besar yang selalu menghantui peradaban manusia. Perbedaan yang sangat menonjol adalah pembangunan secara fisik tidak disertai dengan moral bangsa akan berakibat rusaknya tatanan fundamental kehidupan didalam masyarakat itu sendiri. Persaingan hidup didalam kehidupan manusia menjadi lebih keras dan mengakibatkan terciptanya jurang pemisah antara si kaya dan si miskin. Pembangunan yang tidak merata pun antara pembangunan perkotaan dan pedesaan akhirnya menciptakan jarak antara masyarakat kota dan masyarakat desa. Dimana kehidupan masyarakat di perkotaan lebih berkembang dalam hal perekonomian, pendidikan, pengetahuan, serta kehidupan yang modern dibandingkan dengan masyarakat pedesaan. Pembangunan yang tidak merata menyebabkan ketertinggalan desa dan kemiskinan.

Penanggulangan daerah tertinggal merupakan issue global di samping issue kemiskinan yang selalu menjadi perhatian baik secara nasional maupun

... adalah tidak

terdapatnya potensi yang bisa dikembangkan dan letak geografis yang sulit dijangkau sehingga prasarana sulit disediakan. Arah pengembangan kawasan tertinggal adalah pemberdayaan masyarakat secara komprehensif dan partisipatif yang mencakup penyediaan fasilitas pendidikan, kesehatan, dan prasarana dasar.

Wilayah tertinggal berada di wilayah pedesaan yang mempunyai masalah khusus atau keterbatasan tertentu seperti keterbatasan sumber daya alam, keterbatasan sarana dan prasarana, sumber daya manusia, dan keterbatasan aksesibilitas ke pusat-pusat pemukiman lainnya. Hal tersebut menyebabkan kemiskinan serta kondisinya relatif tertinggal dari pedesaan lainnya dalam menerima dan memanfaatkan hasil pembangunan dan perkembangan peradaban. Seperti halnya upaya penanggulangan kemiskinan, upaya pembangunan wilayah tertinggal dilakukan dengan beberapa pendekatan. Pertama, Pemenuhan kebutuhan hidup minimum yaitu kebutuhan konsumsi pangan, sandang, kesehatan, perumahan dan pendidikan serta kebutuhan dasar lainnya, kedua peningkatan akses masyarakat terhadap pelayanan publik (pasar, pendidikan kesehatan dll), ketiga peningkatan partisipasi masyarakat dalam program pembangunan yang melibatkan kepentingan masyarakat itu sendiri (Bappenas, Analisis Desa Tertinggal tahun 2005).

Melalui Inpres Nomor 5 tahun 1993 pemerintah meluncurkan khusus penanggulangan kemiskinan yang disebut inpres desa tertinggal (IDT). Sasaran program ini adalah desa- desa miskin baik yang ada didaerah pedesaan maupun perkotaan . Program dalam implementasinya tidak berdiri sendiri,

sektoral yang kegiatan-kegiatan menyangkut program sektoral maupun regional yang kegiatannya mencakup desa-desa miskin.

Di era Otonomi Daerah sekarang ini, dan untuk mewujudkan tujuan Negara, pemerintah daerah mempunyai tanggungjawab yang besar, sangat jelas bahwa ini merupakan tugas yang harus dilaksanakan dan diwujudkan oleh pemerintah daerah terutama pemerintah kabupaten. Tentunya dorongan semacam ini akan menjadi tantangan bagi Pemerintah Daerah seluruh Indonesia, tanpa terkecuali Kabupaten Luwu Utara. Melalui Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD), pemerintah Kabupaten Luwu Utara membuat suatu program untuk pemberdayaan masyarakat desa. Untuk mengetahui berapa banyak jumlah kecamatan dan desa di Kabupaten Luwu Utara, dapat kita lihat pada table berikut :

Tabel 1.1
Klasifikasi Jumlah Kecamatan dan Desa Kabupaten Luwu Utara

No	Kecamatan	Luas (km ²)	Jumlah Desa
1	Sabbang	525,08	20
2	Baebunta	295,25	20
3	Malangke	350,00	14
4	Malangke Barat	93,75	13
5	Sukamaju	255,48	25
6	Bone-Bone	277,33	20
7	Masamba	1.068,85	19
8	Mappideceng	275,5	15
9	Rampi	1.565,65	6
10	Limbong	686,5	7
11	Seko	2.109,19	12
Jumlah		7.502,58	171

Sumber Data: Rekapitulasi Data Kecamatan dan Desa Tahun 2006

Keadaan kehidupan masyarakat Kabupaten Luwu Utara pada umumnya, terutama masyarakat yang berada di wilayah perdesaan dengan jumlah 167 desa

adanya perhatian khusus dari Pemerintah terhadap kondisi sosial dan pola kehidupan masyarakat di desa/kelurahan sebagai akibat dari berbagai krisis sosial yang dipacu oleh kondisi perekonomian dan moneter yang belum menentu sampai saat ini.

Keberadaan 3 kecamatan (Seko, Rampi, dan Limbong) yang masih terisolasi merupakan kendala tersendiri bagi pemerintah Kabupaten Luwu Utara. Sulitnya akses jalan, sehingga secara struktural masih menjadi sarang bagi kemiskinan. Mengingat bahwa sebagian besar penduduk miskin di wilayah terisolasi tersebut bermata pencaharian pada sektor pertanian, maka jumlah rumah tangga miskin adalah berada dikawasan potensial pertanian, kecuali Kecamatan Sukamaju dan Bone-Bone yang relatif lebih maju dari daerah lainnya. Penyebab utama adalah keterisolasian wilayah.

Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) pemerintah Kabupaten Luwu Utara, maka penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra-SKPD) Kantor Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Luwu Utara menjadi acuan dan strategi pelaksanaan program prioritas dalam penyelenggaraan Tugas dan Fungsi Kantor Pemberdayaan Masyarakat Desa, meliputi perumusan kebijakan dan memfasilitasi pelaksanaan Sosial Budaya, Ketahanan Masyarakat, dan Usaha Ekonomi Masyarakat, Pemanfaatan Sumber Daya Alam dan Pendayagunaan

... di bidang

Adapun Agenda Program kegiatan dari BPMPD Kabupaten Luwu Utara dalam penanggulangan desa tertinggal antara lain:

1. Program peningkatan keberdayaan masyarakat perdesaan
2. Program pengembangan lembaga ekonomi pedesaan
3. Program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa
4. Program peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa

Dan tujuan yang ingin dicapai dalam program tersebut, yaitu :

- a. Menetapkan visi dan misi sebagai citra masa depan yang hendak dicapai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pemberdayaan masyarakat.
- b. Menetapkan strategi dan arah kebijakan sebagai landasan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk mencapai visi dan misi.
- c. Menetapkan tujuan dan sasaran sebagai penjabaran visi dan misi dan merupakan keadaan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Badan Pemberdayaan masyarakat.
- d. Menetapkan program dan kegiatan prioritas sebagai rencana aksi (*action plan*) dalam rangka mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi.

Sekalipun program kegiatan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara telah dilaksanakan, namun tetap saja ada masalah – masalah yang muncul baik itu pada Badan pelaksana program maupun Desa/masyarakat yang menjadi sasaran Program. Adapun permasalahan tersebut antara lain (BPMPD Kab. Luwu Utara):

- a. Anggaran pelaksanaan yang belum cukup untuk program kegiatan

- b. Jarak tempuh antara pusat pemerintahan dan desa yang terisolir seperti pada kecamatan seko dan rampi cukup jauh dan medannya yang sangat sulit karena faktor alam dan jarak tempuh yang cukup lama sehingga mengalami keterlambatan dalam penanganan desa tertinggal dan pemberdayaan masyarakatnya.
- c. Masih kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan BPMPD dalam melaksanakan program kegiatan. Bahkan infrastruktur pedesaan yang masih kurang mendukung pelaksanaan program kegiatan BPMPD.

Untuk itulah dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui sejauh mana efektivitas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara dalam program penanggulangan desa tertinggal di Kabupaten Luwu Utara.

B. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang masalah diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut : “ Bagaimanakah efektivitas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu dalam program

..... dan filter filter apa saja yang mempengaruhi

Menurut Pendapat Koentjoroningrat (1991:11) :

“ Teori adalah merupakan pernyataan mengenai adanya suatu hubungan positif antara gejala-gejala yang diteliti dalam satu atau beberapa faktor tertentu dalam masyarakat.”

Dalam penelitian ini, penelitian yang disajikan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi, sehingga pendapat-pendapat teori yang digunakan sebagai cara pemecahan suatu masalah adalah juga merupakan teori yang digunakan sebagai cara pemecahan suatu masalah adalah juga merupakan teori pembangunan sumber daya manusia dan kinerja organisasi yang ada didalam masyarakat.

Dengan demikian dalam penelitian ini dasar-dasar teori yang akan dikemukakan adalah meliputi :

1. Kebijakan

Secara etimologis, istilah *policy* (kebijakan) berasal dari bahasa Yunani, Sanskerta dan latin. Akar kata dalam bahasa Yunani dan Sanskerta *polis* (Negara kota) dan *pur* (kota) dikembangkan dalam bahasa latin menjadi *politia* (Negara) dan akhirnya dalam bahasa pertengahan *policie* yang berarti menangani masalah-masalah publik atau administrator pemerintahan.

Menurut Miftah Thoha (1999:57) Dalam arti luas *policy* mempunyai dua aspek pokok :

1. *Policy* merupakan practical sosial, ia bukan even yang tunggal atau terisolir. Dengan demikian sesuatu yang dihasilkan pemerintah berasal

2. *Policy* adalah sesuatu peristiwa, yang ditimbulkan oleh, baik untuk mendamaikan “*claim*” dari pihak-pihak yang konflik atau untuk menciptakan “*intensif*” bagi tindakan bersama bagi pihak-pihak yang ikut menetapkan tujuan akan tetapi mendapatkan perlakuan yang tidak rasional dalam usaha tersebut.

Dari dua aspek pokok tersebut dapat disimpulkan bahwa *policy* pada satu pihak dapat berbentuk suatu usaha yang kompleks dari suatu masyarakat, di lain pihak *policy* merupakan teknik atau cara untuk mengatasi konflik dan menimbulkan intensif.

Selain itu, Carl J Frederick mengatakan *policy* merupakan amat mendasar bagi konsep kebijakan terhadap suatu tujuan sasaran atau keinginan. Adapun *public policy* menurut David Easton dapat dirumuskan sebagai alokasi nilai yang otoratif untuk seluruh masyarakat akan tetapi hanya pemerintah yang dapat berbuat secara otoratif untuk seluruh masyarakat, dan semuanya yang dipilih oleh pemerintah untuk dikerjakan atau tidak dikerjakan adalah hasil-hasil alokasi nilai tersebut.

Dari beberapa pengertian kebijakan diatas dengan mengikuti paham kebijakan Negara itu harus mengabdikan kepada kepentingan rakyat banyak. Maka dengan demikian penulis dapat menyimpulkan bahwa kebijakan adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilakukan untuk tidak dilakukan oleh pemerintah, yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada

2. Kebijakan Publik

Ada beberapa macam definisi dari kebijakan publik (*public policy*) yang dikemukakan oleh para ahli. Misalnya kita dapat melihat pengertian kebijakan publik menurut R.C. Chandler dan J.C. Plano yang mengemukakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik. Sedangkan A. Hoogerwerf yang mengatakan bahwa kebijakan public adalah unsur penting dari politik, dapat diartikan sebagai usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu menurut urutan waktu tertentu. Jadi kebijakan publik itu diarahkan pada apa yang senyatanya dilakukan oleh pemerintah dan bukan sekedar apa yang ingin dilakukan. Berdasarkan sejarah tentang studi kebijakan publik, Raksasatya (dalam Jones O. Charles, 1963:60) menyimpulkan bahwa kebijakan publik pada dasarnya memiliki 3 elemen, yaitu :

- a. Identifikasi dan tujuan yang ingin dicapai;
- b. Taktik atau strategi dari beberapa langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan;
- c. Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik maupun strategi tersebut diatas.

Dari tiga elemen dalam kebijakan public tersebut terlihat dengan jelas bahwa pada dasarnya kebijakan publik adalah sebuah sikap dari pemerintah

3. Pemberdayaan Masyarakat

a. Pengertian Pemberdayaan Masyarakat

Banyak pengertian tentang pemberdayaan yang dikemukakan oleh para ahli, semua kebijakan tersebut mengarah pada bagaimana meningkatkan taraf kehidupan masyarakat agar lebih sejahtera. Pemberdayaan atau empowerment berasal dari kata daya (*power*). Daya dalam arti kekuatan. secara konsep, pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan. Dengan kata lain memberdayakan adalah memampukan dan memandirikan masyarakat.

Beberapa ahli yang memberikan pengertian tentang pemberdayaan masyarakat antara lain :

1. Pemberdayaan masyarakat adalah sebuah konsep pembangunan ekonomi yang merangkum nilai-nilai sosial. Konsep ini mencerminkan paradigma baru pembangunan, yakni yang bersifat "*people-centered, participatory, empowering, and sustainable*" (Chambers, 1995 dalam kartasmita, 1996).
2. Budimanta dan Rudito (2008:39), memasukkan konsep pemberdayaan masyarakat ini kedalam ruang lingkup *Community Development*. Pemberdayaan disini diterjemahkan sebagai program-program yang berkaitan dengan upaya memperluas akses dan kapabilitas masyarakat

3. Dalam konsep pemberdayaan, menurut Priyono dan Pranarka (1996), manusia adalah subjek dari dirinya sendiri. Proses pemberdayaan yang menekankan pada proses memberikan kemampuan kepada masyarakat agar menjadi berdaya. Mendorong atau memotivasi individu agar mempunyai kemampuan atau keberdayaan untuk menentukan pilihan hidupnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa pemberdayaan di tujukan pada kelompok atau lapisan masyarakat yang tertinggal.
4. Menurut Sumodiningrat (1999), bahwa pemberdayaan masyarakat merupakan upaya untuk memandirikan masyarakat lewat perwujudan potensi kemampuan yang mereka miliki. Adapun pemberdayaan masyarakat senantiasa menyangkut dua kelompok yang saling terkait, yaitu masyarakat sebagai pihak yang diberdayakan dan pihak yang menaruh kepedulian sebagai pihak yang memberdayakan.
5. Mubyarto (1998) menekankan bahwa terkait erat dengan pemberdayaan ekonomi rakyat. Dalam proses pemberdayaan masyarakat diarahkan pada pengembangan sumber daya masyarakat (di pedesaan), penciptaan peluang berusaha yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Masyarakat menentukan jenis usaha, kondisi wilayah yang pada gilirannya dapat menciptakan lembaga dan system pelayanan dari, oleh dan untuk masyarakat setempat. Upaya pemberdayaan masyarakat ini kemudian pada pemberdayaan ekonomi rakyat.
6. Memberdayakan orang lain pada hakikatnya merupakan perubahan

perubahan seluruh budaya organisasi secara mendasar. Perubahan budaya sangat diperlukan untuk mampu mendukung upaya sikap dan praktik bagi pemberdayaan yang lebih efektif (Sumaryadi, 2005: 105).

Selain beberapa ahli di atas, Menurut Ife (ife 1995:182), pemberdayaan masyarakat adalah sebuah bentuk intervensi komunitas. Pembangunan seharusnya merupakan tujuan dari semua pembangunan masyarakat seperti diungkapkan berikut ini :

“ Empowerment means providing people with the resources opportunities knowledge and skill to increase their capacity to determine their own future and participate in and affect the life their community “

(pemberdayaan bermakna menyediakan kepada masyarakat atas sumber, kesempatan, pengetahuan, keterampilan untuk meningkatkan kapasitas mereka guna menentukan masa depan mereka, dan untuk berpartisipasi di dalam dan mempengaruhi komunitas mereka).

Menurut Ife (1996:69), ada beberapa pandangan tentang pemberdayaan masyarakat , antara lain sebagai berikut :

1. Struktural, pemberdayaan merupakan upaya pembebasan, transformasi structural secara fundamental, dan eliminasi struktural atau sistem yang operesif.
2. Pluralis, pemberdayaan sebagai upaya meningkatkan daya seseorang atau sekelompok orang untuk dapat bersaing dengan kelompok lain dalam suatu 'rule of the game' tertentu.
3. Elitis, pemberdayaan sebagai upaya mempengaruhi elit,

melakukan perubahan terhadap praktek-praktek dan struktur yang elitis.

4. Post-Strukturalis, pemberdayaan merupakan upaya mengubah diskursus serta menghargai subyektivitas dalam pemahaman realitas sosial.

b. Strategi Pemberdayaan Masyarakat

Dalam penerapan strategi pemberdayaan masyarakat sebagai paradigma baru dalam pembangunan, menurut chambers (dalam Kartasasmita, 1996:142) menjelaskan bahwa paradigma ini bersifat :

1. Berpusat pada rakyat (*People centered Development*)
2. Partisipasi (*participatory*)
3. Memperkuat potensi masyarakat (*empowering*)
4. Berkesinambungan (*sustainable*)

Pemberdayaan masyarakat seharusnya tidak hanya mengembangkan potensi ekonomi rakyat, tetapi juga harkat dan martabat, rasa percaya diri dan harga diri, serta terpeliharanya tatanan nilai budaya setempat (Kartasasmita, 1997:74).

Menurut Gunawan Sumodiningrat (1999:67) dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan masyarakat terdapat empat kategori kebijakan yang diselenggarakan secara terpadu yaitu :

1. Kebijakan perluasan kesempatan (*promoting opportunity*) berkaitan dengan penciptaan iklim dan lingkungan yang kondusif dalam rangka

2. Kebijakan pemberdayaan masyarakat (*community empowerment*) berkaitan dengan upaya penguatan masyarakat beserta organisasi dan kelembagaannya untuk mampu mengakses dan terlibat dalam pengambilan kebijakan dan perencanaan publik.
3. Kebijakan peningkatan kemampuan (*capacity building*) berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan dasar masyarakat miskin untuk meningkatkan pendapatan melalui langkah perbaikan kesehatan dan pendidikan, peningkatan keterampilan usaha, permodalan, prasarana, teknologi, serta informasi pasar.
4. Kebijakan perlindungan sosial (*social protection*) berkaitan dengan upaya memberikan perlindungan dan rasa aman bagi masyarakat miskin, utamanya kelompok masyarakat yang paling miskin (fakir miskin, orang jompo, anak terlantar, cacat, pemulung, gelandangan). Hal ini belum sepenuhnya dilakukan oleh pemerintah.

Dari keempat kategori kebijakan tersebut dalam pelaksanaannya disesuaikan dengan situasi dan kondisi masyarakat atau kelompok sasaran.

Dalam hal ini Kartasmita dalam I. N Sumaryadi (2005:150) mengemukakan bahwa upaya memberdayakan masyarakat harus dilakukan melalui tiga cara, yaitu :

- a. Menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat untuk berkembang. Kondisi ini didasarkan pada asumsi

- b. Memperkuat potensi atau daya yang dimiliki oleh rakyat dengan menerapkan langkah-langkah nyata, menampung berbagai masukan, menyediakan prasarana dan fasilitas yang dapat diakses oleh lapisan masyarakat yang paling bawah.
- c. Memberdayakan rakyat dengan arti melindungi dan membela kepentingan masyarakat lemah.

Sedangkan Ismawan dalam Prijono, (1996:106) dalam I. N Sumaryadi 2005, mengemukakan lima strategi pengembangan dalam rangka pemberdayaan rakyat sebagai berikut :

- a. Program pengembangan sumber daya manusia
- b. Program pengembangan kelembagaan kelompok
- c. Program pemupukan program swasta
- d. Program pengembangan usaha produktif
- e. Program penyediaan informasi tepat guna.

Beberapa model pemberdayaan masyarakat yang telah diterapkan oleh pemerintah adalah sebagai berikut :

1. Program peningkatan pendapatan petani dan nelayan kecil (P4K).
2. Program pemberdayaan petani dan pelaku agribisnis.
3. Program pengembangan kawasan agropolitan.
4. Program pemberdayaan masyarakat mandiri (PNPM Mandiri)

Dari berbagai model pemberdayaan masyarakat yang telah

bagus dalam proses memberdayakan masyarakat, meskipun juga masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi.

c. Tujuan dan sasaran Pemberdayaan Masyarakat

Pemberdayaan merupakan upaya untuk meningkatkan harkat lapisan masyarakat dan pribadi manusia. Upaya ini meliputi (1) mendorong, memotivasi, meningkatkan kesadaran akan potensinya dan menciptakan iklim/suasana untuk berkembang. (2) memperkuat daya, potensi yang dimiliki dengan langkah-langkah positif dalam perkembangannya. (3) penyediaan berbagai masukan dan pembukaan akses kepeluang-peluang. Upaya pokok yang dilakukan dalam pemberdayaan adalah peningkatan taraf pendidikan, derajat, kesehatan, akses kepada modal, teknologi tepat guna, informasi, lapangan kerja dan pasar, dan fasilitas-fasilitas yang ada.

Tujuan pemberdayaan masyarakat pada dasarnya sebagai berikut :

1. Membentuk pengembangan manusiawi yang otentik dan integral dari masyarakat lemah, rentan, miskin, marjinal dan kaum kecil. Seperti petani kecil, buruh tani, masyarakat miskin perkotaan, masyarakat adat yang terbelakang, kaum muda pencari kerja, kaum cacat dan kelompok wanita yang dikesampingkan.
2. Memberdayakan kelompok-kelompok masyarakat tersebut secara sosio ekonomis sehingga mereka dapat lebih mandiri dan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka, dan juga sanggup berperan serta dalam pengembangan masyarakat.

Adapun sasaran-sasaran program pemberdayaan masyarakat dalam

1. Terbukanya kesadaran dan tumbuhnya keterlibatan masyarakat dalam mengorganisir diri untuk kemajuan dan kemandirian bersama.
2. Diperbaikinya kondisi sekitar kehidupan kaum rentan, miskin dengan kegiatan-kegiatan peningkatan pemahaman, pendapatan dan usaha-usaha kecil diberbagai bidang ekonomi kearah swadaya.
3. Ditingkatkan kemampuan dan kinerja kelompok-kelompok swadaya dalam keterampilan teknis dan manajemen untuk perbaikan produktivitas dan pendapatan masyarakat.

4. Evaluasi Program

Beberapa pakar psikologi dan pendidikan mengemukakan bahwa istilah evaluasi program mempunyai arti yang sangat luas. Wilbur Harris (1968) dalam :

" the nature and functions of educational evaluation" yang dikutip Stelee, menjelaskan bahwa " evaluation is the systematic process of judging the worth, desirability, efektivness, or adequacy of something according to definitive criteria and purposes. The judgement is based upon a careful comparison of observation data with criteria standarts." (Steele, 1977:1).

Pengertian diatas menjelaskan bahwa evaluasi program adalah proses penetapan secara sistematis tentang nilai, tujuan, efektivitas, atau kecocokan sesuatu sesuai dengan criteria dan tujuan yang telah ditetapkan. Proses penetapan keputusan itu didasarkan atas perbandingan secara hati-hati terhadap data yang di observasi dengan menggunakan standart tertentu yang telah dibakukan.

Terdapat sejumlah definisi evaluasi yang dapat diperoleh dari buku-buku yang ditulis oleh para pakar. Ralph Tyler (1950) mengemukakan

pendidikan yang dapat dicapai, dan upaya mendokumentasikan kecocokan antara hasil belajar peserta didik dengan tujuan program.

Croanbach (1963), Alkin (1969), dan Stufflebeam (1971) menjelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan, memperoleh, dan menyediakan informasi bagi pembuatan keputusan. Popham (1969), Provus (1969) dan Rivlin (1971) menjelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan membandingkan data tentang penampilan orang-orang dengan standart yang telah diterima umum. Malcolm dan Provus, sebagai pencetus gagasan Discrepancy Evaluation (1971) menjelaskan bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengetahui perbedaan antara apa yang ada dengan suatu standar yang telah ditetapkan serta bagaimana menyatakan perbedaan antara keduanya.

Scriven (1967) dan Glas (1969) mengemukakan bahwa evaluasi adalah upaya untuk mengetahui manfaat atau kegunaan suatu program, kegiatan dan sebagainya. Eisner (1976) mengemukakan bahwa evaluasi adalah memutuskan suatu program secara kritis dengan menggunakan jasa keahlian. Parlett dan Hamilton (1976) menyatakan bahwa evaluasi adalah kegiatan menggambarkan dan menginterpretasikan konteks yang lebih luas dimana program berfungsi.

Paulson dalam bukunya:

"A Strategy for evaluation Design", yang dikutip oleh Grotelueschen (1976:17), mengemukakan bahwa *"Evaluation as a process of examining certain objects or events in the light of specific value standarts for the purpose of making adaptive decisions"*.

Menurut Paulson evaluasi program adalah proses pengujian berbagai objek atau peristiwa tertentu dengan menggunakan ukuran-ukuran nilai

husus dengan tujuan untuk menentukan keputusan-keputusan yang sesuai. Berdasarkan pengertian ini bahwa evaluasi program adalah kegiatan pengujian terhadap sesuatu fakta atau kenyataan sebagai bahan untuk pengambilan keputusan.

Worthen dan Sanders (1973:20) member arti bahwa :

"Evaluation as a process of identifying and collecting information to assist decision-makers in choosing among available decisions alternatives".

Dalam pengertian tersebut dikemukakan bahwa evaluasi program adalah suatu proses mengidentifikasi dan mengumpulkan informasi untuk membantu para pengambil keputusan dalam memilih berbagai alternatif keputusan.

Pakar lainnya yaitu Alkin (1981:11) mengemukakan bahwa :

" evaluation is the process of accertaining the decision areas of concern, selecting appropriate information, and collecting and analyzing information in order to report summary data useful to decision maker in selecting among alternatives ".

Menurut Alkin, evaluasi program merupakan proses yang berkaitan dengan penyiapan berbagai wilayah keputusan melalui pemilihan informasi yang tepat, pengumpulan dan analisis data, serta pelaporan yang berguna bagi para pengambil keputusan dalam menentukan berbagai alternatif pemilihan untuk menetapkan keputusan.

Selain itu, beberapa pendapat lain mengenai evaluasi kebijakan. Menurut Badjuri dan Teguh Yuwono (2002:132). Evaluasi kebijakan merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus kebijakan. Pada umumnya evaluasi kebijakan dilakukan setelah kebijakan publik tersebut di implementasikan,

kefektifan dan keefesiennya , evaluasi kebijakan setidaknya dimaksudkan untuk memenuhi tiga tujuan utama yaitu :

- a. Untuk menguji apakah kebijakan yang diimplementasikan telah tercapai tujuannya.
- b. Untuk menunjukkan akuntabilitas pelaksana publik terhadap kebijakan yang diimplementasikan.
- c. Untuk memberikan masukan kepada kebijakan-kebijakan publik yang akan datang.

Kemudian, Rossi dan Freeman (1982) secara umum tahap implementasi dan evaluasi kebijakan saling berhubungan erat. Kegiatan evaluasi pada dasarnya merupakan salah satu mata rantai proses kebijakan publik yang menilai konseptualisasi dan perancangan implementasi, serta pelaksanaan program intervensi sosial. Dye mendefinisikan evaluasi kebijakan sebagai studi tentang konsekuensi-konsekuensi kebijaksanaan umum atau merupakan penilaian secara menyeluruh efektivitas suatu program nasional dalam mencapai sasarannya atau penilaian efektivitas relatif dari dua atau lebih program yang mencerminkan tujuan bersama.

Bryant and White, dalam bukunya samodra (1994:63) evaluasi kebijakan pada dasarnya harus bisa menjelaskan seberapa jauh kebijakan dan implementasinya telah mendekati tujuan.

a. Dimensi dan Tahapan Evaluasi Program

Setelah menentukan obyek evaluasi selanjutnya harus menentukan

Stufflebeam, 1959, Alkin 1969 (dalam Suharsimi, 2007) telah mengemukakan bahwa evaluasi berfokus pada empat aspek yaitu :

1. Konteks
2. Input
3. Proses implementasi
4. Produk

Bridgman dan Davis (dalam Farida Yusuf, 2000) yaitu evaluasi program yang secara umum mengacu pada 4 (empat) dimensi yaitu :

1. Indikator input,
2. Indikator process,
3. Indikator outputs
4. Indikator outcomes.

Menurut Beni Setiawan (1999:20) Direktorat Pemantauan dan Evaluasi Bapenas, tujuan evaluasi program adalah agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang. Menurut Beni Setiawan, (1999:20) dimensi utama evaluasi diarahkan kepada hasil, manfaat, dan dampak dari program. Pada prinsipnya yang perlu dibuat perangkat evaluasi yang dapat diukur melalui empat dimensi yaitu :

1. Indikator masukan (*input*),
2. Proses (*process*)
3. Keluaran (*output*),
4. Indikator dampak atau (*outcome*)

Evaluasi merupakan cara untuk membuktikan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan dari suatu program, oleh karena itu pengertian evaluasi sering digunakan untuk menunjukkan tahapan siklus pengelolaan program yang mencakup (Beni Setiawan, 1999) :

1. Evaluasi pada tahap perencanaan (*EX-ANTE*). Pada tahap perencanaan, evaluasi sering digunakan untuk memilih dan menentukan prioritas dari berbagai alternative dan kemungkinan cara mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.
2. Evaluasi pada tahap pelaksanaan (*ON-GOING*). Pada tahap pelaksanaan, evaluasi digunakan untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan program dibandingkan dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.
3. Evaluasi pada tahap Pasca Pelaksanaan (*EX-POST*) pada tahap paska pelaksanaan evaluasi ini diarahkan untuk melihat apakah pencapaian (keluaran/hasil/dampak) program mampu mengatasi masalah pembangunan yang ingin dipecahkan. Evaluasi ini dilakukan setelah program berakhir untuk menilai relevansi (dampak dibandingkan masukan), efektivitas (hasil dibandingkan keluaran), kemanfaatan (dampak dibandingkan dengan hasil

b. Tujuan Evaluasi Program

Seperti disebutkan oleh Sudjana (2006 : 48), tujuan khusus Evaluasi Program terdapat 6 (enam) hal, yaitu untuk :

1. Memberikan masukan bagi perencanaan program
2. Menyajikan masukan bagi pengambil keputusan yang berkaitan dengan tindak lanjut, perluasan atau penghentian program
3. Memberikan masukan bagi pengambilan keputusan tentang modifikasi atau perbaikan program.
4. Memberikan masukan yang berkenaan dengan faktor pendukung dan penghambat program.
5. Memberi masukan untuk kegiatan motivasi dan pembinaan (pengawasan, supervisi dan monitoring) bagi penyelenggara, pengelola dan pelaksana program dan.
6. Menyajikan data tentang landasan keilmuan bagi evaluasi program pendidikan luar sekolah.

Tujuan evaluasi program menurut Beni Setiawan, (1999:20) adalah agar dapat diketahui dengan pasti apakah pencapaian hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang.

Menurut Sudjana, tujuan evaluasi adalah untuk melayani pembuat kebijakan dengan menyajikan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan secara bijaksana. Oleh karenanya evaluasi program dapat

2. Metode Korelasional

Adalah metode yang digunakan dalam evaluasi program yang mengkaji hubungan antara satu atau beberapa variabel lain dalam program pendidikan luar sekolah.

3. Metode Survey

Adalah metode yang digunakan dalam evaluasi program berkaitan dengan maksud menjajaki, mengumpulkan, menggambarkan dan menerangkan aspek-aspek yang di evaluasi.

4. Metode asesmen Ketenagaan

Evaluasi dengan menggunakan metode asesmen personalia (ketenagaan) sering dilakukan oleh evaluator dalam evaluasi program melalui penggunaan pola eksperimen sungguhan atau eksperimen semu.

5. Metode Keputusan ahli secara sistematis

Dalam keputusan ahli secara sistematis maka pemahaman evaluator tentang metode riset ilmu-ilmu sosial dan pengukurannya sangat diperlukan. Evaluator harus menetapkan pilihannya mengenai metode-metode evaluasi dan pengukuran yang akan digunakan, memperhatikan tujuan-tujuan evaluasi program, dan memantau situasi lingkungan dalam dan lingkungan luar suatu program yang akan atau sedang di evaluasi.

6. Metode Studi Kasus (Studi Klinis)

Studi kasus dapat diartikan sebagai kajian analitis dan dekriptif

diselenggarakan oleh perorangan, organisasi, lembaga, atau masyarakat dalam konteks lingkungan tertentu (Anderson,1975:46). Evaluasi program yang menggunakan studi kasus bertujuan untuk mengkaji secara intensif latar belakang keadaan saat ini dan interaksi situasi lingkungan unit sosial tertentu yang meliputi kasus tertentu seperti individu, kelompok, lembaga, atau komunitas dalam masyarakat.

7. Metode Kesaksian (Pengamatan) Informal

Evaluasi program dengan menggunakan kesaksian (pengamatan) informal hingga saat ini sering digunakan. Dalam evaluasi program pada dasarnya diangkat dari hasil pengamatan informal atau kesaksian (testimony). Kesaksian adalah induk dari berbagai perencanaan dan evaluasi program, seperti program vaksinasi, program kesehatan masyarakat, dan gerakan pembangunan masyarakat.

8. Metode Kaji Tindak

Beberapa pakar evaluasi mengartikan kaji tindak dengan batasan yang berbeda-beda tetapi mempunyai kaitan antara yang satu dengan yang lainnya. Cohan dan Mantion (1980) menyatakan bahwa kaji tindak adalah evaluasi tindakan di dunia nyata dan pemeriksaan yang cermat terhadap pengaruh tersebut.

Sedangkan Elliot (1991) member batasan bahwa kaji tindak adalah kajian tentang situasi sosial dengan maksud untuk meningkatkan kualitas kegiatan yang ada didalamnya, seluruh prosesnya yang

dan dampak, serta menjalin hubungan yang diperlukan antara kegiatan evaluasi diri (*self-evaluation*) dan perkembangan professional.

d. Teknik Evaluasi Program

1. Kuesioner atau angket

Kuesioner adalah alat pengumpulan data secara tertulis yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara khusus dan digunakan untuk menggali dan menghimpun keterangan dan atau informasi sebagaimana dibutuhkan dan cocok untuk dianalisis (Babbie,1986:558). Kuesioner lebih banyak digunakan dalam evaluasi program yang menggunakan metode survey, namun dapat pula digunakan dalam berbagai metode evaluasi program lainnya.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui komunikasi langsung antara pihak penanya dengan pihak yang ditanya atau penjawab.

3. Pengamatan (Observation)

Observasi adalah teknik evaluasi program yang digunakan dengan mengkaji suatu gejala atau peristiwa melalui upaya mengamati dan mencatat data secara sistematis.

5. Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat

a. Pengertian Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat

UNDP (2002) mendefinisikan evaluasi sebagai kegiatan selektif yang mencoba mengkaji perkembangan dan pencapaian suatu hasil secara

dilakukan satu kali namun penilaian dilakukan berulang dan dilaksanakan berdasarkan lingkup dan kedalaman yang berbeda pada beberapa tahapan waktu untuk menilai pencapaian pengetahuan dan pembelajaran dalam upaya pencapaian hasil (*outcome*).

Evaluasi pemberdayaan didefinisikan sebagai pendekatan evaluasi yang mengarah pada upaya meningkatkan kemungkinan pencapaian keberhasilan program pemberdayaan yang lebih baik (Wandersman dalam Fetterman, 2007). Fetterman (2007) juga menjelaskan bahwa evaluasi pemberdayaan adalah merupakan proses untuk mendapatkan gambaran diri melalui evaluasi dan refleksi diri dalam tataran individu ataupun grup guna meningkatkan kualitas dirinya melalui inisiatifnya sendiri.

Terdapat beberapa pendekatan-pendekatan dan model-model evaluasi pemberdayaan. Guijt (2000) dan Rietbergen-McCracken (1998) menjelaskan bahwa evaluasi pemberdayaan harus dilakukan sendiri oleh masyarakat melalui rangkaian kegiatan partisipatif (*participatory monitoring & evaluation/PM&E*). Prinsip dalam PM&E adalah bahwa masyarakat lokal berperan sebagai partisipan aktif, semua stakeholder ikut mengevaluasi sedangkan pihak luar hanya memfasilitasi, fokus pada pengembangan kapasitas stakeholder dan proses yang ada ditujukan untuk membangun komitmen guna kemajuan dan tindakan korektif. Evaluasi partisipatif berbeda dengan pendekatan evaluasi konvensional (Riebergen-McCracken, 1998), dimana pendekatan evaluasi tradisional cenderung bersifat linear dan lebih berfungsi untuk menilai akuntabilitas manajemen

dan *iterative* (berulang) dan lebih berfungsi untuk menjawab kebutuhan terhadap perubahan dalam kegiatan.

Kritik Cousins (2005) terhadap teori evaluasi pemberdayaan Fetterman menyatakan bahwa tindakan evaluasi bisa dilihat dari dua sisi, yaitu evaluasi yang dilakukan oleh praktisi evaluasi atau bersifat praktis dan evaluasi yang dilakukan oleh peneliti/teorist. Oleh karena itu penelitian yang dilakukan dalam penyusunan tesis ini berusaha untuk menggunakan pendekatan-pendekatan dan prinsip-prinsip evaluasi partisipatif namun dilakukan oleh peneliti di luar komunitas itu sendiri.

Konsep evaluasi pemberdayaan yang dikemukakan Fetterman dan Wandersman (2007) lebih mengarah pada evaluasi faktor-faktor eksplisit daripada yang bersifat implisit. Fetterman menyampaikan 10 prinsip-prinsip dalam evaluasi pemberdayaan adalah sebagai berikut:

1. *Improvement* (peningkatan)
2. *Community ownership* (kepemilikan komunitas)
3. *Inclusion* (inklusi)
4. *Democratic participation* (partisipasi demokrasi)
5. *Social justice* (keadilan sosial)
6. *Community knowledge* (tingkat pengetahuan komunitas)
7. *Evidence-based strategies* (strategi berbasis alasan)
8. *Capacity building* (pengembangan kapasitas)
9. *Organizational learning* (Pembelajaran organisasi)

Prinsip-prinsip evaluasi tersebut di atas merupakan panduan untuk melakukan evaluasi per-bagian dari proses pemberdayaan, baik secara konseptual maupun dalam implementasinya. Dari pemaparan di atas terlihat bahwa evaluasi kinerja pengembangan kapasitas merupakan salah satu aspek dalam kerangka evaluasi pemberdayaan masyarakat secara luas.

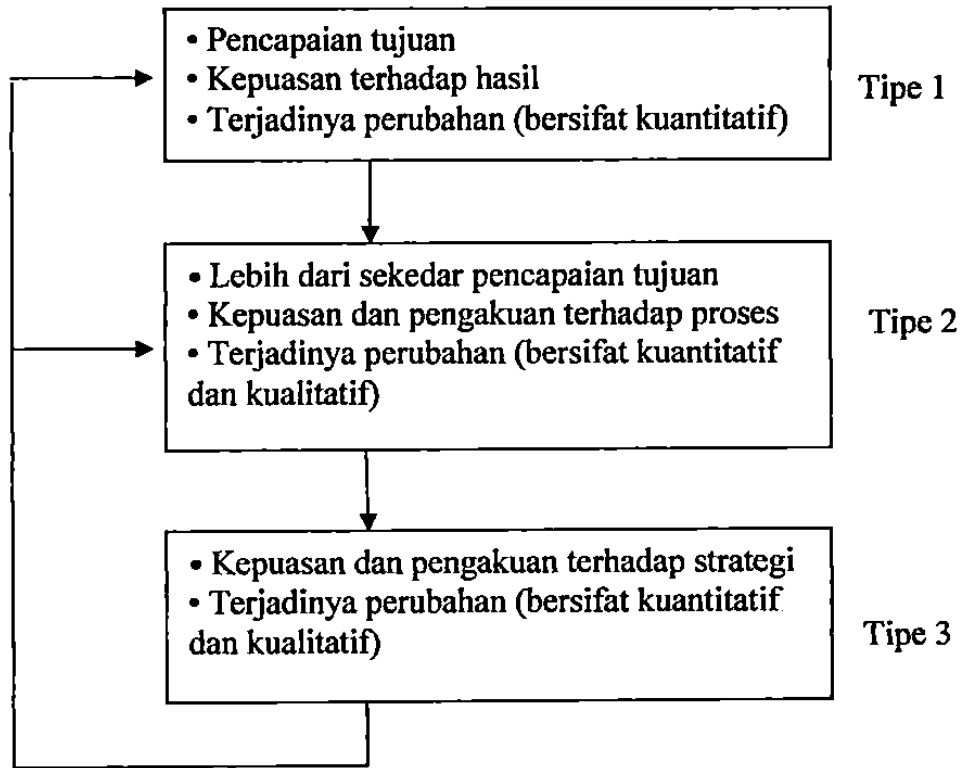
b. Model Evaluasi Pemberdayaan Fujikake

Model evaluasi pemberdayaan adalah salah satu bentuk alat analisis yang bisa digunakan untuk mengukur derajat keberdayaan suatu masyarakat. Pendekatan analisis yang digunakan oleh Fujikake (2008) dalam mengevaluasi pemberdayaan adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu mencoba memahami pencapaian pemberdayaan dari pandangan masyarakat sebagai pelaksana program. Pendekatan ini mencoba memahami hubungan antara tanggapan masyarakat dengan tujuan pemberdayaan itu sendiri untuk kemudian dituangkan dalam gambar-gambar dan skema-skema konsep tertentu.

Model evaluasi yang dikembangkan Fujikake telah dipraktikkan dalam mengevaluasi pemberdayaan perempuan di sebuah desa di Paraguay. Fujikake (2008) mengembangkan empat langkah dalam mengevaluasi pemberdayaan. Tahap pertama adalah melihat perubahan masyarakat dari tingkat kesadarannya. Hasil dari analisis mengenai perubahan tingkat kesadaran ini dituangkan dalam grafik yang menggambarkan tingkat perubahan kesadaran yang diklasifikasikan menjadi 3 yaitu “sangat baik”, “telah berubah”, dan “tidak seperti sebelumnya”.

Proses Pemberdayaan

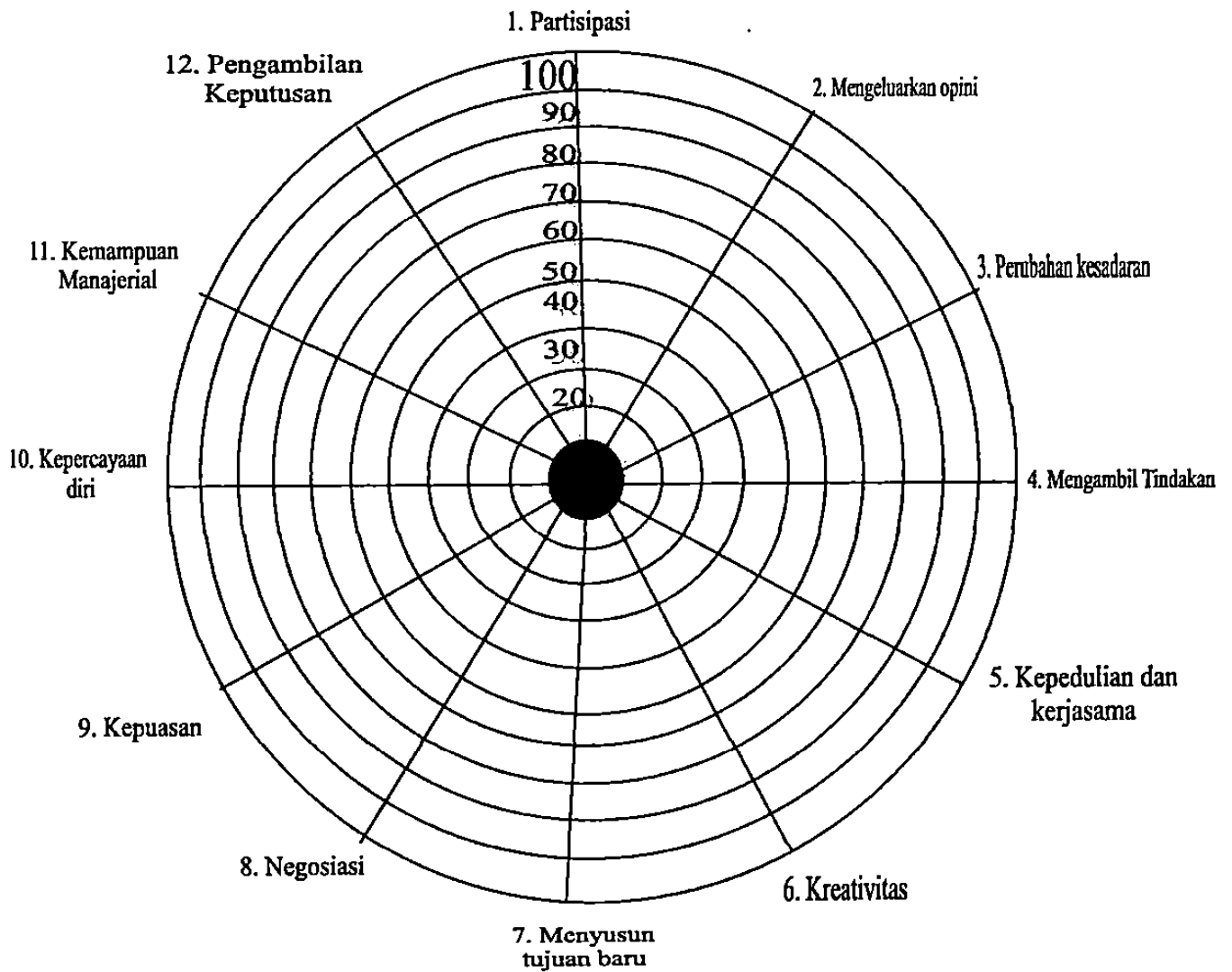
GAMBAR 1.1
Tiga Tipe Hasil Pemberdayaan



Sumber : Fujikake, 2008

Tahap kedua dalam evaluasi pemberdayaan yang dikembangkan Fujikake adalah menilai tanggapan masyarakat dan praktik pemberdayaan yang didasarkan pada penilaian terhadap 12 indikator yang merupakan sub-project dari proses pemberdayaan itu sendiri. Keduabelas indikator tersebut yaitu tingkat partisipasi, pengemukakan opini, perubahan kesadaran, pengambilan tindakan, kepedulian dan kerjasama, kreativitas, menyusun tujuan baru,

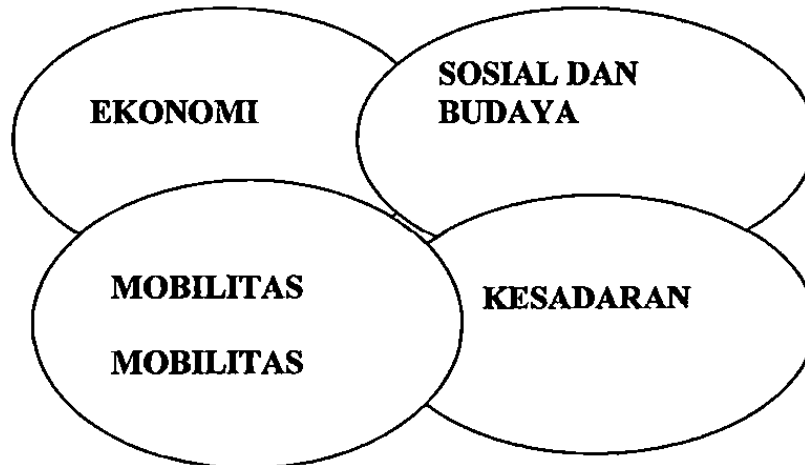
Gambar 1.2
Evaluasi Pemberdayaan Menggunakan 12 indikator



Sumber : Fujikake, 2008

Tahap ketiga adalah mengelompokkan dan menghubungkan antar indikator yang telah dianalisis pada model 2 pada tahap sebelumnya. Hasil analisis pada tahap ini adalah grafik keterkaitan antar elemen ini dalam

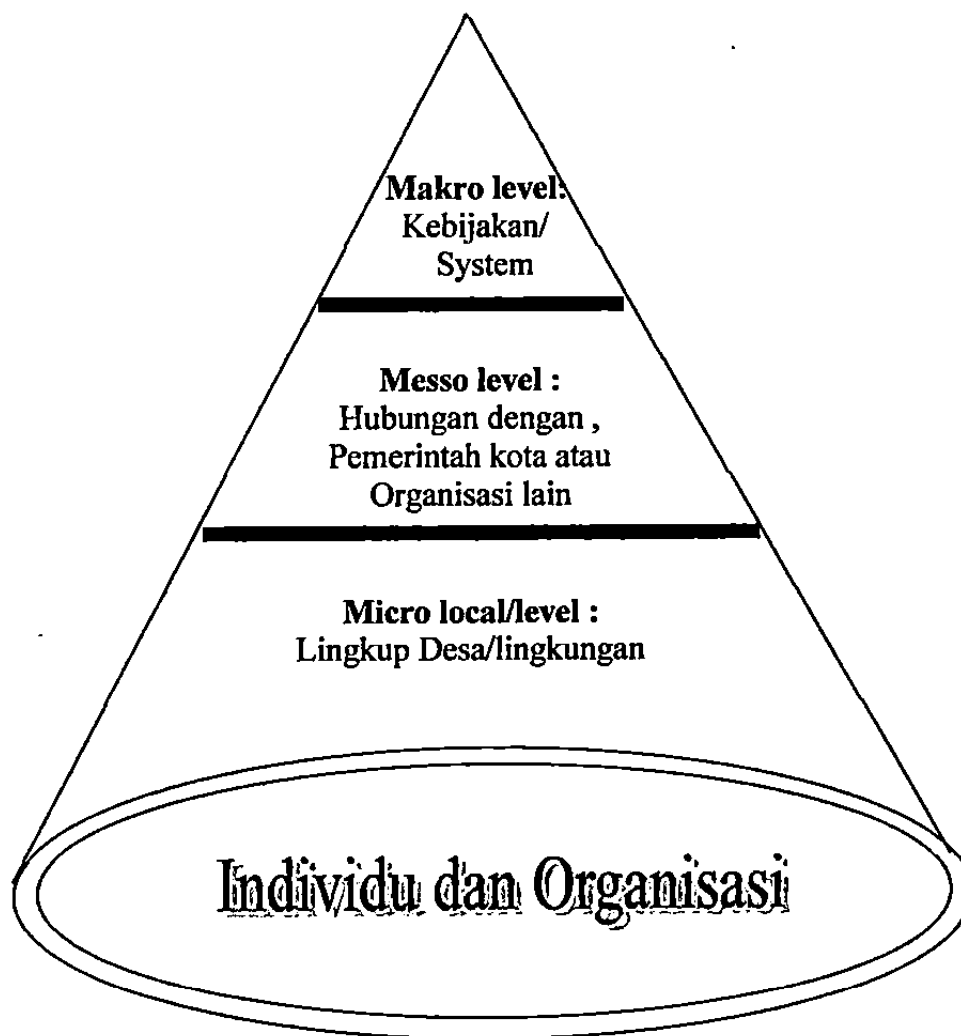
Gambar 1.3
Empat elemen inti pemberdayaan



Sumber : Fujikake, 2008

Tahap keempat adalah mengukur tingkatan pencapaian pemberdayaan itu sendiri, apakah pengaruh dari proses pemberdayaan itu hanya pada tataran lokal, regional atau nasional. Fujikake menggolongkan tingkatan pemberdayaan menjadi tiga yaitu *micro level* (desa), *meso level* (kota/wilayah), dan *macro level* (nasional). Hasil dari analisis ini diwujudkan dalam grafik tingkatan pemberdayaan yang disebut sebagai

Gambar 1.4
Tingkatan pemberdayaan



Sumber: Fujikake, 2008

6. Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Pada umumnya efektivitas disamakan dengan hasil guna. Konsep efektivitas dalam setiap kegiatan-kegiatan public maupun partisipasi masyarakat adalah harus mampu memberikan kesejahteraan pada semua kelompok dan setiap lapisan masyarakat.

“ Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek (akibat) yang dikehendaki kalau seseorang melakukan suatu perbuatan dengan maksud tertentu dimana memang dikehendakinya, maka perbuatan orang itu dikatakan efektif kalau menimbulkan akibat atau tercapainya maksud sebagaimana apa yang dikehendaki”.

Sedangkan menurut (Soewarno Handyaningrat, 1986:16):

“ Efektivitas adalah bila suatu sasaran atau tujuan telah dicapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.” Jadi kalau sasaran atau tujuan itu tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, maka pekerjaan itu tidak efektif”.

Melihat kedua pendapat diatas, ternyata semua hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan, sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak disebutkan. Secara lebih lengkap (Chris Argyris, 1968:312) menyatakan :

“ Efektivitas adalah keseimbangan atau penekanan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan pemecahan masalah dan pemanfaatan tenaga manusia. Efektivitas organisasi adalah tingkat keberhasilan organisasi dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah adanya keseimbangan antara tingkat pemanfaatan alat, cara dan sumber daya yang ada dalam suatu organisasi dengan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam organisasi tersebut.

Untuk mengukur efektivitas secara rinci Geogepoulus dan Tennenbaum, memebrikan krteria umum antara lain sebagai berikut :

1. Produktifitas organisasi
2. Fleksibilitas organisasi dalam bentuk keberhasilan menyesuaikan diri dari perubahan-perubahan didalam organisasi, dan menyesuaikan diri

3. Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan dan konflik diantara bagian-bagian organisasi, dan juga hambatan konflik tidak. (Geogepoulus, 1968:312).

Produktifitas dimaksudkan untuk mengetahui prestasi atau hasil kerja yang dicapai organisasi itu. Menurut Gibson, produktifitas adalah kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan.

Sedangkan (Donald R. Snoodgrass, 1979:214) berpendapat bahwa :

“ Produktifitas diukur dari banyaknya orang yang dicapai oleh pelayanan yang diberikan, indikator dari masyarakat yang memanfaatkan layanan tersebut, dan pemanfaatan program yang membawa perubahan individu dan perilakunya, serta efisiensi atau hasil yang dicapai dari pengeluaran sumber yang rasional”.

Fleksibilitas berhubungan dengan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik yang timbul dari dalam maupun yang datang dari luar organisasi. Dalam pelaksanaan tugasnya pegawai tidak bisa lepas dari lingkungannya. Seperti diketahui bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah.

Dalam hal ini (Osborne dan Hunt :115) menyatakan bahwa :

“ Organisasi yang mengaitkan diri dengan lingkungannya mempunyai pengaruh yang penting terhadap efektivitas”.

Dari pendapat tersebut diatas dapat dikatakan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang berubah akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Sedangkan ada tidaknya

keberhasilan organisasi, seperti yang dikemukakan oleh (Adam Ibrahim Indrawijaya, 183:158) bahwa :

“ Konflik dalam organisasi atau dalam hubungan antara kelompok-kelompok adalah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Akan tetapi konflik dalam batas-batas tertentu justru sangat bermanfaat bagi penciptaan perilaku kerja yang efektif”.

Di pihak lain (Richard M. Sterss) mengemukakan bahwa :

“ Efektivitas untuk mengukur kepemimpinan organisasi “.

Selain itu menurut Richard M. Sterss, ada lima kriteria yang digunakan untuk mengukur efektivitas yaitu :

1. Kemampuan adaptasi (menyesuaikan diri)
2. Produktivitas (prestasi kerja)
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

Dalam penelitian ini, lebih menekankan pada pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa, karena pegawai tersebut lebih dekat dengan program kegiatan BPMPD Kabupaten Luwu Utara. Adapun yang harus dilakukan oleh pegawai tersebut :

1. Kemampuan adaptasi (menyesuaikan diri)

Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan semua kebutuhannya tanpa melalui yang lain. Setiap orang yang masuk kedalam organisasi dituntut untuk

maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Kemampuan menyesuaikan diri ini sangat penting karena hal tersebut merupakan sarana tercapainya kerjasama antar karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Richard M. Steers bahwa : “ pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa kunci keberhasilan organisasi bagi pencapaian tujuan” (Richard M. Steers, terjemahan Magdalena 1985:134-135).

2. Produktivitas (Prestasi kerja)

Menurut penjelasan Richard M. Steers prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih lanjut Richard M. Steers menyatakan bahwa : “ secara sederhana umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor penting yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan
3. Peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja

Menurut Sjahmien Moellfi (2003:75) menyatakan ada 3 faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu :

- a. Beban kerja Berhubungan langsung dengan beban fisik, mental maupun sosial yang mempengaruhi tenaga kerja sehingga upaya

- b. Kapasitas kerja adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu. Kapasitas kerja sangat bergantung pada jenis kelamin, pendidikan, keterampilan, usia dan status gizi.
- c. Beban tambahan akibat lingkungan kerja Lingkungan kerja yang buruk akan memberikan dampak berupa penurunan produktivitas kerja.

3. Kepuasan Kerja

Adalah faktor yang berhubungan langsung dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini Richard M. Sterss menyatakan bahwa : Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh seseorang atas peranan pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada (Richard M. Sterss, 1985:48).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas dan senang.

Ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai,
antara lain (http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja) :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*Work It self*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
 - b. Atasan(*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
 - c. Teman sekerja (*Workers*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
 - d. Promosi(*Promotion*), Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.
 - e. Gaji/Upah(*Pay*), Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.
4. Kemampuan berlaba

Kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi, sebagai imbalan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang. Sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat intervensi dari luar (misalnya

mengarahkan tenaga kerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai pembagian tugas agar tercapainya efisiensi kerja sehingga meningkatkan profit organisasi yang akan berdampak pada pencapaian efektivitas.

5. Pencapaian Sumber daya

Sehubungan dengan pencapaian sumber daya telah diidentifikasi tiga bidang yang berhubungan:

1. Mengintegrasikan dan mengkoordinasi berbagai sub sistem organisasi (yaitu produktif, pendukung pemeliharaan, penyesuaian dan manajemen) sehingga sub sistem mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tugas utamanya. Jika sub sistem ini dikoordinasikan dengan tepat, energi yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan yang diarahkan ketujuan menjadi lebih efisien.
2. Berhubungan dengan penetapan, pengimplementasian dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan. Pedoman kebijakan dapat mendukung efektivitas organisasi dengan memastikan bahwa organisasi menarik manfaat dari keputusan dan tindakan yang lalu dan menekan pemborosan energi atau fungsi ganda dalam beberapa bagian yang seminimal mungkin.
3. Setiap ancaman sistem pada penelaah organisasi mengakui adanya serangkaian umpan balik dan lingkaran kendali yang menjalankan fungsi demi menjamin agar organisasi tetap pada terjadinya dalam

bermacam-macam bentuknya (keuangan, fisik atau barang, manusia).

Sementara itu, (James .L. Gibson, 1984:34) juga berpendapat mengenai kriteria efektivitas antara lain :

1. Dimensi jangka pendek (produktifitas, efisiensi, dan kepuasan)
2. Dimensi jangka menengah (perkembangan, penyesuaian diri)
3. Dimensi jangka panjang (kelangsungan hidup).

Dengan melihat ukuran-ukuran terhadap keefektivitasan di atas, maka dalam penelitian ini indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengetahui efektivitas program kegiatan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Kabupaten Luwu Utara adalah :

1. Kemampuan adaptasi (Menyesuaikan diri)
2. Produktivitas (Prestasi kerja)
3. Kepuasan Kerja
4. Pencapaian sumber daya

Dari beberapa uraian diatas mengenai efektivitas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa efektivitas adalah sebagai pencapaian tugas yang menunjukkan tingkat keberhasilan tugas sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

E. DEFINISI KONSEPSIONAL

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang terpenting sebagai usaha untuk menjelaskan mengenai pembatasan pengertian antara konsep satu

menjelaskan definisi konsep dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, antara lain :

1. Kebijakan

Adalah serangkaian tindakan yang ditetapkan dan dilakukan untuk tidak dilakukan oleh pemerintah, yang mempunyai tujuan dan berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

2. Kebijakan Publik

Adalah serangkaian kebijakan yang ditetapkan dan dilakukan oleh pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

3. Pemberdayaan Masyarakat

Adalah pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu untuk melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan

4. Evaluasi program.

Adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian data secara sistematis tentang suatu program kegiatan, sebagai masukan bagi pengambilan keputusan. Alternatife keputusan itu antara lain

... ..

5. Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat

Adalah merupakan suatu proses untuk mengetahui hasil suatu program pemberdayaan masyarakat, sesuai dengan tujuan dan sasaran program.

6. Efektivitas

Adalah merupakan suatu pengukuran dalam pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

F. DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Sofyan Effendi (189:37) Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Indikator-indikator yang merupakan dasar pengukuran variabel-variabel dalam penelitian mengenai Efektivitas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Luwu Utara adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara.
 1. Kemampuan adaptasi (menyesuaikan diri)
 - a. Pegawai dengan lingkungan kerja
 - b. Kemampuan berkomunikasi
 2. Produktivitas (prestasi kerja)
 - a. Partisipasi Masyarakat terhadap program kegiatan
 - b. Motivasi Pegawai

3. Kepuasan kerja
 - a. Sikap atasan
 - b. Keadaan Lingkungan Kerja
 - c. Gaji Pegawai
4. Pencapaian sumber daya manusia (pegawai)
 - a. Rekrutmen pegawai
 - b. Peningkatan SDM
2. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara.
 1. Anggaran Program Kegiatan
 2. Akses Desa
 3. Sarana dan Prasarana (Infrastruktur Pedesaan)

G. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mencermati dan menelaah lebih jauh tentang efektivitas Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Luwu Utara dalam program penanggulangan desa tertinggal. Untuk itu peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif.

Untuk mendapatkan kesimpulan yang objektif, penelitian kualitatif

masalahnya atau menyimpulkan kombinasi dari berbagai permasalahan sebagaimana disajikan situasinya (Lexy J. Moelong, 2002 : 3).

Adapun karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkapkan fenomena sosial secara jelas dan cermat, maka metode yang digunakan adalah metode deskriptif. Hadari Nawawi memberikan pengertian metode deskriptif sebagai suatu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan dan melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seorang, lembaga, kelompok/masyarakat) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya (Hadari Nawawi, 2001:63)

Berdasarkan pengertian dan ciri-ciri metode penelitian deskriptif diatas, maka operasionalnya berkisar pada pengumpulan data yang selanjutnya disusun, diolah, dan ditafsirkan. Selanjutnya data yang telah diolah tersebut diberi makna yang rasional dengan mematuhi prinsip-prinsip logika untuk memperoleh kesimpulan-kesimpulan yang bersifat kritis.

2. Unit Analisis

Sejalan dengan permasalahan yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini, maka unit analisisnya adalah para pegawai badan pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara untuk mendukung penelitian ini. Dan penelitian ini bisa pula melibatkan masyarakat yang telah merasakan perubahan yang terjadi setelah program kegiatan Badan

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan penelitian ini ada 2 (dua) macam yaitu :

- a. Data primer adalah data yang diperoleh dari wawancara langsung dari sumbernya yang berasal dari keterangan para informan yakni para masyarakat pengguna jasa Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa responden dan daftar pertanyaan (interview guide) yang telah dipersiapkan.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari data arsip-arsip instansi yang bersangkutan.

4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

a. Wawancara

Pengumpulan data melalui tanya jawab secara langsung, dimana yang mewawancarai adalah si peneliti, dan yang menjawab adalah pegawai atau karyawan dan orang-orang yang mempunyai pengaruh dalam organisasi tersebut.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden, yang kemudian di isi oleh responden itu sendiri. Jawaban responden atas semua pertanyaan dalam kuesioner kemudian

