

### **BAB III**

## **EFEKTIVITAS BADAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN PEMERINTAH DESA (BPMPD)**

**( Studi : Kabupaten Luwu Utara, Provinsi Sulawesi Selatan )**

### **A. Efektivitas BPMPD dalam Program Penanggulangan Desa Tertinggal Di Kabupaten Luwu Utara.**

Efektivitas pelaksanaan program penanggulangan desa tertinggal di kabupaten luwu utara yang dimana dalam hal ini dilaksanakan oleh Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara sebagai pelaksana program. Program yang di buat disesuaikan dengan visi dan misi BPMPD. Efektivitas pelaksanaan program yang dimaksud disini adalah, bagaimana peran pemerintah yang besar, nyata dan luas dalam membangun desa-desa yang memang masih perlu untuk di bangun dan dikembangkan dengan melibatkan aparat dan masyarakat.

Untuk menanggulangi permasalahan desa tertinggal di Kabupaten Luwu Utara, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara membuat suatu program. Program tersebut antara lain :

- a. Program peningkatan keberdayaan masyarakat perdesaan
  1. Pemberdayaan lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan.
  2. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan tekhnis masyarakat
  3. Pembinaan pasar desa secara partisipatif

5. Penguatan lembaga dan tradisi budaya masyarakat
  6. Pembinaan tugas dan fungsi LKMD/LPMD atau sebutan lain
  7. Pelatihan kader pemberdayaan masyarakat (KPM) desa/kelurahan.
  8. Pelatihan pengisian dan pendayagunaan data profil desa.
  9. Pembinaan administrasi dan pokjanal posyandu.
- b. Program pengembangan lembaga ekonomi pedesaan
1. Pelatihan keterampilan usaha budidaya tanaman
  2. Pelatihan keterampilan manajemen badan usaha milik desa
  3. Gelar teknologi tepat guna
  4. Pengembangan penguatan lembaga pengkreditan masyarakat desa/kelurahan.
  5. Koordinasi dan fasilitasi tim penanggulangan kemiskinan daerah (TKPKD).
- c. Program peningkatan partisipasi masyarakat dalam membangun desa
1. Pembinaan kelompok masyarakat pembangunan desa.
  2. Pelaksanaan musyawarah rencana pembangunan (musrebangdes).
  3. Fasilitasi pembentukan baruga sayang.
- d. Program peningkatan kapasitas aparatur pemerintah desa
1. Fasilitasi penyusunan RKPD dan AP Desa
  2. Pelaksanaan, tahapan, pemilihan, pelantikan dan pemberhentian Kades sesuai prosedur.

Selama ini, program kegiatan Badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa kabupaten Luwu Utara telah dilaksanakan dari tahun 1998 sampai saat ini. Selama program kegiatan tersebut dilaksanakan memang mempunyai dampak positif untuk kemajuan desa dan masyarakat. Keberhasilan program tersebut tidak lain disebabkan oleh ketekunan pegawai BPMPD dan besarnya partisipasi masyarakat dalam mengikuti langkah program pemerintah dalam penanggulangan desa tertinggal/terpencil.

Berdasarkan data dari Bappeda, bahwa pada tahun 2006 jumlah desa yang sangat tertinggal sebanyak 56 dan desa tertinggal sebanyak 44. Artinya sebelum program tersebut dijalankan jumlah desa yang sangat tertinggal jika digabungkan dengan desa tertinggal sebanyak 100 desa. Jika dibandingkan hingga saat ini setelah program BPMPD telah dilaksanakan maka pada tahun 2011 jumlah desa yang tertinggal sebanyak 40 desa sesuai dengan surat keputusan yang dikeluarkan oleh Bupati Luwu Utara.

Dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, sangat jelas bahwa program kegiatan yang dilaksanakan memiliki dampak positif untuk pembangunan desa.

Efektivitas pelaksanaan program kegiatan Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) Kabupaten Luwu Utara,

## **1. Kemampuan adaptasi (menyesuaikan diri)**

Sebagai komponen penting dalam suatu organisasi, maka kemampuan adaptasi seseorang sangat diperlukan agar bisa beradaptasi dengan lingkungan kerja maupun dalam organisasi. Sumber daya manusia yang mampu membangun kapasitas individu organisasi menjadi penentu kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi. Kemampuan adaptasi adalah dasar pembentukan organisasi inovatif dimana hanya organisasi yang memiliki inovasi yang mampu menciptakan terobosan-terobosan untuk menjaga kelangsungan hidupnya (Zainal Arifin, S.Hut).

Untuk menjaga keutuhan dari Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara, maka sangat diharapkan akan adanya kemampuan adaptasi para pegawai dan komunikasi yang baik agar mampu mendukung setiap program kegiatan dari BPMPD. Pegawai sebagai komponen penting dalam proses adaptasi, modal manusia dengan segala kemampuannya bila dikerahkan keseluruhannya akan menghasilkan kinerja yang luar biasa untuk melakukan proses adaptasi sehingga terwujud cara pandang yang sama terhadap perubahan.

### **a. Kemampuan adaptasi pegawai dengan lingkungan kerja**

Kinerja pegawai secara tidak langsung akan ikut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang akan menunjang efektivitas pekerjaan para pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif tentu saja sangat

mereka sehari-hari. Jika dalam pelaksanaannya lingkungan kerja yang terdapat di sekitarnya tidak mendukung tentu saja akan berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut. Lingkungan kerja dapat dikaitkan berupa penerangan, suhu, sirkulasi udara, kebisingan, kenyamanan pegawai, keamanan pegawai, luas ruang kerja, kelengkapan kerja dan sebagainya yang dapat mempengaruhi pegawai.

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas. Berikut ini adalah tabel mengenai kenyamanan pegawai terhadap lingkungan kerjanya :

**Tabel 3.1**  
**Kenyamanan terhadap ruang kerja**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	22	73,33
2	Kurang setuju	3	10
3	Tidak Setuju	5	16,67
Jumlah		30	100

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju mengenai kenyamanan mereka di ruang kerjanya dengan jumlah 22 responden atau sebesar 73,33%. Kemudian diikuti oleh responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 16,67%, dan yang terendah adalah responden yang menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 8 responden atau sebesar 10%.

Adanya beberapa pegawai yang menyatakan kurang setuju dan tidak setuju mengenai kenyamanan tempat kerja mereka itu disebabkan adanya beberapa ruang kerja pegawai yang sempit. Hal ini dibenarkan oleh salah satu responden seperti yang dikutip dibawah ini :

*“ seharusnya ruangan kerja kami harus lebih diperluas lagi agar tidak terjadi penumpukan pegawai dalam satu ruangan, karena hal ini bisa mengganggu aktivitas kerja kami “(wawancara 26 januari 2012).*

Selain hal tersebut diatas, tempat kerja yang bersih juga merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih juga bisa memberikan semangat tersendiri bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Berikut ini adalah

tabel mengenai kebersihan lingkungan kerja BDMDD

**Tabel 3.2**  
**Kebersihan tempat kerja**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.2

Tabel 3.2 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju mengenai tempat kerja mereka yang selalu bersih dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang merasa lingkungan mereka kurang bersih atau kotor. Dalam hal ini, pegawai sadar akan perlunya kebersihan di lingkungan kerja. Hal ini juga di benarkan oleh penulis dengan melihat kebersihan kantor BPMPD Kabupaten Luwu Utara.

Keamanan kerja adalah merupakan unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan baik. Berikut ini

**Tabel 3.3**  
**Keamanan di tempat kerja**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.3

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju mengenai keamanan di tempat kerja mereka dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang merasa tidak aman di lingkungan BPMPD.

Keamanan di tempat kerja BPMPD di benarkan oleh salah satu responden berikut ini :

*“ keamanan kerja ini bisa kami rasakan karena, sebelum melakukan pekerjaan yang begitu berat kami selalu di berikan arahan oleh atasan, dan dengan melihat kondisi lingkungan kerja kami yang memang begitu aman untuk kami bekerja “. (wawancara 6 februari 2012)*

Kebisingan di tempat kerja juga dapat mengganggu efektivitas kerja pegawai. Kebisingan di tempat kerja dapat pula mengganggu konsentrasi para pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan. Berikut ini

1.1.1.1. Pengaruh kebisingan di lingkungan kerja BPMPD



**Tabel 3.4**  
**Kebisingan di tempat kerja**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Pe
1	Setuju	0	
2	Kurang setuju	0	
3	Tidak Setuju	30	
Jumlah		30	

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.4

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua pegawai tidak setuju mengenai adanya kebisingan di tempat l dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari ha jelas bahwa tidak ada satupun responden yang merasa s adanya kebisingan di lingkungan BPMPD.

Hal ini sangat disetujui oleh peneliti, karena selama penelitian di lingkungan kerja BPMPD, peneliti ti mendengarkan kebisingan seperti suara mesin atau suai elektronik dan bermesin yang dapat mengganggu kons pegawai. Terkecuali peneliti hanya mendengarkan suara p saling bercengrama dan berbincang pada saat jam istirahat k

Fasilitas di tempat kerja adalah merupakan juga me utama yang perlu diperhatikan. Karena fasilitas kerja meru yang mendukung berjalannya suatu pekerjaan dengan baik.

**Tabel 3.5**  
**Kelengkapan fasilitas kantor**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	27	90
2	Kurang setuju	3	10
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.5

Tabel 3.5 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju akan kurangnya fasilitas kantor yang disediakan dengan jumlah 27 responden atau sebesar 90%. Dan 3 responden atau 10% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja dikantor BPMPD seperti alat operasional masih sangat kurang.

Hal ini dibenarkan oleh salah satu responden, seperti yang dikutip di bawah ini :

*“Peralatan operasional seperti kendaraan bermotor masih sangat kurang, dan hal ini menjadi kesulitan untuk menjangkau keberadaan tiap desa mengingat jarak dan banyaknya jumlah desa”. (wawancara 26 januari 2012).*

Penerangan di tempat kerja juga perlu untuk diperhatikan. Penerangan di tempat kerja yang baik adalah penerangan yang memungkinkan pegawai melihat obyek yang dikerjakannya dengan

... ..

**Tabel 3.6**  
**Penerangan di tempat kerja**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.6

Tabel 3.6 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju mengenai penerangan yang baik di tempat kerja mereka dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dan tidak satupun pegawai yang kurang setuju dan tidak setuju mengenai kurangnya penerangan di tempat kerja mereka. Penerangan di lingkungan kerja BPMPD tidak menjadi masalah karena apabila PLN padam, maka ada fasilitas cadangan seperti genset untuk menggantikan PLN.

Sebagai kesimpulan berdasarkan hasil kuesioner bahwa, adaptasi pegawai dengan lingkungan kerjanya sangat baik, karena para pegawai sudah bisa memahami dan mengetahui apa yang menjadi kelebihan dan kekurangan dari lingkungan kerja mereka.

#### **b. Kemampuan berkomunikasi**

Manusia dalam menjalani hidupnya memerlukan interaksi dengan orang lain. Untuk berinteraksi diperlukan adanya suatu komunikasi yang baik. Salah satu cara yang digunakan manusia

adanya kemampuan komunikasi yang baik maka itu mampu membantu seseorang untuk bisa beradaptasi dengan baik pula.

Dalam suatu organisasi, kemampuan seseorang untuk berkomunikasi sangat bisa membantu organisasi untuk dekat dengan kesempurnaan sebuah organisasi. Untuk melihat sejauh mana komunikasi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara dapat dilihat dari 3 aspek yaitu komunikasi atasan dengan bawahan, komunikasi dari bawahan ke atasan, dan komunikasi antara pegawai/horizontal.

#### **1. Komunikasi atasan dengan bawahan**

Dewasa ini, baik perusahaan maupun organisasi sosial semakin berorientasi pada masyarakat luas, untuk itu diperlukan strategi yang tepat, salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan membentuk Sumber Daya Manusia yang mampu bekerja secara bersama-sama.

Dalam mewujudkan tercapainya tujuan sebuah organisasi perlu didukung oleh semua pihak dalam organisasi, pihak-pihak yang dimaksud adalah pimpinan organisasi dan para bawahan atau. Dengan demikian berarti sebuah organisasi harus mampu menciptakan suasana sinkron dan kondusif, dimana pimpinan organisasi mampu bekerjasama dengan pegawai serta mengarahkan tujuan organisasi secara efektif sehingga para pegawai merasakan

bersama. Untuk mendapatkan kerjasama yang sangat efektif maka diperlukan pula komunikasi yang sangat efektif.

Ketika suatu organisasi didirikan, harapan yang ingin dicapai adalah mendapatkan kesuksesan dalam setiap langkah dan tindakan yang dilakukan sehingga pada akhirnya akan tetap bertahan (*survive*) dalam jangka waktu lama.

Hubungan antar manusia (*human relation*) adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, berarti komunikasi yang telah memasuki tahap psikologis yang komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan bersama. Ini juga berarti bahwa apabila kita hendak menciptakan suatu komunikasi yang penuh dengan keakraban yang didahului oleh pertukaran informasi tentang identitas dan masalah pribadi yang bersifat sosial.

Interaksi pegawai dalam lingkungan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja pegawai, situasi lingkungan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara pegawai yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam organisasi

• • • • •

pegawai dengan sesama pegawai maupun pegawai dengan pimpinan.

Dalam hal ini, sesuai dengan wawancara yang dilakukan penulis dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri sebagai pimpinan di BPMPD yang mengatakan :

*“ bahwa sebagai pimpinan saya selalu membangun sebuah komunikasi dengan para pegawai seperti dalam hal pengambilan keputusan, pembentukan peraturan kerja, evaluasi kerja, arahan dalam kegiatan, dan memberikan informasi terhadap kebijakan baru yang ada , bahkan dengan saling menyapa pun maka komunikasi bisa berjalan “. (wawancara 16 januari 2012).*

Dengan demikian yang terpenting dalam mewujudkan *human relation* adalah bagaimana kita memahami hakekat manusia dan kemanusiaan serta bagaimana kita mampu menerima orang lain di luar diri kita dengan apa adanya agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan baik yang dapat meningkatkan semangat kerja yang akan mempengaruhi juga hasil pekerjaannya. Dengan demikian hubungan interaksi/adaptasi pegawai dengan lingkungan dapat berjalan dengan baik. Oleh sebab itu sebagai pemimpin sekiranya bisa membangun komunikasi yang sangat baik dengan para pegawainya.

## **2. Komunikasi dari bawahan ke atasan**

Komunikasi bukan hanya bersifat *top down* saja, namun juga harus dapat bersifat *bottom up*. Komunikasi dari bawahan ke atasan dalam hal ini adalah dari pegawai BPMPD dengan atasan mereka

para pegawai dapat memberikan inovasi dan gagasan baru yang lebih baik. Adanya komunikasi yang lancar dari pegawai dengan atasan akan dapat mencegah terjadinya missskomunikasi antara atasan dengan bawahan. Missskomunikasi ini akan berakibat fatal jika terjadi secara terus menerus. Menyampaikan laporan setelah mengerjakan tugas, mengadakan kesulitan yang dihadapi, melaporkan setiap kegiatan yang sedang dilakukan, menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, dan selalu memberikan pendapat untuk kebaikan bersama menjadi beberapa faktor penting dalam komunikasi antara bawahan dengan atasan.

Berikut ini adalah tabel mengenai rutusnya pegawai dalam menyampaikan suatu pekerjaan kepada atasan.

**Tabel 3.7**  
**Rutinitas penyampaian laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	25	83,33
2	Kurang setuju	5	16,67
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.1

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju mengenai rutin dan kepada atasan dengan jumlah 25

para pegawai dapat memberikan inovasi dan gagasan baru yang lebih baik. Adanya komunikasi yang lancar dari pegawai dengan atasan akan dapat mencegah terjadinya miskomunikasi antara atasan dengan bawahan. Miskomunikasi ini akan berakibat fatal jika terjadi secara terus menerus. Menyampaikan laporan setelah mengerjakan tugas, mengadukan kesulitan yang dihadapi, melaporkan setiap kegiatan yang sedang dilakukan, menyampaikan aspirasi mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, dan selalu memberikan pendapat untuk kebaikan bersama menjadi beberapa faktor penting dalam komunikasi antara bawahan dengan atasan.

Berikut ini adalah tabel mengenai rutusnya pegawai dalam menyampaikan suatu pekerjaan kepada atasan.

**Tabel 3.7**  
**Rutinitas penyampaian laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada atasan**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	25	83,33
2	Kurang setuju	5	16,67
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.1

Tabel 3.7 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menyatakan setuju mengenai rutin dalam penyampaian laporan kepada atasan dengan jumlah 25 responden atau sebesar 83,33%.



Kemudian diikuti oleh responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 16,67%, dan yang terendah adalah responden yang menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden atau sebesar 0%.

Adanya 5 responden kurang setuju ini adalah mereka yang bertugas di kecamatan. atas hal ini dibenarkan oleh salah satu responden seperti yang dikutip dibawah ini :

*“ komunikasi secara langsung dengan kepala BPMPD kurang baik, karena apabila ada kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan, terlebih dahulu disosialisasikan ke camat, setelah itu camat yang menyampaikan ke kepala BPMPD tetapi kadang-kadang saya juga yang menyampaikan kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan.” (wawancara 26 januari 2012).*

Mengadukan kesulitan dalam melakukan setiap pekerjaan adalah merupakan hal yang wajar untuk dilakukan. Terutama apabila pekerjaan tersebut diberikan oleh atasan. Berikut ini adalah tabel mengenai pengaduan pegawai apabila ada kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 3.8**  
**Mengadukan kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan kepada atasan**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Tabel 3.8 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju mengadukan tiap kesulitan dalam pekerjaan mereka dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang kurang setuju atau tidak setuju sama sekali.

Berdasarkan hasil kuesioner diatas juga dibenarkan oleh salah satu responden yang dikutip sebagai berikut :

*“ kesulitan dalam pekerjaan itu pasti ada, dan jika menemukan kesulitan harus disosialisasikan kepada atasan atau dengan pegawai lain “. (wawancara 6 februari 2012).*

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan atasan pun harus mengetahui, agar supaya atasan bisa memantau suatu pekerjaan yang sedang dilakukan oleh pegawai. Berikut ini adalah tabel rutinnnya pegawai memberitahu atasan mengenai pekerjaan yang berjalan.

**Tabel 3.9**  
**Rutinitas memberitahukan atasan mengenai pekerjaan yang sedang berlangsung**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	25	83,33
2	Kurang setuju	5	16,67
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.3

Tabel 3.9 menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai

kepada atasan dengan jumlah 25 responden atau sebesar 33,33%. Kemudian diikuti oleh responden yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau sebesar 16,67%, dan yang terendah adalah responden yang menyatakan tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden atau sebesar 0%.

Dalam suatu pekerjaan yang sedang berlangsung atasan juga membutuhkan masukan-masukan dari para pegawainya seperti dalam memberikan saran atau pendapat mereka yang berhubungan dengan suatu pekerjaan.

**Tabel 3.1.0**  
**Memberikan saran yang relevan kepada atasan mengenai hal yang berhubungan dengan pekerjaan**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.4

Tabel 3.1.0 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju untuk memberikan saran yang berhubungan dengan pekerjaan mereka dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang kurang setuju atau tidak setuju sama sekali.

Sebagai kesimpulan bahwa, komunikasi yang dilakukan

yang ada. hal ini dapat dilihat dari rutinnnya pegawai dalam menyampaikan laporan pekerjaan, mengadukan kesulitan kerja, memberitahukan pekerjaan yang sedang berlangsung, bahkan memberikan saran yang berhubungan dengan pekerjaan. Walaupun masih ada 5 respoden yang kurang setuju bahwa mereka kurang setuju dalam hal menyampaikan pekerjaan yang sedang berlangsung.

### **3. Komunikasi antara Pegawai ( Horisontal )**

Selain komunikasi yang bersifat *top down bottom up*, komunikasi hendaknya juga bersifat horizontal. Komunikasi yang terjalin diantara para pegawai menjadi sangat perlu mengingat diperlukan diskusi setiap saat antara pegawai untuk menambah kerjasama di antara para pegawai. Dalam suatu organisasi manapun seorang pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan dengan sendiri tanpa bantuan yang lain. Saling koordinasi dan melakukan sharing merupakan kunci nyata bagi menjalin kekompakan antar pegawai.

Berdiskusi dengan sesama pegawai untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, memberikan dukungan kepada rekan pegawai lain, dan mendamaikan perbedaan persepsi dengan pegawai lain merupakan beberapa pertanyaan yang diajukan untuk melihat

1. Bagaimana dukungan komunikasi antara sesama pegawai di

Berikut ini adalah tabel mengenai diskusi pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan.

**Tabel 3.1.1**  
**Diskusi dengan pegawai untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.1

Tabel 3.1.1 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju untuk berdiskusi dalam memecahkan suatu masalah pekerjaan dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang kurang setuju atau tidak setuju sama sekali.

Hal ini dibenarkan oleh salah satu responden, yang dikutip sebagai berikut :

*“ komunikasi yang kami lakukan sangat bagus, apabila ada suatu masalah yang muncul secara langsung untuk dikomunikasikan “. (wawancara 26 januari 2012).*

Memberikan dukungan kepada teman kerja merupakan suatu hal yang biasa dilakukan oleh pegawai. Karena dukungan dari teman kerja bisa menjadi motivasi untuk pegawai. Berikut ini

... .. memberikan dukungan kepada

**Tabel 3.1.2**  
**Memberikan dukungan kepada rekan pegawai**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.2

Tabel 3.1.2 juga menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju untuk memberikan dukungan kepada rekan pegawai mereka dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang kurang setuju atau tidak setuju sama sekali. Artinya berdasarkan kuesioner tersebut di atas para pegawai sadar akan perlunya dukungan sesama pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

Perbedaan pendapat pun terkadang muncul dalam suatu pekerjaan yang pada akhirnya menimbulkan selisih paham antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. sehingga apabila hal ini

**Tabel 3.1.3**  
**Mendamaikan/menengahi perbedaan persepsi pegawai**

No	Jawaban	Jumlah (pegawai)	Persentase %
1	Setuju	30	100
2	Kurang setuju	0	0
3	Tidak Setuju	0	0
Jumlah		30	100

Sumber: Diolah dari hasil kuesioner, daftar pertanyaan no.3

Tabel 3.1.3 menunjukkan bahwa semua pegawai menyatakan setuju untuk mendamaikan/menengahi apabila ada perbedaan persepsi diantara pegawai dengan jumlah 30 responden atau sebesar 100%. Dari hasil ini sangat jelas bahwa tidak ada satupun responden yang kurang setuju atau tidak setuju sama sekali.

Sebagai kesimpulannya berdasarkan hasil kuesioner tersebut diatas, komunikasi yang dibangun pegawai dengan rekan pegawai lain sangat baik. Dilihat dari keinginan pegawai untuk berdiskusi dalam menyelesaikan suatu masalah, memberikan dukungan sesama rekan pegawai dan menengahi rekan pegawai apabila ada yang berbeda pendapat.

## **2. Produktivitas ( Prestasi Kerja )**

Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasian. Dimensi individu melihat

kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (out put). Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas.

Berikut ini adalah merupakan 3 aspek untuk bisa mengetahui sejauh mana produktivitas BPMPD dalam program penanggulangan desa tertinggal di Kabupaten Luwu Utara.

**a. Partisipasi Masyarakat Terhadap Program Kegiatan**

Partisipasi masyarakat mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat dalam upaya meningkatkan proses belajar masyarakat, mengarahkan masyarakat menuju masyarakat yang bertanggung jawab, mengeliminasi perasaan terasing sebagian masyarakat serta , menimbulkan dukungan dan penerimaan dari pemerintah.

Partisipasi masyarakat merupakan suatu proses teknis untuk memberikan kesempatan dan wewenang yang lebih luas kepada masyarakat untuk secara bersama-sama memecahkan berbagai persoalan. Pembagian kewenangan ini dilakukan berdasarkan tingkat keikutsertaan masyarakat dalam kegiatan tersebut.

Partisipasi masyarakat bertujuan untuk mencari solusi



permasalahan yang lebih baik dalam suatu komunitas dengan membuka lebih banyak kesempatan bagi masyarakat untuk ikut memberikan kontribusi sehingga implementasi kegiatan berjalan lebih efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Salah satu program dari BPMPD yakni PNPM Mandiri dan pengembangan lembaga ekonomi pedesaan. Pengembangan lembaga ekonomi desa dimaksudkan agar masyarakat mampu membuat suatu usaha ekonomi pedesaan yang mengacu kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk mandiri. Dengan adanya program ini, juga mampu membantu masyarakat dalam peningkatan pertumbuhan ekonomi individu maupun satu

**Tabel 3.1.4**  
**UEM Desa Kabupaten Luwu Utara terkait dengan Program BPMPD tahun**  
**2006-2010**

No	Kecamatan	Desa	Nama Kelompok	Nama Ketua	Jenis Usaha	Tahun Berdiri
1	Bone-Bone	-Patila -Sidomukti -Bone-Bone -Rampoang -Patoloan -Munte	-Dewa Laut -Pinguin -TTG Afifah -Mutiara Hati -Remaja Cikal Harapan -Cipta Sehati	-Nur Alam -Ibrahim -Asmawati -Makbur Arif -Kaharuddin -Asrianto	-Kerajinan Kulit Kerang -VCO -Aneka Roti dan Kerupuk -Penjahit dan Bordir -Sablon dan Meubel -Las Listrik	2006 2006 2007 2008 2008 2008
2	Sukamaju	-Katulungan -Tamboke -Sukarayu	-Sukma -Tamboke Motor -Germani Salon	-Rukman -Awaluddin -April	-Batik Rongkong -Bengkel Motor -Salon	2006 2008 2008
3	Mappedeceng	-Hasanah -Mekar Jaya -S. Harum -Cen.Putih	-Hasanah Taylor -Mekar Sari -Harum Jaya -Karil	-Zaenab -Ketut -Mudiono -Khusaini	-Penjahit Bordir -Kerajinan tangan -Pertukangan Kayu -Jamu	2007 2007 2008 2008
4	Malangke Brt	-Pengkendelan -Cenning	-Al-Jihad -Nangka	-Ruslan -Nurmahid	-Meubel Kayu -VCO	2006 2006
5	Masamba	-Masamba -Kasimbong -Bone -Pongo -Lero -Sepakat	-Sagena Putra -Kantao -Jery Taylor -Bunga Coklat -Sriayu -Maesa Kada	-Waliuddin -Firman Ambo -Jenni Nur -A. Wahid -Herman -Risa	-Meubel Kayu -Jamu -Penjahit -Kakao -Sarabba Instan -Anyaman Rotan	2006 2007 2008 2008 2008 2009
6	Baebunta	-Baebunta -Salassa -B. Harapan -Salulemo -Meli	-Maju Bersama -Adi Motor Sport -Aneka Karya -Situru -Meli Furniture	-Heron -Smuriadi -A. Padaeng -H. Idris Jibe -A. Jamin	-Meubel Kayu -Bengkel Motor -Minyak Atsiri -Jagung -Meubel Kayu	2006 2008 2008 2008 2008
7	Sabbang	-Kalotok -Marobo -Pararra -Sabbang	-Madu Hutan Kalotok -Doggi Motor -Pekari Meubel -Las Sabda	-Jalisman -Muhajir -Marsaipi -Guntur	-Madu -Bengkel Motor -Bengkel Motor -Bengkel Las	2008 2007 2008 2009
8	Malangke	-Malangke -Tokke -Giri Kusuma -To' Lada	-Mawar -Pasir Putih -Harapan Baru -Mutiara Motor	-Hartati -Basri -Barding, S.Pd -M. Turu	-Penjahit -Kerajinan Kulit Kerang -Batik Rongkong -Bengkel Motor	2007 2007 2007 2008
9	Limbong	-Kanandede -Minanga	-Arong -Batu Kumbak	-Rizal -Ngiru	-Pengelolaan Rotan -Kopi Bubuk	2007 2007
10	Seko	-Lodang -Beroppa -Padang Raya	-Mekar Sari -Cinta Damai -Buntu Menyaman	-Hesni	-Penjahit dan Bordir -Kopi Bubuk -Kopi Bubuk	2007 2008 2008
11	Rampi	-Onondowa -Leboni	-Wirausaha -Saguni	-M. Tumampa -Salguni	-Kopi Bubuk -Bengkel Las	2005 2008

Untuk menarik partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa tertinggal, pegawai PMD selalu mendorong masyarakat agar ikut dan aktif dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan desa. Upaya yang dilakukan oleh pegawai PMD dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dapat dilihat dari wawancara penyusun dengan bapak Tamsi dan Muzakkir sebagai anggota masyarakat menyatakan :

*“ bahwa pegawai PMD dalam membuat program dan pelaksanaannya hampir selalu melibatkan masyarakat, ini dikarenakan pegawai PMD menginginkan kerja sama dengan masyarakat desa dan turut berpartisipasi dan bertanggung jawab atas setiap pembangunan desanya.” (wawancara 21 Februari 2012).*

Dengan adanya keikutsertaan masyarakat didalamnya maka diharapkan masyarakat bukan hanya sekedar obyek melainkan juga sebagai objek dalam pembangunan desanya. Dengan begitu pembangunan desa akan lebih efektif dan ada hubungan timbal balik.

Selain hal diatas, untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desanya, pegawai PMD pun selalu melibatkan masyarakat dalam musrembang desa. Kegiatan musrembang ini dimaksudkan untuk meningkatkan pembangunan desa dan antusias masyarakat dalam meningkatkan desanya. Keikutsertaan masyarakat dalam musrembang ini adalah untuk mendapatkan aspirasi masyarakat. Aspirasi masyarakat ini dimaksudkan agar pegawai PMD bisa mengetahui apa saja yang

Olehnya itu, BPMPD dalam menjalankan programnya tidak sekedar dijalankan saja tetapi bagaimana mereka bisa mengembangkan dan memberikan perubahan terhadap masyarakat di setiap desa. Sesuai dengan hasil wawancara penyusun dengan bapak Tasrim , BA selaku KASI PMD kecamatan Sabbang menyatakan:

*“ bahwa respon masyarakat sangat bagus, ada perubahan dalam masyarakat setiap tahunnya dan ada perkembangan serta sosialisasi yang dilakukan oleh masyarakat sangat bagus. Dengan antusias dan partisipasi masyarakat yang sangat bagus mereka selalu mengikuti kegiatan musrembang. Tiap triwulan KASI PMD selalu memantau perkembangan desa dan aparatur desanya.” (wawancara 13 februari 2012).*

Dengan adanya partisipasi dari masyarakat, itu bisa menjadi tolok ukur BPMPD akan besarnya keinginan masyarakat untuk mengembangkan desanya. Pada dasarnya tidak ada seorangpun masyarakat yang mau desanya menjadi desa yang tertinggal. Sehingga dengan adanya program dari pemerintah masyarakat sangat ingin mendapatkan perubahan besar dalam pembangunan desanya.

#### **b. Motivasi Pegawai**

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk bisa meningkatkan motivasi pegawai maka diperlukan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, bergairah dan sikap saling terbuka antar pegawai didalamnya.

... ..

melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga berdampak pada sikap percaya pada organisasi.

Lingkungan kerja yang menantang, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta, bangga terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

Seorang pegawai mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik dan ada yang tidak tujuan suatu organisasi dapat tercapai bila pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan organisasi perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi pegawai tersebut untuk itu pimpinan organisasi harus dapat memberikan suatu motivasi kepada pegawai sekaligus memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai sehingga dapat memberikan gairah kerja pegawai.

Upaya untuk meningkatkan dan memotivasi bawahan guna menumbuhkan iklim kompetisi yang sehat serta peningkatan kinerja organisasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang merefleksikan nilai keadilan yang disesuaikan

Penghargaan kepada pegawai yang mencerminkan nilai-nilai di atas sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk tetap bertahan hidup (*survive*) bersama keluarganya dan memacu diri untuk lebih berprestasi. Hal tersebut menjadikan justifikasi tersendiri bagi seorang aparat untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Dalam hal ini, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Drs. H. Syamsul Bahcri mengatakan bahwa :

*“ dalam pelaksanaan kegiatan BPMPD Kabupaten Luwu utara, pemberian motivasi kepada pegawai adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan seperti, pemberian pelatihan program kegiatan, imbalan atas kesuksesan program, pelatihan program dan pemberian penghargaan terhadap pegawai yang teladan”. (Wawancara 16 januari 2012).*

Pada dasarnya, dengan adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai akan lebih membantu suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu, adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat dan memproduksi.

Selain itu, jenis penghargaan lain yang diberikan Kepala

dispensasi atau cuti bagi pegawai yang membutuhkan. Sekretaris BPMPD Sumber Drs. Nursalim, M.Si menyatakan :

*“bahwa para pegawai diberikan hak untuk mengambil cuti atau izin kerja sesuai ketentuan kepegawaian yang ada, namun ijin juga diberikan apabila ada keperluan keluarga atau kepentingan lain yang mendesak sehingga tidak dapat masuk kerja” (wawancara 18 januari 2012).*

Cara yang banyak ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan persaingan dan kompetisi yang sehat guna peningkatan produktifitas organisasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada pegawainya dengan memperhatikan aspek prestasi kerja.

#### **c. Pencapaian Tujuan Program**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat melepaskan diri perlunya pembagian kerja yang tepat supaya setiap pegawai bisa melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Pengukuran Efektifitas kerja yang penulis lakukan didasarkan atas banyaknya tugas yang dipikul dan jumlah pegawai yang melaksanakan tugas tersebut, sehingga dari kedua hal tersebut dapat disusun sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga menghasilkan Efektifitas kerja sebagaimana diharapkan.

Selain itu, Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, dan pelaksana yang

mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan.

Dalam hal ini, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Drs. H. Syamsul Bahcri selaku Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa ( BPMPD ) Kabupaten Luwu Utara mengatakan:

*“bahwa untuk mencapai tujuan BPMPD sendiri untuk penanggulangan desa tertinggal dan pemberdayaan masyarakat pemerintah sudah secara berangsur-angsur menangani masalah ketertinggalan desa, khususnya pada tiga kecamatan yakni seko, limbong, dan rampi. Tetapi secara khusus untuk pengembangan desa sendiri dilakukan melalui dana PNPM Mandiri yang telah di alokasikan sebelumnya sesuai dengan kondisi desa. Dimana pada tahun ini anggaran yang telah disediakan untuk kecamatan seko sendiri merupakan anggaran terbesar yakni 3 miliar.”. (Wawancara 16 januari 2012).*

Dari hasil wawancara tersebut diatas, sangat jelas bahwa pemerintah tidak pernah berhenti untuk memikirkan bagaimana cara untuk mengembangkan desa. Selain itu, untuk melihat perkembangan tiap desa, Kepala BPMPD memberikan kewenangan kepada tiap Kepala Seksi Pemberdayaan Masyarakat desa di tiap Kecamatan yang ada di Kabupaten Luwu Utara untuk bertanggung jawab dalam pengembangan desa yang ada dikecamatan tersebut. Maka untuk mempermudah koordinasi antara Kepala BPMPD dan KASI PMD pelaporan kegiatan pelaksanaan dilakukan tiap bulan.



Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Drs. H. Syamsul Bahcri, mengatakan bahwa :

*“ untuk mengetahui sejauh mana program BPMPD berjalan agar bisa mencapai tujuan maka pegawai BPMPD yang ada dikecamatan seperti PMD tetap melakukan rapat koordinasi, walapun hanya dilakukan sebulan sekali”. (Wawancara 16 Januari 2012).*

Dari hasil wawancara tersebut diatas, kepala BPMPD selalu melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang dilaksanakan. Kemudian, Kepala BPMPD memberikan kewenangan dalam pembagian tugas kerja di tiap kecamatan, agar kecamatan itu sendiri bisa bertanggung jawab atas segala kegiatan yang berkaitan dengan program kerja dari BPMPD itu sendiri. Selain adanya KASI PMD di tiap kecamatan, Kepala BPMPD juga memberikan tugas kepada setiap anggota PNPM Mandiri untuk bertanggung jawab disetiap wilayahnya, sebagai usaha untuk penanggulangan desa tertinggal dan pencapaian tujuan dari BPMPD itu sendiri sebagai pelaksana program.

**Tabel 3.1.5**  
**Tingkat Capaian Program BPMPD Tahun 2009**

No	Program Kegiatan	Capaian Program	Realisasi Fisik dan Keuangan
1	<b>Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Perdesaan</b>		
	10. Pemberdayaan Lembaga dan Organisasi Masyarakat Perdesaan	Rp. 159.987.500.-	100 %
	11. Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Teknis dan Masyarakat	Rp. 79.936.875.-	100 %
	12. Pembenahan Pasar Desa Secara Partisipatif	Rp. 59.975.000.-	100 %
	13. Penguatan Kapasitas Tim Koordinasi PNPM Mandiri Perdesaan	Rp. 328.013.750.-	100 %
	14. Penguatan Lembaga dan Tradisi Budaya Masyarakat	Rp. 5.024.850.-	100 %
	15. Pembinaan Tugas dan Fungsi LKMD/LPMD atau sebutan lain	Rp. 87.743.500.-	100 %
	16. Pelatihan Kader Pemberdayaan Masyarakat (KPM) Desa/kel	Rp. 165.725.000.-	100 %
	17. Pelatihan Pengisian dan Pendayagunaan data Profil Desa	Rp. 91.610.000.-	100 %
	18. Pembinaan Administrasi Pokjanal Posyandu	Rp. 6.524.800.-	100 %
2	<b>Program Pengembangan Lembaga Ekonomi Perdesaan</b>		
	6. Pelatihan Keterampilan usaha budidaya tanaman	Rp. 30.144.000.-	100 %
	7. Pelatihan Keterampilan Manajemen Badan Usaha Milik Desa	Rp. 79.995.000.-	100 %
	8. Gelar Teknologi Tepat Guna	Rp. 13.079.500.-	100 %
	9. Pengembangan Penguatan Lembaga Perkreditan Masy. Desa/Kel	Rp. 64.729.500.-	100 %
	10. Koordinasi dan Fasilitasi Tim Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPKD)	Rp. 74.999.900.-	100 %
3	<b>Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa</b>		
	4. Pembinaan Kelompok Masyarakat Pembangunan Desa	Rp. 93.077.000.-	100 %
	5. Pelaksanaan Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrebangdes)	Rp. 100.000.000.-	100 %
	6. Fasilitasi Pembentukan Baruga Sayang	Rp. 46.760.350.-	100 %
4	<b>Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintahan Desa</b>		100 %
	3. Fasilitasi Penyusunan RKPD dan APDesa	Rp. 228.382.200.-	100 %
	4. Pelaksanaan, Tahapan, Pemilihan, pelantikan dan Pemberhentian Kades Sesuai Prosedur.	Rp. 260.363.000.-	100 %

### 3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang ketika dia mampu/tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran diri dari seorang pegawai yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Dilihat dalam lingkungan kerja, bisa jadi ditemukan beragam ekspresi para pegawai, dan hal ini pula yang terjadi dilingkungan BPMPD hingga saat ini.

Untuk mengetahui sejauh mana kepuasan para pegawai BPMPD dapat dilihat dari 3 aspek antara lain sikap atasan, keadaan lingkungan kerja, dan gaji pegawai.

#### a. Sikap atasan

Pemimpin memegang peran yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Berhasil atau gagalnya suatu organisasi banyak tergantung pada kemampuan pemimpin dalam memimpin organisasi tersebut. Ada banyak macam organisasi dengan karakteristik masing-masing. Setiap organisasi memerlukan pemimpin. Seorang pemimpin harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk memimpin anak buahnya. Kemampuan yang diperlukan, tergantung pada macam atau jenis dari organisasi yang bersangkutan, yang satu sama lain tidak sama.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Seorang pimpinan harus memiliki sifat yang mampu dijadikan panutan dalam berperilaku bawahannya, membangkitkan semangat berkreasi dan membimbing bawahannya, serta mendorong bawahan sehingga sanggup bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan kata lain gaya kepemimpinan pimpinan harus mampu mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan dapat meningkatkan produksi bawahan sehingga tercapai tujuan organisasi.

Supaya dapat mengerti sifat kepemimpinan, terlebih dahulu seseorang harus mengerti sifat kekuasaan, karena kepemimpinan adalah bentuk khusus kekuasaan yang melibatkan hubungan dengan orang lain. Supaya hubungan itu dapat dikembangkan, pemimpin harus dapat dengan berhasil memadukan kebutuhan organisasional dan pribadi sedemikian rupa sehingga memperkenankan orang dan organisasi mencapai puncak pencapaian dan kepuasan bersama. Jadi pemimpin membuat sesuatu yang dikerjakan dan dapat bekerja. Dalam konteks ini pemimpin adalah pemberi kemudahan yang membantu melicinkan jalan ke pencapaian sasaran organisasi. Dalam melaksanakan kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi, setiap pemimpin memerlukan dan memiliki kekuasaan / kewenangan dan tanggung jawab yang harus diimplementasikan secara baik, tepat dan benar. Seorang pemimpin mungkin saja memiliki berbagai atau lebih dari

hakekatnya dapat dipergunakan untuk mengendalikan kualitas atau efektivitas kepemimpinan sesuai kewenangannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan mengenai sikap atasan (pemimpin) organisasi dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang menyatakan bahwa:

*“ sikap seorang atasan terhadap bawahan adalah memberikan kenyamanan terhadap para pegawai seperti kenyamanan lingkungan kerja, sebagai motivator, serta interaksi sosial/komunikasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik “. (wawancara 16 januari 2012).*

Dari hasil wawancara diatas, sebagai atasan di BPMPD kepala badan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada bawahannya. Karena pegawai pun sangat membutuhkan perhatian yang sangat ekstra dalam menjalankan program kegiatan yang telah dilaksanakan sejauh ini.

Selain itu, sesuai dengan apa yang dilihat oleh penulis, kepala BPMPD selalu memberikan dorongan kepada para pegawainya, dalam hal ini kepala badan bukan hanya sebagai atasan saja, tetapi juga memberikan motivasi kepada para pegawainya dalam melaksanakan program kegiatan. Kepala BPMPD memiliki sikap adil dalam memberlakukan setiap pegawainya. dengan apa yang dilakukan oleh kepala BPMPD selama ini bisa memberikan kepuasan tersendiri terhadap para pegawainya.

Jika dilihat dari kualitas seorang pimpinan, adapun sikap yang dilakukan oleh kepala BPMPD kabupaten luwu utara, apabila

... jika dilihat dari kualitas seorang pimpinan, adapun sikap yang dilakukan oleh kepala BPMPD kabupaten luwu utara, apabila

hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Drs. H. Syamsul

Bahcri yang menyatakan bahwa :

*“ sikap saya adalah berdasarkan aturan yang ada yakni sesuai dengan aturan pemerintah PP nomor 53 tahun 2010/2011, sebagaimana yang pertama di tegur dengan lisan, dimana ada 3 (tiga) kali pembinaan yakni pembinaan ringan, sedang, dan berat. Dimana jika berulang kali melakukan kesalahan maka akan diserahkan ke tim Bappeda sesuai dengan mekanisme yang ada .” (wawancara 16 januari 2012).*

Hal yang senada juga dikatakan oleh Kasi PMD kecamatan masamba bapak M.A. Amin Samad walaupun adanya perbedaan pendapat antara sikap keduanya yang menyatakan :

*“ bahwa apabila ada pegawai yang lalai dalam melakukan tugasnya maka akan tetap di bina tanpa adanya sanksi. Hal ini disebabkan karena minimnya jumlah pegawai yang ada.” (wawancara 26 januari 2012).*

#### **b. Keadaan Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta Lingkungan fisik. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan.. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja pegawai.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal,

1. Lingkungan kerja yang kondusif. Keadaan lingkungan kerja dapat

dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Suasana lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya. Bekerja dalam lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan harapan sekaligus impian dari setiap pekerja. lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai. Sehingga setiap organisasi atau perusahaan harus mengusahakan agar lingkungan kerja dimana pegawai berada selalu dalam kondisi yang baik.

lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. lingkungan kerja merupakan serangkaian hal dari lingkungan yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkat laku pegawai. Artinya bagaimana pegawai merasakan bahwa lingkungan kerjanya baik atau buruk, menyenangkan atau tidak menyenangkan, mendukung atau justru menjadi tekanan, tergantung dari bagaimana pegawai akan memandang, menafsirkan dan memberi arti terhadap sesuatu yang terjadi didalam lingkungan kerjanya baik kondisi fisik

didalamnya. Selanjutnya persepsi tersebut akan berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan.

Harapannya bahwa setiap organisasi membangun lingkungan kerja yang menyenangkan agar setiap pegawai yang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut mencintai pekerjaannya dan senang melakukan pekerjaannya sehingga akhirnya bisa bekerja pada tingkat optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan, rekan kerja yang kooperatif, pimpinan yang selalu memperhatikan keluhan kesah karyawannya, kebijaksanaan yang mempengaruhi kerja dan karier serta kompensasi yang adil merupakan dambaan bagi para pegawai sehingga pegawai bekerja lebih semangat, memiliki komitmen yang tinggi, dan pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dari waktu ke waktu Kepala BPMPD dan Pegawai selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan gedung yang menjadi tempat operasional pelayanan bagi masyarakat sebagai upaya untuk mendekatkan pemerintah dengan masyarakat, hal ini bisa dilihat pada fisik kantor BPMPD dan PMD di tiap kecamatan yang ada dikabupaten Luwu Utara. Selain itu, atasan dan pegawai berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta memberikan hak cuti baik itu cuti

...



Namun disisi lain, masih ada beberapa Kepala seksi yang mengeluhkan akan fasilitas yang diberikan, misalnya saja kantor atau ruangan Kasi per kecamatan yang amat sempit. Selain itu ada pula kasi PMD kecamatan yang selalu mengeluhkan akan Fasilitas kantor untuk menunjang tiap program kegiatan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak M.A. Amin Samad mengatakan:

*“bahwa untuk kantor PMD Kecamatan Masamba memerlukan renovasi ulang, dengan perluasan kantor dan pembagian ruangan, karena pada saat ini, tiap bidang pemerintahan di kecamatan masamba masih berbaaur menjadi satu, tanpa adanya pembagian ruangan yang disebabkan kapasitas kantor yang sangat tidak memadai.”(wawancara 26 Januari 2012).*

Fasilitas kantor juga menjadi suatu penunjang untuk berjalannya dengan lancar program kegiatan yang dilaksanakan oleh BPMPD. Sebagai faktor penunjang kegiatan program, maka fasilitas kantor pun harus dilengkapi. Dalam hal ini, sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Drs. H. Muh. Sani Jaya menyatakan :

*“ bahwa untuk menunjang berjalannya dengan baik program kegiatan BPMPD Kabupaten Luwu Utara, maka di perlukan kelengkapan fasilitas kantor seperti Laptop, AC, Print, , dan fasilitas lainnya yang bisa menunjang program kegiatan BPMPD semaksimal mungkin.” (wawancara 1 Februari 2012).*

Selain hal tersebut diatas, keamanan para pegawai dilingkungan kerja juga merupakan hal utama yang perlu

membuat pegawai menjadi tenang dan tanpa khawatir lagi mengenai keamanan di lingkungan kerja mereka. Berkaitan dengan hal ini, sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang menyatakan bahwa :

*“ Keamanan kerja pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan itu menjadi tanggung jawab BPMPD, olehnya itu saya sebagai atasan selalu memberikan arahan kepada para pegawai sebelum melakukan suatu pekerjaan yang berhubungan dengan program BPMPD dan mempertimbangkan kondisi lingkungan yang menjadi sasaran program demi keselamatan pegawai “. (wawancara 16 januari 2012).*

### c. Gaji Pegawai

Pada dasarnya setiap organisasi Pemerintahan dalam melaksanakan program kegiatan sangat membutuhkan tenaga manusia yang lazim disebut karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai merupakan faktor produksi yang paling penting bagi setiap Organisasi pemerintah untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi (pemerintah) berkewajiban memberikan balas jasa yang setimpal terhadap jasa yang diberikan pegawai yang berupa : gaji, tunjangan, bonus dan sebagainya.

Dalam meningkatkan peran dari pegawai BPMPD, upah/gaji pun diberikan sesuai dengan pangkat, golongan, dan tingkatan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Upah/gaji yang diberikan kepada pegawai disesuaikan pula dengan kebutuhan-kebutuhan para pegawai yang disesuaikan dengan peraturan

Jumlah upah/gaji yang diterima pegawai berdasarkan golongan ruang dan masa kerja ditanggapi secara berbeda antara satu pegawai dengan yang lain, sebagian merasakan sudah mencukupi untuk keperluan pribadi dan keluarga namun ada pula yang merasakan sangat kurang dibandingkan dengan biaya pengeluaran seperti kebutuhan kesehatan, pendidikan, pakaian, perawatan rumah, kendaraan, dan lain-lain, hal ini sebagaimana disampaikan oleh Endang Sahrita, S.Sos sebagai Kasubag Umum dan Kepegawaian yang mengatakan :

*“ bahwa pemberian gaji didasarkan pada tunjangan dan golongan pegawai, kalau dibilang cukup ya cukup dibilang kurang ya kurang, tergantung kebutuhan dan pengeluaran masing-masing, tapi mau bagaimana lagi, memang sudah seperti itulah upah/gaji yang diberikan.”(Wawancara 6 Februari 2012).*

Gaji merupakan suatu penghargaan sebuah organisasi pemerintahan kepada pegawai yang bekerja pada bidang pemerintahan tersebut dalam bentuk uang, sehingga gaji dan upah sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai. Gaji dan upah juga dapat diartikan sebagai balas jasa atau pendapatan yang dinyatakan dalam bentuk uang dan ditetapkan oleh perjanjian timbal balik, perundang-undangan atau peraturan yang berlaku.

Walaupun pemberian gaji pegawai didasarkan atas golongan dan tunjangan-tunjangan lainnya, pegawai tetap memahami dan merasa puas diri atas upah/gaji yang diberikan

dilakukan oleh penulis dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang menyatakan :

*“bahwa untuk gaji, pegawai tidak pernah complain karena memang gaji itu disesuaikan dengan golongan tiap pegawai. Dan jika ada gaji plus dan minusnya bagaimana sikap seorang jabatan untuk memenuhi kepuasan gaji tiap pegawai. Sebagaimana gaji juga disesuaikan dengan kebutuhan pegawai. Karena tidak mungkin pemerintah mau merugikan seorang pegawai.”(Wawancara 16 Januari 2012).*

#### **4. Pencapaian Sumber Daya Manusia (Pegawai)**

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam melaksanakan satu program dalam hal ini kaitannya dengan program BPMPD dalam hal penanggulangan desa tertinggal. Selain kuantitas, kualitas sumber daya manusia juga menjadi pertimbangan tersendiri. Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa (BPMPD) sebagai penanggung jawab tim teknis penanggung jawab program se-Kabupaten Luwu Utara tentunya telah memiliki sumber daya manusia.

Sumber daya manusia dalam upaya pelaksanaan program BPMPD ditempatkan pada posisi yang baik. Dalam menunjang kegiatan sumber daya manusia dalam hal ini pegawai dibekali dengan pengetahuan tentang bagaimana melaksanakan program dengan baik serta dibekali dengan pelatihan-pelatihan yang memang disesuaikan

**Tabel 3.1.6**  
**Daftar SDM BPMPD Kabupaten Luwu Utara**

No	Nama	Posisi	Ket
1	Drs. H. Syamsul Bachri	Kepala Badan	
2	Drs. Nursalim, M.Si	Sekretaris	
3	Endang Asrita, S.Sos	Kasubag Umum dan Kepegawaian	
4	Jasmiati, S.Sos	Kasubag Keuangan	
<b>Bidang Pemerintahan Desa</b>			
5	Anshar, S.STP,M,Si	Kepala Bidang	
6	Drs. A. Muh. Iqbal	Kasubid Tata Pemerintahan Desa	
7	Samsu Sammang, S.HUT,M.Si	Kasubid Pengembangan Lembaga pendapatan dan kekayaan desa	
<b>Bidang Pengembangan Desa</b>			
8	Iskandar, SE,M.Si	Kepala Bidang	
9	Drs. H. Pardi	Kasubid pendayaagunaan teknologi tepat guna	
<b>Bidang Ketahanan Masyarakat Desa dan Kelurahan</b>			
10	Mardani, SH	Kepala Bidang	
11	Farida, S.IP	Kasubid Peningkatan kesejahteraan masyarakat desa dan kelurahan	
12	Fitri Wahyuni, S.STP	Kasubid Masyarakat Desa/Kelurahan	
<b>Bidang Usaha Ekonomi Desa/Kelurahan</b>			
13	A.Muh. Gazali, S.STP	Kepala Bidang	
14	A.Rahmat Purnama, S.STP	Kasubid Pengkreditan dan Produksi Desa	
<b>Pemberdayaan Masyarakat</b>			
15	Muh.Aqsa Amin Samad, S.STP	Kepala Seksi	Kec.Masamba
16	Tasrim, BA	Kepala Seksi	Kec. Sabbang
17	Aming	Kepala Seksi	Kec. Mappedeceng
18	Rostia, BA	Kepala Seksi	Kec. Bone-bone
19	Yanto Selfri	Kepala Seksi	Kec. Seko
20	Syafruddin, S.Pd	Kepala Seksi	Kec. Malangke
21	Masna, SE	Kepala Seksi	Kec. Malangke Barat

Untuk memenuhi kebutuhan SDM Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara yang handal dan berkualitas maka dilakukan hal sebagai berikut :

**a. Rekrutmen Pegawai**

Suatu organisasi atau instansi pemerintah memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Kedua sumber tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan. Penempatan pegawai juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, sehingga gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih baik, serta efektif dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan tersebut pemerintah atau organisasi harus menerapkan manajemen sumber daya, khususnya sumber daya manusia.

Badan pemberdayaan masyarakat dan pemerintah desa kabupaten luwu utara adalah salah satu organisasi dari pemerintahan daerah. Organisasi ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat dan pemerintah desa dalam pengembangan desa. Karena organisasi memiliki peranan yang sangat penting, maka di butuhkan pula sumber daya manusia

wawancara yang dilakukan dengan bapak Drs. H. Syamsul Baheri yang menyatakan :

*“ bahwa Jumlah pegawai BPMPD adalah 30 orang, Tetapi dikecamatan ada kasi PMD dan pegawainya sebanyak 3 – 5 pegawai perkecamatan, sebagai panjang tangan BPMPD, untuk menghimpun semua kegiatan yang berkaitan dengan BPMPD misalnya rapat-rapat musrenbang, rakorban, dan sebagainya. PMD berinventarisir sesuai dengan kegiatan yang ada didesa-desa.”(wawancara 16 januari 2012).*

Berbeda dengan Kasi Pemberdayaan Masyarakat desa (PMD) yang mengeluhkan kekurangan Sumber daya manusia (Pegawai PMD). Akibat dari kekurangan sumber daya manusia, pada akhirnya Kasi PMD memiliki tugas yang menumpuk yang pada akhirnya semakin menambah jam kerja Kasi PMD kecamatan. Hal tersebut di sesuaikan dengan hasil wawancara dengan bapak M.A. Amin Samad yang menyatakan :

*“ bahwa jumlah pegawai ditiap kecamatan masih sangat minim dan masih sangat membutuhkan tambahan pegawai, mengingat banyaknya jumlah desa dan akses desa yang begitu sulit ”(wawancara 26 januari 2012).*

Perekrutan pegawai terdiri dari penentuan strategi yang harus dilakukan untuk memastikan ketersediaan pegawai yang dibutuhkan untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Fungsi rekrutmen pegawai ini adalah salah satu yang utama dalam mencapai sumber daya manusia dan keberhasilan suatu organisasi .

Berhubungan dengan perekrutan pegawai untuk pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di BPMPD dalam menjalankan

dengan wawancara penulis dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang menyatakan :

*“ bahwa Untuk merekrut pegawai dengan pemenuhan kebutuhan SDM BPMPD maka kepala BPMPD melakukan analisis jabatan. Sebagaimana ada tim Bapercaka yang menentukan keberadaan/posisi pegawai tetapi kepala BPMPD juga mempunyai hak untuk menentukan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai. Dan kemudian perekrutan lainnya dilakukan dengan melihat lulusan universitas tiap pegawai.” (wawancara 16 januari 2012).*

#### **b. Peningkatan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Membicarakan sumberdaya manusia tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya.

Dalam sebuah organisasi kualitas seorang pegawai sangat di perlukan agar program kerja yang dilaksanakan dapat terlaksana sebaik mungkin. Peningkatan sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan kualitas pegawai dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan SDM yang direncanakan oleh tiap organisasi. Kebutuhan akan kualitas pegawai yang sangat bermutu



Pelatihan dan pengembangan SDM menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. pegawai baru sering sering merasa tidak pasti tentang peranan dan tanggung jawab mereka. Permintaan pekerjaan dan kapasitas pegawai haruslah seimbang melalui program orientasi dan pelatihan. Keduanya sangat dibutuhkan. Sekali para pegawai telah dilatih dan telah menguasai pekerjaannya, mereka membutuhkan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan. Ada kecenderungan yang terus terjadi, yaitu semakin beragamnya pegawai dengan organisasi yang lebih datar, dan persaingan global yang meningkat, upaya pelatihan dan pengembangan dapat menyebabkan pegawai mampu mengembangkan tugas kewajiban dan tanggung jawabnya yang lebih besar.

Pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi juga mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Drs. H . Syamsul Bahcri yang menyatakan:

*“ untuk meningkatkan SDM pegawai maka mereka di berikan pelatihan. Walaupun pelatihan itu ada tapi sifatnya temporer dan terbatas. Pelatihan biasanya dillakukan di Makassar untuk pengembangan kinerja pegawai BPMPD. Tetapi juga, walaupun tanpa pelatihan sebelum melaksanakan kegiatan Kepala dan pegawai BPMPD selalu melaksanakan rapat untuk menjelaskan dan mengarahkan tiap pegawai bahwa program kegiatan yang*

*sesuai dengan tujuan program tersebut yang dilakukan secara terpadu sesuai dengan bidang yang diperlukan.” (wawancara 16 januari 2012).*

Dari hasil wawancara tersebut di atas sangat jelas bahwa kepala BPMPD juga sangat mengharapkan adanya SDM yang memiliki kinerja kerja yang sangat baik. Adanya pelatihan seperti ini bisa membantu kepala BPMPD dalam memilih pegawai yang bisa diandalkan untuk bekerja dilapangan. Walaupun di BPMPD terdapat beberapa pegawai tetapi belum tentu semuanya memiliki kemampuan yang sama. Olehnya itu dengan adanya pelatihan seperti ini diharapkan akan adanya pegawai yang memiliki kualitas kerja yang sangat baik.

Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Tetapi, dilihat dari tujuannya, umumnya kedua konsep tersebut dapat dibedakan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk malakukan pekerjaan yang spesifik pada saat ini, dan pengembangan lebih ditekankan pada peningkatan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan pada masa yang akan datang, yang dilakukan melalui pendekatan yang

## **B. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan Program Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa Kabupaten Luwu Utara.**

Dalam melaksanakan program kegiatannya BPMPD juga mendapatkan kendala. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi pelaksanaan program BPMPD dalam penanggulangan desa tertinggal di kabupaten Luwu Utara.

### **a. Anggaran Program Kegiatan**

Anggaran merupakan hal yang sangat penting, baik itu perusahaan maupun organisasi. Karena anggaran merupakan alat bantu untuk melaksanakan fungsi perencanaan dan pengendalian perusahaan dan organisasi. Anggaran dibuat dalam sedemikian rupa yang merupakan pedoman untuk perusahaan maupun organisasi dalam rangka mencapai tujuannya.

Dalam hal ini, tidak terkecuali dengan BPMPD Kabupaten Luwu Utara, Dalam menjalankan program kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pengurangan desa tertinggal, atau dengan kata lain penanggulangan desa tertinggal juga membutuhkan anggaran dengan berjalannya dengan baik program tersebut. Pada tahun 2009 jumlah anggaran yang diberikan kepada BPMPD dalam melaksanakan programnya

... dan dilaksanakan ke dalam tiga

program BPMPD. Sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang menyatakan :

*“ untuk anggaran dalam penanganan desa tertinggal, anggaran yang disediakan belum cukup, hingga saat ini dana untuk desa diberikan kepada desa sesuai dengan jumlah desa dan luas desa yang juga disediakan dengan jumlah penduduk.” (wawancara 16 januari 2012).*

Jika di lihat dari jumlah anggaran yang dikeluarkan, memang merupakan bukanlah jumlah yang sangat sedikit. Walaupun demikian anggaran tersebut masih kurang cukup dalam melaksanakan program BPMPD. untuk anggaran 2012 saja pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara dalam penanggulangan desa tertinggal , jumlah anggaran yang di alokasikan adalah sebanyak 15 miliar untuk program kerja BPMPD dalam penanggulangan desa tertinggal. Yang dimana anggaran tersebut kemudian diratakan untuk pembagian ke dana PNPMD pedesaan.

Dana yang di alokasikan oleh pemerintah daerah untuk penanggulangan desa tertinggal ini memang bukan jumlah sedikit, tapi dengan melihat jumlah desa yang banyak bahkan bisa dikatakan sebagian desa masih sangat terisolir dan sangat jauh dari pembangunan. Untuk tahun 2012 saja kecamatan yang mendapatkan dana terbesar adalah kecamatan Seko sebanyak 3 miliar, kemudian kecamatan rampi dan limbong. Ketiga

1. Kecamatan ini merupakan kecamatan yang sangat terisolir dan

Tidak jauh berbeda dengan pendapat bapak Syaiful, mengenai masalah anggaran, sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan yang menyatakan :

*“ anggaran yang digunakan jika mengandalkan APBD pembangunan fisik untuk keseimbangan infrastruktur pendukung untuk penanggulangan desa tertinggal membutuhkan waktu sekitar 30 s/d 40 tahun”. (wawancara 8 februari 2012).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam menjalankan program yang dilaksanakan BPMPD memang sangat membutuhkan jumlah anggaran yang sangat besar. Secara kasat mata keterlambatan penanganan pengembangan desa ini disebabkan oleh belum cukupnya anggaran.

Olehnya itu di tahun 2012, jumlah anggaran yang disediakan untuk program kerja BPMPD lebih di tingkatkan lagi, Perbedaan anggaran program kegiatan BPMPD dapat terlihat jelas yakni antara tahun 2009 dan 2012, peningkatan anggaran ini dilakukan agar penanggulangan desa tertinggal ini bisa secepat mungkin terselesaikan, dengan pemerataan pembangunan.

#### **b. Akses Desa**

Masyarakat pedesaan di Indonesia tergolong masyarakat yang sangat jauh tertinggal, hal ini disebabkan keberadaan wilayah yang jauh dari pusat pembangunan Nasional. Bahkan hampir tidak tersentuh oleh pembangunan Nasional. Beberapa

masalah dan membantu merumuskan kebijakan guna memecahkan masalah pembangunan pedesaan.

Masyarakat desa adalah komunitas yang tinggal di dalam satu daerah yang sama, yang bersatu dan bersama-sama, memiliki ikatan yang kuat dan sangat mempengaruhi satu sama lain. Hal ini dikarenakan pada masyarakat desa tradisi itu masih sangat kuat dan kental. Bahkan terkadang tradisi ini juga sangat mempengaruhi perkembangan desa, karena terlalu tinggi menjunjung kepercayaan nenek moyang mengakibatkan sulitnya untuk melakukan pembaharuan desa.

Di sisi lain banyak hal yang mengakibatkan sebuah desa sulit untuk mengalami pembaharuan, antara lain isolasi wilayah, yaitu desa yang wilayahnya berada jauh dari pusat ekonomi daerah, desa yang mengalami ketertinggalan di bidang pembangunan jalan dan sarana-sarana lainnya, sulitnya akses dari luar, bahkan desa yang mengalami kemiskinan dan keminiman tingkat pendidikan. Pada umumnya masyarakat desa diidentikkan dengan masyarakat petani, ini dikarenakan masyarakat pedesaan dominan bermata pencaharian dari hasil pertanian yang merupakan petani-petani miskin yang mata pencahariannya di bawah garis kemiskinan. Hal ini menunjukkan kesenjangan yang sangat jauh dari masyarakat perkotaan.

Berhubungan dengan pembahasan diatas, hal tersebut pula

... terjadi dibahagian lain, terutama bagi desa-desa yang

sangat jauh dari pusat pemerintahan. Kemudian hal yang paling mendasar adalah penyebab utamanya adalah akses desa. Jalan dan jembatan sebagai penghubung antara desa satu dengan desa lainnya. sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang menyatakan bahwa:

*“ faktor penyebab lambatnya pengembangan desa adalah akses desa yang sangat jauh, desa yang jauh dari pusat pemerintahan, dan kurangnya infrastruktur desa.” (wawancara 16 januari 2012).*

Kemudian berhubungan dengan wawancara diatas, hal yang sama juga dinyatakan oleh bapak Syaiful yang menyatakan :

*“ bahwa faktor ketertinggalan desa disebabkan infrastruktur pendukung yang belum memadai, misalnya jalan”. (wawancara 8 februari 2012).*

Berikut ini adalah merupakan gambar jalan untuk mengakses salah satu desa yang terisolir dikabupaten Luwu Utara :

**Gambar 3.1**  
**Gambar Akses Jalan Desa kedaerah terpencil**



Ket : Jalan menuju Kecamatan Seko dan Limbong

Lambatnya pembangunan jalan dan jembatan mempunyai

Hubungan

antara masyarakat desa dan perkotaan menjadi terbatas. Sebagai alternative lain, untuk mempermudah mengakses desa-desa yang terdapat di 3 kecamatan, dimana letak ke 3 (tiga) kecamatan tersebut berada didaerah pegunungan dengan membuat bandara. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan bapak Syaiful yang menyatakan bahwa :

*“ untuk membuka keterisolan 3 kecamatan (seko, limbong, rampi) maka pemerintah membangun sebuah bandara dimana penerbangan ini disebut dengan penerbangan perintis “. (wawancara 8 februari 2012).*

Jika dilihat secara kasat mata, beberapa desa memang sangat jauh dari pusat pemerintahan bahkan untuk menjangkau beberapa desa yang ada di Kabupaten Luwu Utara memang membutuhkan waktu yang sangat lama. Seperti Kecamatan Seko, Limbong dan Rampi sendiri untuk mencapai 3 kecamatan ini membutuhkan waktu satu sampai dengan tiga hari perjalanan dengan menggunakan kendaraan bermotor, dan biaya yang dikeluarkan relative tinggi.

### **c. Sarana dan Prasarana**

Dalam melaksanakan program kegiatannya, masalah pokok yang dihadapi adalah infrastuktur pedesaan yang masih sangat minim. Infrastruktur pedesaan juga menjadi kendala karena masih adanya beberapa desa yang tidak mempunyai jalur penghubung



Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, bahkan ada beberapa desa yang menjadi rawan bencana yang menyebabkan putusnya akses jalan dan jembatan menuju pedesaan tersebut. Seperti yang terjadi di desa lara satu kecamatan baebunta.

Berkaitan dengan hal ini, sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan bapak Syaiful yang menyatakan :

*“ bahwa seperti jalan dan jembatan hingga saat ini masih dalam proses pembangunan, karena jalan dan jembatan ini sebagai jalur untuk mengakses desa yang terisolir dan jauh dari pemerintahan ”.* (wawancara 8 februari 2012).

Berikut ini adalah salah satu gambar infrastruktur pedesaan yang telah rusak yang menghubungkan antara desa yang satu dengan yang lainnya.

**Gambar 3.2**  
**Jembatan yang menghubungkan desa yang satu dengan lainnya**



Ket : salah satu jembatan desa yang putus di desa beringin jaya

Selain itu, salah satu kekurangan infrastruktur pedesaan yang kurang adalah penerangan seperti listrik. Listrik merupakan

maupun perkotaan. Tidak adanya listrik akhirnya menimbulkan masalah di pedesaan. Sebagai contoh permasalahan yang terjadi di kecamatan Limbong yang bersumber dari suara perubahan Luwu Raya.Net (19 April 2012) :

“Alat-alat sudah datang. Mulai dari monitor dan komputer, alat pemindai, pencetak, kamera digital dan sebagainya. Tapi listriknya? Listrik cuma ada malam hari. Jarak di sini jauh-jauh, di pelosok jalan juga sangat buruk kondisinya,” kata Camat Limbong, Kabupaten Luwu Utara, Sulawesi Selatan, Baso Ali.

Masih ada lagi masalah besar. “Salah satu aspek pokok program KTP elektronika adalah akses internet. Jangan kata akses itu, sinyal telepon genggam saja nihil total; untuk berkomunikasi dengan dunia luar, cuma ada satu perangkat radio VHF dengan menara pemancar bertenaga aki di Kantor Kecamatan Limbong,” katanya.

Kecamatan Limbong sangat terpencil. Dari Kota Makassar, jarak sejauh 500 kilometer ke utara di Perbukitan Verbeek dekat perbatasan Sulawesi Tengah yang kaya mineral ditempuh dalam hitungan hari. Untuk ke kota kecamatan memang bisa dilakukan memakai kendaraan bermotor, tapi untuk sampai ke dusun-dusun, maka kuda atau jalan kaki menjadi satu keharusan kalau mau sampai ke tujuan. Dari hasil wawancara diatas, sangat jelas bahwa BPMPD dalam melaksanakan program kegiatannya masih terkendala dengan perlengkapan sarana dan prasarana yang ada. selain permasalahan infrastruktur pedesaan, sarana dan prasarana juga menjadi hal utama lambatnya program kegiatan BPMPD.

Prasarana merupakan alat (media) atau sesuatu yang dapat

sarana dan prasarana adalah peralatan kerja, perlengkapan kerja, serta penunjang alat kerja dalam suatu kegiatan atau aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hubungannya dengan pengertian diatas peralatan yang dimaksud disini adalah menyangkut peralatan keras (hard-ware), misalnya gedung/ruang, peralatan perkantoran (computer/laptop/mesin tik, kertas, meja, kursi, lemari, dan sebagainya), alat-alat komunikasi, transportasi dan sebagainya yang membantu Badan PMPD dalam melaksanakan programnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan Bapak Drs. H. Syamsul Bahcri yang mengatakan bahwa :

*“ sarana dan prasarana kantor secara umum dalam kondisi baik, namun pemanfaatan fasilitas internet sebagai akses komunikasi belum berfungsi dengan baik sebagaimana yang diharapkan, kemudian masih perlunya dukungan tambahan laptop/notebook sebagai penunjang pelaksanaan kegiatan.”  
(wawancara 16 januari 2012).*

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara tersebut diatas, sangat jelas bahwa sarana dan prasarana merupakan faktor penghambat dalam pelaksanaan program kegiatan dikarenakan jumlah fasilitas yang tersedia tidak sesuai dengan banyaknya jumlah pegawai. Tentu saja kendala seperti ini harus segera diatasi guna tercapainya tujuan bersama dan demi kelancaran program kegiatan BPMPD. Begitupun dengan infrastruktur pedesaan yang masih kurang, sekiranya secepat mungkin pemerintah bisa