

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Efektivitas pelaksanaan program penanggulangan desa tertinggal di Kabupaten Luwu Utara berjalan dengan baik diukur dengan menggunakan indikator kemampuan adaptasi, produktivitas, kepuasan kerja, dan pencapaian sumber daya manusia. Sebagaimana keempat indikator tersebut digunakan yang kemudian disesuaikan dengan keadaan yang di BPMPD saat ini.

Dari keempat indikator tersebut, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kemampuan adaptasi pegawai dengan lingkungan kerjanya sudah sangat baik. Hal ini dapat dilihat dengan kemampuan pegawai dalam menilai lingkungan kerjanya. Kemudian keberhasilan adaptasi ini juga didukung dengan adanya komunikasi yang baik antara pegawai dengan atasan, bahkan antara pegawai dengan pegawai.
2. Produktivitas kerja pegawai juga berjalan dengan baik melihat adanya kesempatan yang diberikan kepada masyarakat untuk ikut terlibat dalam kegiatan BPMPD, sehingga masyarakat bisa berpartisipasi dalam setiap program yang telah direncanakan. Kemudian dengan adanya pemberian motivasi kepada para pegawai yang berhasil dalam menjalankan program kegiatan yang ada, dan dengan adanya motivasi

BPMPD ini. Kemudian, pencapaian tujuan dari BPMPD sendiri sudah secara berangsur-angsur mulai terlihat dengan berkurangnya beberapa desa yang tertinggal di tiap kecamatan yang ada di Kabupaten Luwu Utara.

3. Kepuasan kerja pegawai juga berpengaruh terhadap, pertama sikap atasan, tetapi sikap dari kepala Badan sendiri selalu berlaku adil terhadap para pegawainya. kedua, keadaan lingkungan kerja BPMPD sudah baik, tetapi hingga saat ini masih perlu dilakukan renovasi, mengingat adanya beberapa PMD kecamatan yang tata ruangnya masih sempit. Ketiga, untuk upah dan gaji pegawai mereka tidak pernah komplain kepada atasan, karena gaji yang diberikan kepada mereka itu sudah di tetapkan oleh Pemerintah Daerah.
4. Pencapaian sumber daya manusia dalam hal ini pegawai BPMPD Kabupaten Luwu Utara dilakukan dengan cara rekrutmen pegawai. Melihat hingga saat ini masih dibutuhkannya pegawai di tiap PMD kecamatan. Rekrutmen pegawai dilakukan oleh kepala BPMPD bekerja sama dengan tim Bapercaka daerah. Kemudian dalam hal peningkatan sumber daya manusia kepala BPMPD memberikan pelatihan kepada para pegawai walaupun sifatnya temporer dan terbatas.
5. Dalam melaksanakan program, ada beberapa faktor yang mempengaruhi program kegiatan yang dilaksanakan BPMPD yakni

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, berikut ini rekomendasi yang dapat di berikan oleh penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi program kegiatan BPMPD dalam penanggulangan desa tertinggal :

1. Karena anggaran program yang terbatas, BPMPD seharusnya lebih mengutamakan desa-desa yang sangat terisolir dan masih jauh dari pembangunan, seperti desa-desa yang terletak di kecamatan Seko, Limbong dan Rampi. Mengingat ketiga kecamatan ini adalah merupakan 3 kecamatan yang terletak didaerah pegunungan dan sangat sulit untuk dijangkau.
2. Akses desa yang begitu sulit untuk dijangkau, maka yang harus dilakukan adalah seharusnya Kepala BPMPD memberikan pembagian tugas kepada para pegawainya untuk lebih memerhatikan desa-desa yang memang masuk kategori desa tertinggal agar program ini bisa berjalan di desa-desa tersebut.
3. Mengenai sarana dan prasarana yang masih kurang kepala BPMPD dapat mengajukan anggaran pembelian perlengkapan kerja BPMPD kepada daerah agar segera mungkin perlengkapan kerja pegawai bisa dilengkapi. Karena kelengkapan kerja juga berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam menjalankan program kegiatan. Kemudian untuk infrastruktur pedesaan yang masih sangat kurang sebisa mungkin Kepala BPMPD melakukan sosialisasi kepada BAPPEDA untuk secepat mungkin melakukan pembangunan jalan dan

Demikianlah beberapa rekomendasi yang dapat penulis sampaikan terkait faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas pelaksanaan Program **DDMB** dalam upaya pencegahan dan terdapat di kabupaten L...