

**KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
POSO DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DI TENGAH PANDEMI
COVID-19**

Bimo Christano Mentara¹, Yuli Setyowati²

Afiliasi: ^{1,2}Sekolah Tinggi pembangunan Masyarakat Desa “APMD”
Yogyakarta, 1Timoho, Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia, 55165 No.
Telp. /HP: 082394840617

¹E-mail: bimochristano@gmail.com

ABSTRAK

Pemberdayaan masyarakat di tengah pandemi COVID-19 sudah dilakukan serentak di era pemerintahan saat ini. Akan tetapi masih terdapat beberapa program pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Poso terkendala akibat beberapa pendamping desa tidak aktif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso terkait pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di masa pandemi faktor yang mempengaruhi pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Poso. Metode yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif analisis data menggunakan data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso dari Dimensi produktivitas, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso diketahui tidak produktif dan tidak efisien karena waktu kerja efektifnya selama 640,83 jam. Dimensi kualitas layanan, telah terdapat keterbukaan informasi mengenai persyaratan dan prosedur pelayanan untuk setiap jenis pelayanan yang diinformasikan. Dimensi responsivitas, Dinas PMD Kabupaten Poso cukup baik dalam penentuan strategi pengembangan desa dan pemberdayaan masyarakat. Dimensi tanggung jawab, meskipun secara pendidikan sudah memadai, masih terdapat permasalahan yakni pemahaman pegawai baik itu Aparatur Sipil Negara terhadap tugas pokok dan fungsi yang masih tergolong rendah sehingga pekerjaan diselesaikan oleh pegawai tertentu saja. Dimensi akuntabilitas, dari perhitungan efektivitas dan efisien menunjukkan bahwa secara efektivitas anggaran dan realisasi belanja Dinas PMD Kabupaten Poso sudah efektif dengan persentase 90,2 persen. Tetapi dalam segi efisiensi anggaran dan realisasi masih tidak efisien dengan persentase 35,03 persen.

Kata Kunci: Kinerja; Perangkat Daerah; Pemberdayaan Masyarakat.

ABSTRACT

Community empowerment in the midst of the COVID-19 pandemic has been carried out simultaneously in the current government era. However, there are still several community empowerment programs in Poso Regency which are constrained due to some village assistants not being active in carrying out their duties and functions. This study aims to examine the performance of the Community and Village Empowerment Office of Poso Regency regarding the implementation of community empowerment during the pandemic, the factors that affect community empowerment in Poso Regency. The method used is descriptive qualitative research using data analysis using data reduction, data display, and conclusion drawing/verification. The results of this study indicate that the implementation of community empowerment by the Poso Regency Community and Village Empowerment Service from the productivity dimension, the Poso Regency Community and Village Empowerment Service is known to be unproductive and inefficient because the effective working time is 640.83 hours. Dimensions of service quality, there has been information disclosure regarding service requirements and procedures

for each type of service that is informed. Dimensions of responsiveness, the PMD Office of Poso Regency is quite good in determining village development strategies and community empowerment. The dimension of responsibility, although education is adequate, there are still problems, namely the understanding of employees, both State Civil Apparatus, on the main tasks and functions that are still relatively low so that the work is completed only by certain employees. The accountability dimension, from the calculation of effectiveness and efficiency, shows that the effectiveness of the budget and realization of the expenditure of the PMD Office of Poso Regency has been effective with a percentage of 90.2 percent. However, in terms of budget efficiency and realization, it is still inefficient with a percentage of 35.03 percent.

Keywords: Performance; Regional Apparatus; Community empowerment.

Informasi Artikel: Submit: 24-1-2021 Revisi: 12-12-2021 Diterima: 12-02-2022



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan urusan pemerintahan guna mempercepat peningkatan kesejahteraan masyarakat tidak luput dari tantangan dalam prosesnya. Saat ini Indonesia sedang menghadapi wabah COVID-19 (*Corona Virus Disease-19*) yang mempengaruhi keseimbangan ekonomi dan kesehatan di setiap daerah. Seperti yang kita ketahui pandemi ini berdampak pada aspek-aspek kehidupan masyarakat dan efeknya ialah peningkatan jumlah kemiskinan di Perdesaan dari 14,16 % pada bulan September 2019 menjadi 14,77 % di bulan Maret 2020 yang berarti terjadi penambahan sebanyak 119.120 jiwa. Kemudian di tingkat perkotaan dari 6,77 % pada bulan September 2019 menjadi 7,89 % di bulan Maret 2020 yang berarti terjadi penambahan sebanyak 243.000 jiwa. Peningkatan jumlah kemiskinan ini harus diatasi dengan strategi yang tepat yaitu dengan dioptimalkannya Dana Desa untuk ekonomi dan ketahanan masyarakat desa. Dengan mewabahnya COVID-19, dana desa difokuskan sesuai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 untuk penanganan wabah dan bantuan Langsung Tunai (BLT). (jatimprov.go.id)

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Poso Sulawesi Tengah selaku perangkat daerah terus memantau proses penyaluran BLT Dana Desa. Dilansir dari media *online* lokal *Posoline.com*, Dinas PMD Kabupaten Poso yang berkapasitas sebagai pembina dan pendampingan dalam penyaluran dana BLT yang bersumber dari Dana Desa tahun 2020 yang kemudian disalurkan kepada penerima manfaat. Pemberian bantuan tersebut atas kebijakan pemerintah pusat bagi masyarakat yang terdampak Covid-19. Kebijakan itu mengacu pada Surat Edaran Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi pada tanggal 14 April 2020 Nomor :1261/PRI.00/IV/2020 terkait petunjuk teknis pendataan

keluarga calon penerima BLT DD. Hal ini dikuatkan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 40/PMK.07/2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 205/PMK.07/2019 tentang pengelolaan dana desa (Pasal 24). Kepala Dinas PMD Kabupaten Poso, Lusiana Sigilipu menuturkan bahwa penyaluran bantuan tunai itu sebelumnya sudah melalui tahapan verifikasi yang dilakukan oleh pemerintah desa dan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pemerintah desa yang diputuskan melalui musyawarah desa.

Pemberitaan mengimplikasikan bahwa pemberdayaan masyarakat di tengah pandemi COVID-19 sudah dilakukan akan tetapi perlu untuk dikaji terutama kinerja perangkat daerah selaku perpanjangan tangan pemerintah daerah yang berpartisipasi secara langsung dalam pemberdayaan masyarakat desa. Permasalahannya adalah jangkauan dari pelaksanaannya sudah merata atau belum merata.

Kinerja Dinas PMD tak lepas dari permasalahan terkait pemberdayaan masyarakat, salah satunya adalah pengelolaan dana desa. Sekretaris Daerah Kabupaten Poso menyebutkan bahwa 80 persen pendamping desa di Kabupaten Poso tidak aktif mendampingi desa sebagaimana tupoksinya yaitu mendampingi desa dalam pengelolaan dana desa. Pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan COVID-19 adalah segala upaya yang dilakukan seluruh komponen masyarakat dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat agar berdaya dan mampu berperan serta mencegah penularan COVID-19. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Poso sebagai perangkat daerah yang mendampingi dan mengawasi pemerintah desa mempunyai korelasi terhadap pelaksanaan program kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat, sebagaimana tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso 2016-2021 bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso berfungsi merumuskan kebijakan di bidang penguatan kelembagaan dan sosial budaya, pemberdayaan usaha ekonomi masyarakat dan pemerintah desa. Dengan masalah terkait aksesibilitas dan yang terkini yaitu pandemi COVID-19, membuktikan adanya korelasi perangkat daerah dan desa dalam pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Poso. Hal ini mengisyaratkan perlu adanya kajian akademis terkait kinerja perangkat daerah dalam pemberdayaan masyarakat sesuai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Fokus penelitian ini meliputi Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam pemberdayaan masyarakat di tengah pandemi COVID-19. Faktor yang mempengaruhi kinerja Dinas PMD dalam pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Poso. Rumusan masalah penelitian ini yaitu Bagaimana kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso dalam pemberdayaan masyarakat di tengah pandemi COVID-19

dan Faktor apa yang mempengaruhi kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Poso.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kemudian menurut Mangkunegara (2012:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). Sementara itu menurut Lohman dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan pedoman pada target-target dan tujuan organisasi.

Moehariono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur *ouput* atau *outcome* suatu kegiatan.
- b) Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- c) Menurut Amstrong dan Baron dalam Abdullah (2014:151), paling tidak ada tiga hal yang harus dijadikan dasar dalam pengembangan indikator kinerja, yaitu :
 1. Apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dianggarkan.
 2. Kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas strategis dan rencana strategis yang mengindikasikan apa yang harus diukur.

3. Memberikan perbaikan kepada karyawan maupun tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi karyawan dan tim, dan memberikan informasi apa yang sudah berjalan dan tidak berjalan. Tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

Diperlukan adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
3. Ketetapan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat untuk menilai keberhasilan organisasi. Ada beberapa indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik (Dwiyanto dkk, 2003).

a. Produktivitas

Konsep produktivitas yang dimaksud dipakai untuk mengukur tingkat efisiensi dan juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dan output, tetapi ini dinilai terlalu sempit, maka General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan suatu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator yang penting.

b. Kualitas layanan

Kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian, kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan

organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya tertuma untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

d. **Responsibilitas**

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip yang benar atau sesuai dengan kebijaksanaan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

e. **Akuntabilitas**

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Artinya bahwa para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat tentunya akan mempresentasikan kepentingan rakyat.

Menurut Moeheriono (dalam Abdullah, 2014:151), terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkannya sesuai dengan misiorganisasi tersebut. Keenam kategori tersebut antara lain:

- a) Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- b) Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- c) Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d) Ketetapan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- e) Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi.
- f) Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja pada karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

Selanjutnya, Secara etimologi pemerintah dapat di artikan sebagai berikut:

Pemerintahan adalah perbuatan memerintah yang dilakukan oleh badan-badan legislatif, eksekutif, dan yudikatif di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan negara. Dalam arti yang sempit, pemerintahan adalah perbuatan memerintah yang dilakukan oleh badan eksekutif beserta jajarannya dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan negara. Sistem pemerintahan diartikan sebagai suatu tatanan utuh yang terdiri atas berbagai komponen pemerintahan yang bekerja saling bergantung dan memengaruhi dalam pencapaian tujuan dan fungsi pemerintahan.

Kekuasaan dalam suatu Negara menurut Montesquieu diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu Kekuasaan Eksekutif yang berarti kekuasaan menjalankan undang-undang atau kekuasaan menjalankan pemerintahan; Kekuasaan Legislatif yang berarti kekuasaan membentuk undang-undang; dan Kekuasaan Yudikatif yang berarti kekuasaan mengadili terhadap pelanggaran atas undang-undang. Komponen-komponen tersebut secara garis besar meliputi lembaga eksekutif, legislative dan yudikatif. Jadi, sistem pemerintahan negara menggambarkan adanya lembaga-lembaga negara, hubungan antar lembaga negara, dan bekerjanya lembaga negara dalam mencapai tujuan pemerintahan negara yang bersangkutan.

Pemaparan gagasan dan teori-teori di atas menyimpulkan bahwa peneliti memilih menggunakan teori yang digagas oleh Dwiyanto dan kawan-kawan yaitu pengukuran kinerja Dinas PMD Kabupaten Poso melalui dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas karena relevan dengan data-data yang diperoleh selama observasi di lapangan.

2. Pemberdayaan Masyarakat

a. Konsep Pembangunan Berbasis Pemberdayaan

Menurut Theresia (2015:64) pembangunan yang terus menerus ditujukan untuk memperbaiki kehidupan masyarakat dan bangsa yang belum baik. Riyadi dalam Pusut, dkk (2017:4) mengungkapkan adanya berbagai macam rumusan yang dikemukakan oleh banyak pihak mengenai pembangunan, namun kesemuanya itu mengarah pada kesepakatan bahwa: pembangunan adalah suatu usaha atau proses perubahan, demi tercapainya tingkat kesejahteraan atau mutu hidup suatu masyarakat yang berkehendak dan melaksanakan pembangunan itu.

Pengertian lain mengenai pembangunan juga dikemukakan oleh Mardikanto (2009:105) bahwa pembangunan adalah upaya yang dilakukan secara sadar dan terencana, dilaksanakan terus menerus oleh pemerintah bersama-sama segenap warga masyarakatnya atau dilaksanakan oleh masyarakat dengan difasilitasi pemerintah, dengan menggunakan teknologi terpilih, untuk memenuhi segala kebutuhan atau memecahkan masalah-masalah yang sedang dan akan dihadapi, demi tercapainya mutu hidup atau kesejahteraan seluruh warga masyarakat dari suatu bangsa yang merencanakan dan melaksanakan pembangunan tersebut. Adrian Leftwich dalam Winarno (2013:41) mengemukakan bahwa pemahaman pembangunan yang paling umum dapat dikategorikan ke dalam sembilan pendekatan pokok, yakni pembangunan dilihat sebagai kemajuan historis, pembangunan sebagai eksploitasi sumber daya alam, pembangunan sebagai promosi kemajuan ekonomi, pembangunan sebagai suatu kondisi,

pembangunan sebagai suatu proses, pembangunan sebagai pertumbuhan ekonomi, pembangunan sebagai perubahan struktural, pembangunan sebagai modernisasi, dan pembangunan sebagai suatu peningkatan kekuatan produksi.

Pemberdayaan masyarakat merupakan 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, pemberdayaan adalah memampukan dan memandirikan masyarakat (Mardikanto dalam Setyowati, 2016: 21). Menurut Dwi Iriani Margayaningsih (2018:164), dalam upaya memberdayakan masyarakat tersebut dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu: **Pertama**, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Disini titik tolaknya adalah pengenalan bahwa setiap manusia, setiap masyarakat, memiliki potensi yang dapat dikembangkan. Artinya, tidak ada masyarakat yang sama sekali tanpa daya, karena jika demikian akan sudah punah. Pemberdayaan adalah upaya untuk membangun daya itu, dengan mendorong, memotivasikan, dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya serta berupaya untuk mengembangkannya. **Kedua**, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat (*empowering*). Dalam rangka ini diperlukan langkah-langkah lebih positif, selain dari hanya menciptakan iklim dan suasana. Perkuatan ini meliputi langkah-langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan (*input*), serta pembukaan akses kedalam berbagai peluang (*opportunities*) yang akan membuat masyarakat menjadi berdaya.

Upaya yang amat pokok adalah peningkatan taraf pendidikan, dan derajat kesehatan, serta akses kedalam sumber-sumber kemajuan ekonomi seperti modal, teknologi, informasi, lapangan kerja, dan pasar. Masukan berupa pemberdayaan ini menyangkut pembangunan prasarana dan sarana dasar fisik, seperti irigasi, jalan, listrik, maupun sosial seperti sekolah dan fasilitas pelayanan kesehatan, yang dapat dijangkau oleh masyarakat pada lapisan paling bawah, serta ketersediaan lembaga-lembaga pendanaan, pelatihan, dan pemasaran di perdesaan, dimana terkonsentrasi penduduk yang keberdayaannya amat kurang. Untuk itu, perlu ada program khusus bagi masyarakat yang kurang berdaya, karena program-program umum yang berlaku tidak selalu dapat menyentuh lapisan masyarakat ini.

Pemberdayaan bukan hanya meliputi penguatan individu anggota masyarakat, tetapi juga pranata-pranatanya. Menanamkan nilai-nilai budaya modern, seperti kerja keras, hemat, keterbukaan, dan kebertanggungjawaban adalah bagian pokok dari upaya pemberdayaan ini. Demikian pula pembaharuan institusi-institusi sosial dan pengintegrasinya ke dalam kegiatan pembangunan serta peranan masyarakat di dalamnya. Yang terpenting disini adalah

peningkatan partisipasi rakyat dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan masyarakatnya. Jadi esensi pemberdayaan bukannya meliputi penguatan individu anggota masyarakat tetapi juga termasuk penguatan pranata-pranatanya.

Ketiga, memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat. Oleh karena itu, perlindungan dan pemihakan kepada yang lemah amat mendasar sifatnya dalam konsep pemberdayaan masyarakat. Melindungi tidak berarti mengisolasi atau menutupi dari interaksi, karena hal itu justru akan mengerdilkan yang kecil dan melunglaikan yang lemah. Melindungi harus dilihat sebagai upaya untuk mencegah terjadinya persaingan yang tidak seimbang, serta eksploitasi yang kuat atas yang lemah. Pemberdayaan masyarakat bukan membuat masyarakat menjadi makin tergantung pada berbagai program pemberian (*charity*). Pemberdayaan menurut Fahrudin (2012:16) merupakan suatu cara dimana rakyat, organisasi, dan komunitas diarahkan agar dapat berkuasa atas kehidupannya. Cara tersebut terdiri dari serangkaian upaya untuk menolong masyarakat agar lebih berdaya dalam meningkatkan sumber daya manusia dan berusaha mengoptimalkan sumber daya tersebut sehingga dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dalam memanfaatkan potensi yang dimilikinya. Kemudian, dapat meningkatkan kemampuan ekonominya melalui kegiatan-kegiatan swadaya.

Di bidang pendidikan, pemberdayaan dapat diartikan sebagai upaya keaksaraan atau pemberantasan 3-buta (buta huruf, buta angka, buta pengetahuan dasar) dan pelatihan yang lain, sehingga mereka mampu menggali kearifan tradisional (*indigenous-technology*), dan mudah mengadopsi inovasi yang bermanfaat bagi kehidupan keluarga dan masyarakatnya. Pemberdayaan dalam bidang pendidikan, merupakan proses “penyadaran” baik penyadaran tentang keberadaannya, masalah-masalah yang dihadapi, kebutuhan untuk memecahkan masalah, peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan, serta penyadaran tentang pilihan-pilihan yang terbaik untuk diri sendiri dan masyarakatnya. Menurut Gary S. Becker dalam Supsilani (2019:20-30) bahwa alat utama peningkatan produktivitas manusia itu adalah pendidikan. Modal manusia dikonsepsikan sebagai produktif secara ekonomis. Modal tersebut merupakan suatu jenis persediaan pengetahuan atau seperangkat keterampilan yang diperoleh di sekolah atau pekerjaan melalui pelatihan dan pengalaman, tetapi manfaatnya meningkatkan nilai pegawai/karyawan di tempat kerja dan/atau produktivitas suatu organisasi tempat dia bekerja.

Pemberdayaan dalam bidang kesehatan, pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai penyediaan layanan kesehatan dasar (terutama bagi kelompok miskin) yang mudah,

cepat, dan murah dengan memanfaatkan pengobatan “modern” dan atau pengobatan tradisional yang teruji kemanjuran dan keamanannya. Pemberdayaan bidang kesehatan, juga menyangkut kemandirian masyarakat untuk mengorganisir lembaga-lembaga swadaya masyarakat (LSM, KSM, PKK, Dasawisma, Posyandu, dll) untuk menanggulangi faktor resiko penyakit dan menghimpun iuran kesehatan, termasuk meningkatkan kemampuan untuk memerangi kapitalisasi medik yang lebih menekankan praktik-praktik kuratif dibanding preventif dan promotif.

Dunia bisnis, pengertian power dikaitkan dengan kemampuan atau produktivitas. Karena itu, pemberdayaan atau *empowerment* diartikan sebagai proses peningkatan optimasi kemampuan atau produktivitas, individu, organisasi, ataupun sistem. Di pihak lain, power juga dapat diartikan sebagai keunggulan bersaing atau posisi-tawar (*bargaining position*). Karena itu, pemberdayaan juga dapat diartikan sebagai penguatan atau peningkatan keunggulan bersaing atau posisi tawar.

Pemberdayaan merupakan upaya pemberian kesempatan dan atau memfasilitasi kelompok miskin agar mereka memiliki aksesibilitas terhadap sumberdaya, yang berupa: modal, teknologi, informasi, jaminan pemasaran, dll. Agar mereka mampu memajukan dan mengembangkan usahanya, sehingga memperoleh perbaikan pendapatan serta perluasan kesempatan kerja demi perbaikan kehidupan dan kesejahteraan (Sumodiningrat, 2003:27).

Di bidang sosial-politik, pemberdayaan masyarakat dapat diartikan sebagai pemberian kesempatan yang sama kepada semua warga masyarakat, termasuk kesetaraan gender, agar dapat berpartisipasi dan memiliki hak yang sama di dalam setiap pengambilan keputusan politik, terutama yang terkait dengan kebijakan pembangunan.

Pemberdayaan menurut Prasetyo (2015:124), berawal dari penguatan modal sosial di masyarakat (kelompok) yang meliputi kepercayaan (*trusts*), patuh aturan (*role*), dan jaringan (*networking*). Dengan memiliki modal sosial yang kuat maka kita akan menguatkan *knowledge*, modal, dan *people*. Konsep ini mengandung arti bahwa konsep pemberdayaan masyarakat adalah transfer kekuasaan melalui penguatan modal sosial kelompok untuk menjadikan kelompok produktif untuk mencapai kesejahteraan sosial. Modal yang kuat akan menjamin *sustainable* didalam membangun rasa kepercayaan di masyarakat khususnya anggota kelompok (*how to built the trust*).

b. Dilema Pemberdayaan Masyarakat

Terdapat kesepakatan tentang pentingnya pemberdayaan masyarakat dalam

pembangunan, Ayu Mentari dan Sufi (2019:129) mengungkapkan dilema dalam pemberdayaan masyarakat saat ini yaitu banyak pemikir dan praktisi yang belum memahami dan mungkin tidak meyakini bahwa konsep pemberdayaan merupakan alternatif pemecahan terhadap masalah pembangunan yang dihadapi. Mereka yang tidak nyaman terhadap konsep partisipasi dan demokrasi dalam pembangunan tidak akan merasa tentram dengan konsep pemberdayaan. Lebih lanjut, disadari pula adanya berbagai bias terhadap pemberdayaan masyarakat sebagai suatu paradigma baru.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan obyek penelitian mengenai kinerja perangkat daerah yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di tengah pandemi COVID-19 di Kabupaten Poso, Sulawesi Tengah dengan melakukan penelitian secara langsung guna mengetahui kondisi atau keadaan yang sebenarnya dari obyek yang akan diteliti. Ada tiga orang informan utama dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan diolah dan diuji validitasnya melalui triangulasi. Guna menetapkan keabsahan data yang diperlukan teknik pemeriksaan data didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Produktivitas

Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam seluruh proses administrasi dan manajemen sebuah organisasi. Produktivitas dapat dicapai bila manajemen sumber daya manusia dikelola secara efektif dan efisien. Dalam pemberdayaan masyarakat, kedudukan dan peranan sumber daya manusia tentu penting. Efektivitas dan efisiensi menurut Irmayanti (2015:16) adalah perbandingan antara bobot/beban kerja dengan jam kerja efektif dalam rangka penyelesaian tugas dan fungsi organisasi. Sebagai acuan, untuk waktu kerja efektif bagi ASN sendiri dalam 1 tahun yaitu 1.250 jam. Kegiatan pengembangan diri dan pelaksanaan fungsi internal unit kerja yaitu 30 % dari waktu kerja efektif (375 jam) dengan rincian pengembangan diri selama 60 jam atau 12 hari per tahun dan fungsi internal selama 315 jam atau 1,25 jam per hari. Kemudian pelaksanaan fungsi utama selama 875 jam atau 70 % dari waktu kerja efektif. Struktur dianggap sangat tidak produktif jika kurang dari 80% dari waktu kerja utama atau kurang dari 56 % dari waktu kerja efektif (PERMENDAGRI No. 12 Tahun 2017).

Situasi pandemi, ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Poso dalam 1 hari bekerja selama 5 jam per hari. Dengan total jam kerja 1200 jam dalam satu tahun waktu kerja efektif. Beban kerja utama dapat dilihat dari uraian tugas dari Seksi Administrasi Umum Dinas PMD Kabupaten Poso yang terdiri dari:

1. Penyiapan bahan perumusan kebijakan urusan administrasi pemerintahan desa, penataan desa, dan kerjasama desa dengan waktu kerja selama 11,83 jam (710 :60 menit);
2. Pemberdayaan lembaga dan organisasi masyarakat perdesaan melalui peningkatan kapasitas BPD dengan waktu kerja selama 426 jam (25.560:60 menit);
3. Pendampingan, pembinaan, dan pengawasan proses perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan pertanggungjawaban tentang Dana Desa dengan waktu kerja selama 142 jam (8.520:60 menit);
4. Sosialisasi regulasi tentang desa via *Zomm Meeting* dengan waktu kerja selama 1 jam;
5. Monitoring, evaluasi, dan pelaporan dengan waktu kerja selama 60 jam (3600:60 menit);

Total keseluruhan waktu kerja untuk melaksanakan fungsi utama pada Seksi Administrasi Pemerintahan Desa sebanyak **640,83 jam** atau kurang dari waktu kerja efektif selama 700 jam. Hasil yang dapat di simpulkan dari waktu tersebut sebagaimana Tata Cara Penilaian, Penghargaan, dan Evaluasi Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 99 Tahun 2018 Tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah bahwa Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso tidak produktif dan tidak efisien karena struktur perangkat daerah produktif dan efisien jika durasi pelaksanaan tugas eselon IV mencapai 70% dari waktu kerja efektif (1250 jam) atau sama dengan 875 jam. Apabila waktu durasi pelaksanaan tugas layanan utama kurang dari 56% dari waktu kerja efektif dalam satu tahun atau 700 jam, dinas ini tidak produktif dan tidak efisien.

Terdapat beberapa rekomendasi kepada Seksi Administrasi Pemerintahan Desa bahwa:

1. Digabung tugas dan fungsinya dengan seksi yang lain karena tidak produktif dan tidak efisien.
2. Mencari rumusan tugas dan fungsi yang lebih pas berdasarkan amanat TUPOKSI.
3. Mencari beban tugas yang benar atau sejalan dengan nomenklatur struktur perangkat daerah.

Kualitas Layanan

Standar pelayanan yang sesuai, perlu adanya faktor penentu sehingga apa yang dirasakan masyarakat akan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditandai dengan adanya kehandalan

(*reliability*), keindahan (*aesthetics*), jaminan kepastian (*assurance*), dan empati.

1. *Reliability* (kehandalan)

Kehandalan merupakan kehandalan dari Dinas PMD Kabupaten Poso dalam menyelenggarakan pelayanan yang dapat memberikan kepercayaan kepada masyarakat akan kemudahan dan kejelasan dalam hal persyaratan dan prosedur pelayanan. Selain itu juga tingginya tingkat kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan prima dapat terwujud.

Kehandalan baik persyaratan maupun prosedur pelayanan serta kedisiplinan pegawai dalam memberikan pelayanan telah terpenuhi dengan baik. Berdasarkan hasil observasi peneliti dengan bertanya secara langsung kepada masyarakat dalam hal ini perangkat desa yang sedang mengurus anggaran pertanggungjawaban dana desa di Dinas PMD Kabupaten Poso. hasilnya adalah untuk persyaratan dan prosedur pelayanan sudah jelas. Selain itu, para informan juga menyebutkan bahwa dalam hal kedisiplinan pegawai Dinas PMD dalam memberikan pelayanan selalu disiplin dan jarang terlambat ke kantor saat jam kerja.

Kejelasan persyaratan setiap jenis pelayanan merupakan hal yang sangat penting. Ini berkaitan dengan apa saja yang harus dibawa saat melakukan pelayanan dan berkas apa saja yang harus dibawa saat melakukan pelayanan dan berkas apa saja yang harus dipenuhi. Sedangkan prosedur pelayanan merupakan tahapan apa saja yang diperlukan untuk memperoleh suatu pelayanan dari awal hingga akhir.

Berdasarkan Kepmenpan Nomor 63 Tahun 2003 mengenai prinsip pelayanan publik yang ada tersurat adanya kesederhanaan dan kejelasan dalam hal persyaratan dan prosedur pelayanan. Persyaratan tersebut harus mudah dipahami, tidak berbelit-belit dan mudah dilaksanakan. Terkait asas-asas pelayanan publik yang ada, berdasarkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 menjelaskan salah satu asas pelayanan publik yakni “keterbukaan” yang berarti penyelenggara pelayanan yang ada harus memberikan keterbukaan informasi bagi pihak penyelenggara maupun masyarakat. dalam hal ini telah terdapat keterbukaan informasi dari Dinas PMD Kabupaten Poso sendiri mengenai persyaratan dan prosedur pelayanan untuk setiap jenis pelayanan yang diinformasikan melalui papan informasi, media sosial (*Whatsapp*), dan sosialisasi langsung ke masyarakat. akan tetapi meskipun mayoritas masyarakat telah memahami dan merasa jelas dan mudah dalam persyaratan dan prosedur pelayanan yang ada, masih terdapat pula perangkat desa/masyarakat yang belum mengerti akan persyaratan dan teknis prosedur tersebut.

Mengatasi belum pahamnya perangkat daerah dalam teknis penyusunan dan pelaporan anggaran dana desa masih ada pemberlakuan pelayanan di rumah pegawai yang bersangkutan di luar jam kerja. Para perangkat desa beralasan mereka masih kesulitan dalam menyusun pelaporan anggaran dana desa. Hal ini menunjukkan masih belum terpenuhinya *good governance* karena berpotensi adanya gratifikasi.

2. *Aesthetics* atau keindahan

Keindahan berarti keindahan yang terdiri dari keindahan gedung, ruang pelayanan, penataan ruang, halaman kantor dan hal lain yang berhubungan dengan tampilan dari Dinas PMD sendiri. Disamping itu juga termasuk kelengkapan fasilitas sarana dan prasarana. Keindahan ini dapat dilihat dari tingkat kenyamanan dan kecanggihan sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan yang tersedia. Melalui hasil observasi dari informan dan pengamatan langsung peneliti, untuk kenyamanan lingkungan sudah baik terutama saran dan prasarana melalui

3. *Assurance* atau jaminan

Kepastian merupakan jaminan dalam hal keamanan, kompetensi pegawai, produk layanan, serta biaya pelayan di Dinas PMD Kabupaten Poso. berdasarkan hasil penelitian dan observasi lapangan, belum menunjukkan adanya keamanan dalam proses pelayanan. Hal ini dikarenakan belum adanya petugas keamanan yang berjaga saat proses pelayanan berlangsung sehingga banyak terjadi kasus kehilangan helm.

Kompetensi petugas pemberi layanan harus ditetapkan dengan tepat berdasarkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan. Untuk menciptakan kompetensi yang mumpuni dari petugas pelayanan, maka dibutuhkan suatu pelatihan agar pengetahuan, keahlian, sikap, keterampilan, dan perilaku petugas pelayanan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan.

Petugas pelayanan telah mempunyai keterampilan dan keahlian, sikap dan perilaku yang baik pula. Selain itu untuk meningkatkan kompetensi petugas pelayanan yang ada, pihak Dinas PMD telah melakukan upaya peningkatan dengan mengikutsertakan para pegawainya terutama para petugas pelayanan untuk mengikuti diklat via Zoom Meeting agar keterampilan dan keahlian mereka meningkat.

Mengenai biaya pelayanan yang ada telah sesuai dengan peraturan dan SOP yang diberlakukan. Sebagaimana Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 bahwa seluruh pelayanan tidak dipungut biaya atau gratis.

4. Empati

Empati berarti merupakan sikap penuh perhatian. Hal ini dapat dilihat dari hasil observasi terutama pada saat peneliti melakukan observasi lapangan dan wawancara. Sikap sopan dan keramahan dan kekeluargaan ditunjukkan oleh pegawai Dinas PMD dalam memberikan informasi terkait penelitian yang dilakukan di Dinas tersebut. kemudian didukung dengan kemudahan dalam akses pengambilan data yang transparan sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan bahan penelitian.

Responsivitas

Responsivitas menurut Prabawati dan Supriliyani (2020) adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. responsivitas menjadi suatu mekanisme organisasi berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya. Melalui respon tersebut, organisasi mengetahui kebutuhan dari masyarakat ataupun kebutuhan dari pemerintah desa sebagai bagian input organisasi dalam perumusan kebijakan sehingga kebijakan ataupun program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Sementara itu pencapaian tujuan erat kaitannya dengan kinerja organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi sangat tergantung pada respon organisasi terhadap lingkungan dan kebutuhan dari masyarakat atau pengguna manfaat.

Pada dasarnya pemberdayaan membutuhkan suatu kecakapan baru seperti membuat mampu, memperlancar, berkonsultasi, bekerjasama, membimbing dan mendukung. Dari kecakapan-kecakapan tersebut, kecakapan berkonsultasi adalah suatu kecakapan pemberdayaan yang dapat mewujudkan tujuan organisasi terkait dengan responsivitas. Pemerintah daerah Kabupaten Poso sangat mengenal karakteristik wilayah dan kondisi masyarakatnya. Oleh sebab itu segala program atau kebijakan yang dibuat oleh pemerintah daerah harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat. melihat hal itu maka seharusnya Dinas PMD membangun komunikasi yang baik dan memiliki daya tanggap yang cepat dalam merespon kebutuhan dari masyarakat atau pemerintah desa.

Fakta yang ditemukan di lapangan bahwa komunikasi tidak terbangun dengan baik antara Dinas PMD dengan pihak kecamatan dan desa, karena keterbatasan akses yang jauh juga Dinas PMD sendiri masih terjebak dengan rutinitas administrasi yang ada. Akses yang jauh menjadi kendala terutama di beberapa kecamatan yang berada di pelosok seperti Kecamatan-kecamatan yang berada di Lore Bersaudara. Kendala utamanya adalah jarak kecamatan tersebut ke Dinas PMD yang terletak di jantung Kota Poso sekitar 150-200 km. Jika cuaca mendukung akses ke Kota Poso pasti mudah tetapi ketika musim penghujan terjadi longsor yang mengharuskan para perangkat desa memutar haluan ke jalan yang lebih memakan waktu. Solusi dari masalah ini adaah diperlukan sinergi antara OPD yaitu Dinas PMD dan Dinas Pekerjaan Umum dalam memudahkan akses masyarakat dari daerah pelosok ke Kota Poso tentunya.

Faktor bencana alam sudah sering menjadi kendala dalam proses berlangsungnya urusan pemerintahan di Kabupaten Poso. Akses jalan sangat penting untuk mewujudkan *good governance* karena jalan merupakan salah satu sarana transportasi yang sangat berpengaruh terhadap aktivitas masyarakat. Dengan terjaminnya akses jalan yang memadai dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan dan perbaikan yang intensif dapat memberikan dampak positif bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat karena jalan sudah menjadi obyek vital dan kebutuhan yang harus dipenuhi. Dengan adanya perbaikan secara terus menerus akan membuka isolasi fisik dan nonfisik di wilayah Kabupaten Poso. Sebab isolasi fisik akan membawa dampak terhadap pembangunan sosial ekonomi masyarakat. Karena isolasi fisik pula hasil pertanian yang menjadi komoditi hasil pertanian, perkebunan, dan kehutanan sulit dipasarkan di kota terdekat sehingga praktis hanya dikonsumsi anggota keluarga. Akibatnya, tingkat pendapatan tetap rendah, kemudian banyak dari mereka dikalim sebagai masyarakat miskin. Akses jalan yang semakin mudah pasti memudahkan seluruh urusan pemerintahan dengan jaminan pembangunan yang intensif sehingga meminimalisir kendala dalam proses mewujudkan pemerintahan yang baik.

Responsivitas Dinas PMD Kabupaten Poso juga bisa dilihat dari bagaimana umpan balik dibangun. Umpan balik yang dimaksud adalah ketersediaan dari kotak saran, media sosial organisasi, atau sistem informasi lainnya. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian di Dinas PMD, sudah ada sistem umpan balik yang dibangun dengan pemerintah desa namun hanya sebatas melalui media *whatsapp* sedangkan umpan balik dengan masyarakat belum ada sehingga informasi yang di dapat hanya sebatas aparat desa sedangkan masyarakat luas belum tersentuh hal ini juga bisa dilihat dari *website* Dinas PMD yang belum terealisasi dibuktikan dengan *website* yang tersedia hanya laman *posokab.go.id* saja. Dengan demikian

Dinas PMD Kabupaten Poso masih belum memenuhi standar kinerja responsivitasnya dalam menerima masukan informasi dari pihak lain dalam hal ini masyarakat sekitarnya. Responsivitas sangat diperlukan dalam pelayanan publik karena merupakan bukti kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang rendah pula.

Responsibilitas

Responsibilitas merupakan tindak lanjut dari responsivitas. Tuntutan masyarakat direspon secara cepat dan dilakukan dengan tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, responsibilitas berbicara mengenai kompetensi dan keterampilan dari komponen organisasi. Konsep responsibilitas digunakan untuk mengukur kualitas teknis pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi. Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu sudah sesuai prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Pelaksanaan program tersebut sejalan dengan penjelasan dari Kasi Administrasi Dinas PMD Kabupaten Poso, Ahdar Ismail

Usaha yang dijalankan Dinas PMD Kabupaten Poso agar berjalan sesuai dengan tupoksi masing-masing dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ukuran responsibilitas bagi Dinas PMD Kabupaten Poso dalam menjalankan program-program yaitu setiap program memiliki target waktu yang telah ditentukan pemerintah kabupaten. Dengan adanya target tersebut, Dinas PMD Kabupaten Poso berusaha menjalankan apa yang menjadi kewajibannya untuk melayani masyarakat. Untuk memenuhi target tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai agar proses pelayanan publik. Sumber daya manusia dapat dikaji dari kompetensinya yang memenuhi kriteria sesuai dengan tupoksi yang diberikan. Latar belakang pendidikan menjadi tolak ukur untuk memenuhi target dan program-program yang dilaksanakan Dinas PMD Kabupaten Poso.

Berdasarkan pendidikannya, diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas PMD kabupaten Poso terdiri atas pegawai dengan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 27%, D3 sebesar 4%, D4 sebesar 2%, S1 sebesar 39%, dan S2 sebesar 10% dari total 39 orang pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso. Dari persentase tersebut diketahui bahwa sumber daya manusia di lingkungan Dinas PMD sudah memadai. Meskipun secara pendidikan sudah memadai, masih terdapat permasalahan yakni pemahaman pegawai baik itu Aparatur Sipil

Negara ataupun tenaga honorer terhadap tugas pokok dan fungsi yang masih tergolong rendah sehingga pekerjaan diselesaikan oleh pegawai tertentu saja. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia terutama peningkatan pemahaman tugas pokok dan fungsi perlu ditingkatkan lagi.

Proses perencanaan program dan kegiatan yang ada di desa sebagian besar masih perlu untuk terus diperbaiki lagi. Apalagi berhubungan dengan permasalahan dari pemerintah desa yang melakukan perencanaan dan pengelolaan dengan tidak memperhatikan asas-asas pengelolaan keuangan desa sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran. Karena hal tersebut menyebabkan beberapa kepala desa di kabupaten Poso terjerat kasus korupsi dengan jumlah kerugian negara mencapai Rp. 620.601.768 berdasarkan hasil audit Inpektorat Kabupaten Poso. (<https://rri.co.id/>) Diakses pada tanggal 23 Februari 2021

Responsibilitas Dinas PMD Kabupaten Poso belum cukup baik apabila disandingkan dengan capaian target-target kinerja yang dideskripsikan dalam LAKIP. Hal ini dikarenakan target tersebut masih angka-angka dari *output* program kegiatan. Sehingga motivasi pencapaian target hanya sebatas penyelesaian program kegiatan dan realisasi anggaran saja, namun jika dilihat dari manfaat yang dirasakan oleh masyarakat dan pemerintah desa masih sangat kurang.

Akuntabilitas

Mengkaji keefektifan dan efisiensi anggaran akuntabilitas Dinas PMD Kabupaten Poso sebagaimana Tatacara Penilaian, Penghargaan, dan Evaluasi Perangkat Daerah berdasarkan Permendagri Nomor 99 Tahun 2018 tentang Pembinaan dan Pengendalian Penataan Perangkat Daerah bahwa pengukuran terkait efektifitas dan efisiensi perangkat daerah tidak dilakukan melalui *self-assesment* oleh masing-masing perangkat daerah yang bersangkutan. Namun menggunakan metode pengumpulan data dan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh tim independen. Atas dasar inilah perlu untuk menganalisis melalui pengukuran terhadap efektifitas dan efisiensi anggaran dan realisasi Dinas PMD yang dengan mengkaji data tabulasi dari LAKIP Dinas PMD sebagai berikut.

- 1) Anggaran belanja pada tahun 2020 sebesar Rp. 4.599.958.619, - dengan rincian:

anggaran belanja sebesar Rp. 4.599.958.619 yang terdiri dari belanja tidak langsung senilai Rp. 2.798.989.143, belanja langsung senilai Rp. 1.800.969.476, belanja barang dan jasa senilai Rp. 1.586.724.476, belanja pegawai senilai Rp. 195.000.000, dan belanja modal senilai Rp. 19.245.000.

1. Realisasi anggaran per 31 desember 2020 adalah sebesar Rp.4.164.085.501, - dengan rincian:

Realisasi anggaran belanja per 31 Desember 2020 Dinas PMD Kabupaten Poso dengan total Rp. 4.164.085.501 yang terdiri dari belanja tidak langsung sebesar Rp.2.705.046.164, belanja langsung sebesar Rp. 1.459.039.337, belanja barang dan jasa sebesar Rp. 1.244.794.337, belanja pegawai Rp.195.000.000, dan belanja modal sebesar Rp. 19.245.000.

Berdasarkan kedua tabel anggaran dan realisasi belanja sebelumnya, perlu untuk mengetahui seberapa besar tingkat efektifitas dan efisiensi, perlu untuk dianalisis melalui perhitungan sebagaimana menurut Miguel dan kawan-kawan (2018:2547-2548). Untuk efektifitas sendiri menggambarkan kemampuan pemerintah dalam merealisasikan anggaran belanja yang direncanakan dibandingkan dengan target yang ditetapkan berdasarkan potensi *rill* daerah. Perhitungannya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$efektivitas = \frac{\text{realisasi anggaran belanja}}{\text{target anggaran belanja}} \times 100\%$$

Kemudian untuk kriteria rasio efektivitas dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1. Kriteria Rasio Efektivitas

Persentase Pengukuran	Kriteria Efektivitas
100% ke atas	Sangat efektif
90% - 100%	Efektif
80% - 90%	Cukup Efektif
60%-80%	Kurang Efektif
Kurang dari 60%	Tidak efektif

Sumber : Miguel dan kawan-kawan (2018)

Tabulasi rumus penentuan efektivitas tersebut dapat dilakukan perbandingan lalu dikalikan persentase untuk mengetahui efektivitas realisasi dan anggaran belanja Dinas PMD Kabupaten Poso, yang dijabarkan sebagai berikut:

$$efektivitas = \frac{4.164.085.501}{4.599.958.619} \times 100\% = 90,52\%$$

Hasil dari perhitungan sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan

anggaran belanja Dinas PMD Kabupaten Poso Tahun 2020 memiliki persentase sebesar 90,52% yang berarti tingkat efektivitas bila merujuk pada rasio efektivitasnya sudah **efektif**. Efisiensi yaitu capaian yang dilakukan demi menghasilkan *output* yang maksimal dengan pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin. Sehingga dapat dianalisis dengan rumus sebagai berikut.

$$efisiensi = \frac{\text{realisasi anggaran belanja langsung}}{\text{realisasi anggaran belanja}} \times 100\%$$

Berikut kriteria rasio efisiensi keuangan daerah dengan tabel berikut.

Tabel 2. Kriteria Rasio Efisiensi

Persentase Pengukuran	Kriteria Efisien
100% ke atas	Sangat Efisien
90% - 100%	Efisien
80% - 90%	Cukup Efisien
60%-80%	Kurang Efisien
Kurang dari 60%	Tidak Efisien

Sumber : Miguel dan kawan-kawan (2018)

Perlu untuk melakukan perbandingan lalu dikalikan seratus persen untuk mengetahui efisiensi realisasi dan anggaran belanja Dinas PMD Kabupaten Poso, dimana realisasi anggaran belanja langsung berjumlah Rp. 1.459.039.337 dengan realisasi anggaran belanja sebesar Rp. 4.164.085.501 dengan hasil perhitungan yang dijabarkan sebagai berikut:

$$efisiensi = \frac{1.459.039.337}{4.164.085.501} \times 100\% = 35,03\%$$

Perhitungan di atas menunjukkan efisiensi pelaksanaan anggaran belanja Dinas PMD Kabupaten Poso Tahun 2020 memiliki persentase 35,03% yang menunjukkan kriteria **tidak efisien**. Perhitungan efektivitas dan efisien menunjukkan bahwa secara efektivitas anggaran dan realisasi belanja Dinas PMD Kabupaten Poso sudah efektif tetapi dalam segi efisiensi anggaran dan realisasi masih tidak efisien. Dalam LAKIP Dinas PMD Kabupaten Poso sendiri tidak tercantum persentase efisiensi dari anggaran dan realisasi justru hanya persentase efektivitas anggaran dan belanja. Perlu adanya evaluasi kembali terkait penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah agar fungsi transparansi semakin baik untuk menjamin pemerintahan yang akuntabel. Karena dengan akuntabilitas yang efektif dan efisien, distribusi

anggaran OPD dapat maksimal dalam program-program pemberdayaan yang dilaksanakan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kabupaten Poso

Proses pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan di Kabupaten Poso, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi baik faktor yang mendukung maupun yang menghambat pemberdayaan. Faktor-faktor ini merupakan hasil observasi lapangan penulis selama meneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso.

- a) Faktor pendukung pemberdayaan yaitu faktor yang mendukung, mendorong, dan membantu, maupun mempercepat keberhasilan pemberdayaan. Faktor pendukung dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Faktor pendukung yang berasal dari dalam (internal)

Faktor pendukung internal yaitu terorganisirnya tugas pokok dan fungsi pegawai di lingkungan Dinas PMD Kabupaten Poso meski ketika pandemi mengharuskan untuk *Work from Home* (WFH), masih tetap melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Terlebih dalam hal koordinasi sesama pegawai yang lebih intensif melalui media grup *Whatsapp* sehingga komunikasi selalu berjalan.

- 2) Faktor pendorong dari luar (eksternal)

Tidak dipungkiri bahwa dukungan merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat membantu kelancaran pemberdayaan. Adanya dukungan dari masyarakat dan pemerintah desa dalam pelaksanaan 6 program kegiatan Dinas PMD Kabupaten Poso sehingga dapat berjalan meski ada refocusing anggaran yang menyebabkan beberapa kegiatan tidak terlaksana. Contoh lainnya adalah jaminan keamanan di kawasan perkantoran Dinas PMD yang selalu aman karena adanya suasana kekeluargaan dengan masyarakat sekitar sehingga kasus seperti pencurian helm atau ancaman keamanan lain bisa tercegah. Hal ini tentu memberikan kenyamanan kepada perangkat desa yang mengurus administrasi di kantor Dinas PMD Kabupaten Poso.

- b) Faktor penghambat pemberdayaan

Faktor penghambat yaitu faktor yang menjadi kendala dalam proses pemberdayaan. Faktor penghambat dibedakan menjadi dua yaitu:

- 1) Faktor penghambat dari internal

Faktor yang menjadi kendala dari internal Dinas PMD yakni pemahaman pegawai baik itu

Aparatur Sipil Negara ataupun tenaga honorer terhadap tugas pokok dan fungsi yang masih tergolong rendah sehingga pekerjaan diselesaikan oleh pegawai tertentu saja. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia terutama peningkatan pemahaman tugas pokok dan fungsi perlu ditingkatkan lagi.

2) Faktor penghambat dari eksternal

Faktor yang menjadi kendala dari eksternal yaitu proses perencanaan program dan kegiatan yang ada di desa sebagian besar masih perlu untuk terus diperbaiki lagi. Apalagi berhubungan dengan permasalahan dari pemerintah desa yang melakukan perencanaan dan pengelolaan dengan tidak memperhatikan asas-asas pengelolaan keuangan desa sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu berdasarkan asas transparan, akuntabel, partisipatif serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran. Karena hal tersebut menyebabkan beberapa kepala desa di kabupaten Poso terjatuh kasus korupsi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso berdasarkan kelima dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas yaitu Dimensi produktivitas, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso diketahui waktu kerja efektifnya di angka 640,83% ini artinya dinas ini tidak produktif dan tidak efisien karena struktur perangkat daerah produktif dan efisien jika durasi pelaksanaan tugas eselon IV mencapai 70% dari waktu kerja efektif (1250 jam) atau sama dengan 875 jam. Apabila waktu durasi pelaksanaan tugas layanan utama kurang dari 56% dari waktu kerja efektif dalam satu tahun atau 700 jam, dinas ini tidak produktif dan tidak efisien.

Dimensi kualitas layanan, telah terdapat keterbukaan informasi dari Dinas PMD Kabupaten Poso sendiri mengenai persyaratan dan prosedur pelayanan untuk setiap jenis pelayanan yang diinformasikan melalui papan informasi, media sosial (*Whatsapp*), dan sosialisasi langsung ke masyarakat. Akan tetapi meskipun mayoritas masyarakat telah memahami dan merasa jelas dan mudah dalam persyaratan dan prosedur pelayanan yang ada, masih terdapat pula perangkat desa/masyarakat yang belum mengerti akan persyaratan dan teknis prosedur tersebut.

Dimensi responsivitas, Dinas PMD Kabupaten Poso cukup baik dalam penentuan strategi pengembangan desa dan pemberdayaan masyarakat, namun belum maksimal karena kurangnya

komunikasi dengan masyarakat sehingga banyak program yang dilakukan masih belum optimal dan juga kendala akses jalan yang masih bermasalah akibat cuaca yang tidak menentu di wilayah terpencil. Akhirnya, pelaksanaan pengelolaan administrasi dan keuangan Desa masih terpusat di dinas. Faktor umpan balik yang belum diperbaharui menjadi sentral utama untuk memenuhi fungsi pemberdayaan bagi masyarakat.

Dimensi responsibilitas, diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai Dinas PMD kabupaten Poso terdiri atas pegawai dengan jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 27%, D3 sebesar 4%, D4 sebesar 2%, S1 sebesar 39%, dan S2 sebesar 10% dari total 39 orang pegawai Dinas PMD Kabupaten Poso. Dari persentase tersebut diketahui bahwa sumber daya manusia di lingkungan Dinas PMD sudah memadai. Meskipun secara pendidikan sudah memadai, masih terdapat permasalahan yakni pemahaman pegawai baik itu Aparatur Sipil Negara ataupun tenaga honorer terhadap tugas pokok dan fungsi yang masih tergolong rendah sehingga pekerjaan diselesaikan oleh pegawai tertentu saja. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia terutama peningkatan pemahaman tugas pokok dan fungsi perlu ditingkatkan lagi.

Dimensi akuntabilitas, dari perhitungan efektivitas dan efisien menunjukkan bahwa secara efektivitas anggaran dan realisasi belanja Dinas PMD Kabupaten Poso sudah efektif dengan angka 90,52% tetapi dalam segi efisiensi anggaran dan realisasi masih tidak efisien dengan persentase 35,03 %. Dalam LAKIP Dinas PMD Kabupaten Poso sendiri tidak tercantum persentase efisiensi dari anggaran dan realisasi justru hanya persentase efektivitas anggaran dan belanja.

Adapun saran dari penulis terkait pengukuran kinerja dari lima dimensi produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas sebagai berikut: Perlu adanya evaluasi kembali terkait penyusunan laporan kinerja instansi pemerintah agar fungsi transparansi semakin baik untuk menjamin pemerintahan yang akuntabel. Karena dengan akuntabilitas yang efektif dan efisien, distribusi anggaran OPD dapat maksimal dalam program-program pemberdayaan yang dilaksanakan. Merencanakan dan mengevaluasi kembali pelaksanaan program-program dengan lebih memaksimalkan media tepat guna sehingga menekan angka penyebaran virus Covid-19 terlebih memaksimalkan pemberdayaan masyarakat di Kabupaten Poso. Memanfaatkan secara maksimal potensi yang ada di desa untuk menunjang program-program pemberdayaan masyarakat.

Memanfaatkan perhatian pemerintah daerah dengan mengajukan pengadaan sarana dan prasarana penunjang pemberdayaan masyarakat. Meningkatkan koordinasi antarsektor

sehingga ada kesamaan data, komitmen dan tujuan untuk membangun kerjasama yang baik. Memanfaatkan sarana komunikasi terutama media online dan media sosial sebagai penampung aspirasi masyarakat dalam mewujudkan umpan balik yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zanafa Publishing, Riau.
- Departemen Keuanganan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 40/PMK.07/2020 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 205/PMK.07/2019 tentang pengelolaan dana desa. Berita Negara republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 384.
- Dinas PMD Kabupaten Poso. 2016. Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Poso 2016-2021.
- Dwiyanto, Agus dkk. 2003. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. UGM press, Yogyakarta.
- Alim, Fitria Y. 2019. Implementasi Program Bantuan Sosial Pemberdayaan Masyarakat Pesisir Pembudidayaan Ikan Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Poso. Jurnal Ilmiah Administratie Volume 12 Nomor 1. Diunduh tanggal 17 Desember 2020
- Ayu Mentari dan Sufi. 2019. Strategi Pemberdayaan Masyarakat Nelayan Dalam Peningkatan Kesejahteraan Nelayan. Jurnal Ilmu Adminisrasi Bisnis Volume 2 Nomor 2. Diunduh tanggal 21 Desember 2020.
- Dwiyanto, Agus. 2005. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. UGM Press, Yogyakarta
- Idrus, Muhammad. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif . Erlangga, Jakarta.
- Labaso, Abdul Hamid. 2018. Analisis Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Desa Tongko Kecamatan. Jurnal Ilmiah EKOMEN Volume 18 Nomor 1. Diunduh tanggal 18 Desember 2020.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mardikanto, 2009. Sistem Penyuluhan Pertanian. Sebelas Maret University Press, Surakarta.
- Margayaningsih, Dwi Iriani. 2018. Peran Masyarakat Dalam Kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Jurnal Publiciana Volume 11 Nomor 1, 2018. Diakses tanggal 15 Desember 2020.
- Miguel de Araujo, Ni Luh Putu Wiagustini, IB Anom Purbawangsa. 2018. Efektivitas dan Efisiensi Penerimaan Daerah Distrik Dili. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Volume 7. Diunduh tanggal 4 Maret 2021.
- Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Raja Grafindo Persad, Jakarta.
- Moelong, Lexy J. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Ni Putu Anik Prabawati dan Ni Wayan Supriliyani. 2020. Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gianyar dalam meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. Jurnal JAPS Volume 1 No. 3. Diunduh tanggal 23 Desember 2021.
- Prasetyo. 2015. Konsep dan Teori Pemberdayaan Masyarakat. <https://prasfapet.wordpress.com//2015/05/07/konsep-dan-teori-pemberdayaan-masyarakat/>. Diakses pada tanggal 21 Desember 2020
- Prasetyo. (2015). Konsep dan Teori Pemberdayaan Masyarakat. Available At: <https://prasfapet.wordpress.com/2015/05/07/konsep-dan-teori-pemberdayaan-masyarakat/>. Di Akses tanggal 21 Desember 2020.
- Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495.
- Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.
- Republik Indonesia. 2020. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2020 tentang Kebijakan Keuangan Negara dan Stabilitas Sistem Keuangan untuk Penanganan Pandemi Covid-19. Lembaran negara republik Indonesia Nomor 6485.
- Risky Pusut, Marthen Kimbal, Michael Mamentu. 2017. Pembangunan Berbasis Pemberdayaan Masyarakat di Desa Pasir Putih Kecamatan Pamona Selatan Kabupaten Poso. Jurnal Unsrat Volume 2 Nomor 2, 2017.
- Setyowati, Yuli. 2016. Tindakan Komunikatif Masyarakat “Kampung Preman” Dalam Proses Pemberdayaan. Jurnal ASPIKOM, Volume 3 Nomor 1, Juli 2016, hlm 16-32.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &D. Alfabeta, Bandung.
- Supsiloani. 2019. Pemberdayaan Masyarakat melalui Pembangunan Bidang Pendidikan Nonformal. Jurnal Antropologi Sosial dan Budaya Volume 5 Nomor 1. Diunduh tanggal 22 Desember 2020.
- Surat Edaran Menteri Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi pada tanggal 14 April 2020 Nomor :1261/PRI.00/IV/2020.
- Theresia, A. 2015. Pembangunan Berbasis Masyarakat. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winarno, B. 2013. Etika Pembangunan. CAPS, Yogyakarta.