



OPTIMALISASI KINERJA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN RISET DAN INOVASI DAERAH KABUPATEN BALANGAN DALAM MENGATASI KEMISKINAN

Rahmawati¹, Siti Raudah², Moh. Fajar Noorrahman³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai (STIA)

e-mail:rahmawt396@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi Badan Perencanaan Pengembangan Penelitian dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan terhadap pengentasan kemiskinan di Kabupaten Balangan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber informasi diperoleh melalui pengambilan sampel secara sengaja sebanyak 11 orang informan. Setelah data dikumpulkan, kami menganalisisnya dan memberikan penilaian keandalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalisasi kinerja Badan Perencanaan Penelitian dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan dalam pengentasan kemiskinan cukup baik ditinjau dari: Pertama, komunikasi, pertukaran informasi dan koordinasi kurang baik. Kontinuitas penyampaian informasi cukup baik. Kedua, sumber daya, sumber daya manusianya kurang baik. BAPPERIDA masih kekurangan di bidang PPM. Keuangan cukup baik dan fasilitas masih kurang. Ketiga, sikap, sikap dan komitmen pelaksana/pegawai serta pengelola dalam berkoordinasi dengan departemen lain cukup baik. Faktor penghambatnya antara lain kurangnya kejelasan informasi, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya sumber daya keuangan, dan belum memadainya sarana dan prasarana. Faktor pendorong: Dukungan kepemimpinan, kerjasama tim dan inovasi terkait penyelesaian masalah kemiskinan. Penulis merekomendasikan agar BAPPERIDA Kabupaten Balangan meningkatkan koordinasi dengan SKPD SKPD yang ada, menambah dan melatih pegawai, serta menambah sarana dan prasarana yang dinilai kurang.

Kata Kunci : Optimalisasi Kinerja, BAPPERIDA, Kemiskinan

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the optimization of the Balangan Regency Regional Research and Innovation Development Planning Agency towards poverty alleviation in Balangan Regency. This research uses a qualitative approach with a qualitative descriptive type. Data collection techniques through interviews, observation and documentation. The source of information was obtained through deliberate sampling of 11 informants. Once the data is collected, we analyze it and provide a reliability assessment. The research results show that optimizing the performance of the Regional Research and Innovation Planning Agency of Balangan Regency in alleviating poverty is quite good in terms of: First, communication, information exchange and coordination are not good. The continuity of information delivery is quite good. Second, resources, human resources are not good. BAPPERIDA still lacks in the field of PPM. Finances are quite good and facilities are still lacking. Third, the attitudes, attitudes and commitment of implementers/employees and managers in coordinating with other departments are quite good. Inhibiting factors include lack of clear information, lack of human resources, lack of financial resources, and inadequate facilities and infrastructure. Driving factors: Leadership support, teamwork and innovation related to solving poverty problems. The author recommends that BAPPERIDA Balangan Regency improve coordination with existing SKPD SKPD, add and train employees, and add facilities and infrastructure that are considered lacking.

Keywords: Optimization Performance, BAPPERIDA, poverty

PENDAHULUAN

Undang-undang Dasar 1945 dilaksanakan pembangunan nasional, yang pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia yang menekankan pada keseimbangan pembangunan kemakmuran lahiriah dan kepuasan batiniah, dalam suatu masyarakat Indonesia yang maju dan berkeadilan sosial berdasarkan Pancasila yang bertujuan untuk kepentingan bersama. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan di era globalisasi saat ini peran pemerintah dalam bidang pelayanan publik seharusnya perlu



dikedepankan kembali karena pada dasarnya organisasi pemerintah selaku abdi Negara dan abdi masyarakat memiliki rasa tanggung jawab di mana selaku pemegang amanat dan kepercayaan untuk melaksanakan setiap program-program dan tugas yang diperintahkan oleh Negara.

Dinamika perubahan kebijakan pada tingkat nasional telah memberikan dampak dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut dibutuhkan seperangkat kebijakan yang tepat, guna memdongkrak daya saing daerah. Selain paket kebijakan daerah juga tidak kalah pentingnya bagi daerah untuk memperkuat kelembagaan. Pemerintah Daerah perlu membentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki kapasitas dalam mengungkit daya saing daerah. Keberadaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang memiliki kapasitas dalam mengungkit daya saing daerah tersebut sudah tertuang dalam (Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah) sebagaimana termaktub pada pasal 216.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sarana organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Sudah menjadi tugas dan tanggung jawab pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di berbagai sektor dalam kehidupan mulai dari ekonomi, pendidikan, sosial, budaya, perkebunan, peternakan, dan lain sebagainya. Kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan siapa menjalankan organisasi tersebut tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur utama organisasi manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam rangka proses kemajaun organisasi. Dan setiap potensi yang dimiliki individu harus dapat dimanfaatkan dan dikembangkan supaya mampu memberikan hasil yang maksimal. Di mana keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya sebagai perencana dan pelaksana setiap strategi dan perencanaan pekerjaan karena setiap manusia sebagai sumber daya yang memiliki potensi secara finansial dan kekuatan untuk memajukan dan menjalankan roda aktivitas organisasi pemerintah.

Ada 14 kriteria masyarakat miskin menurut standar Badan Pusat Statistik yang dipergunakan untuk menentukan keluarga atau rumah tangga yang dapat dikategorikan miskin, berikut penjelasannya:

1. Luas lantai bangunan tempat tinggal kurang dari 8 m² per orang;
2. Jenis lantai tempat tinggal terbuat dari tanah/ bambu / kayu murahan;
3. Jenis dinding tempat tinggal dari bambu / rumbia / kayu berkualitas rendah / tembok tanpa diplester
4. Tidak memiliki fasilitas buang air besar / bersama-sama dengan rumah tangga lain;
5. Sumber penerangan rumah tangga tidak menggunakan listrik;
6. Sumber air minum berasal dari sumur / mata air tidak terlindung / sungai /air hujan;
7. Bahan bakar untuk memasak sehari-hari adalah kayu bakar / arang / minyak tanah;
8. Hanya mengkonsumsi daging / susu / ayam satu kali dalam seminggu
9. Hanya membeli satu stel pakaian baru dalam setahun;
10. Hanya sanggup makan sebanyak satu / dua kali dalam sehari;
11. Tidak sanggup membayar biaya pengobatan di puskesmas / poliklinik
12. Sumber penghasilan kepala rumah tangga adalah : petani dengan luas lahan 500 m², buruh tani, nelayan, buruh bangunan, buruh perkebunan dan atau pekerjaan lainnya dengan pendapatan dibawah Rp. 600.000,- per bulan;
13. Pendidikan tertinggi kepala rumah tangga : tidak sekolah / tidak tamat SD/ hanya SD;
14. Tidak memiliki tabungan / barang yang mudah dijual dengan minimal Rp. 500.000,- seperti sepeda motor kredit / non kredit, emas, ternak, kapal motor, atau barang modal lainnya.

Jika minimal 9 variabel terpenuhi maka suatu rumah tangga dikategorikan miskin.

Berdasarkan kondisi ini, suatu masyarakat disebut miskin apabila memiliki pendapatan jauh lebih rendah dari rata-rata pendapatan sehingga tidak banyak memiliki kesempatan untuk mensejahterahkan dirinya. Kebijakan pemerintah untuk menanggulangi kemiskinan diatur dalam, Undang-Undang No. 24 Tahun 2004 tentang Kemiskinan adalah kondisi sosial ekonomi seseorang atau sekelompok orang yang tidak terpenuhinya hak-hak dasarnya untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan yang bermartabat.

Sebagai bagian dari inovasi, kreativitas yang diciptakan dan dikembangkan oleh daerah pada hakekatnya akan bermuara pada peningkatan pelayanan publik, penyediaan infrastruktur dasar dan fasilitas pendukung. Perumusan peraturan daerah akan mendorong pengembangan ekonomi daerah yang berwawasan lingkungan berkelanjutan, industri pariwisata berbasis sumberdaya, budaya atau komunitas lokal dan promosi daerah bersama untuk menarik lebih banyak wisatawan dan investor masuk ke daerah. Semua kegiatan ini adalah bagian dari inovasi daerah untuk mendorong dan mempercepat pembangunan daerah yang saat ini sangat ketat bersaing dengan daerah lain di dalam negeri dan luar negeri. Dalam mengembangkan inovasi daerah, pemerintah daerah perlu menyiapkan kelembagaan dan sistem birokrasi yang mampu memberikan pelayanan publik yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel serta menyentuh kepentingan masyarakat.

BAPPERIDA adalah perangkat daerah berupa lembaga penelitian dan pengembangan yang bertugas melaksanakan fungsi penunjang penyelenggaraan negara sesuai kewenangan daerah. Selanjutnya, Bapperida melaksanakan kebijakan inovasi daerah baik di tingkat provinsi maupun administratif/kota. Hal inilah yang menjadi landasan akademis dan hukum betapa pentingnya keberadaan Pusat Daerah dan Pembangunan. Kinerja suatu organisasi dan tercapainya tujuannya tidak lepas dari siapa yang ada dan siapa yang memimpin organisasi tersebut, tidak seorang pun kecuali orang itu sendiri. Sebagai elemen kunci dalam suatu organisasi, manusia memegang peranan yang sangat penting dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya dalam rangka proses kemajuan organisasi. Dan untuk mencapai hasil yang maksimal, potensi yang dimiliki setiap orang harus dimanfaatkan dan dikembangkan. Jika keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peran orang-orang yang ada di dalamnya sebagai perencana dan pelaksana setiap strategi dan perencanaan kerja, karena setiap orang merupakan sumber daya yang mempunyai potensi finansial dan kekuatan untuk memajukan dan menggerakkan roda organisasi negara. Optimasi menurut (Winardi, 2015) adalah suatu ukuran yang menyebabkan tujuan dapat tercapai. Secara umum, optimasi adalah pencarian nilai terbaik dari suatu fungsi tertentu dalam berbagai konteks.

Menurut BPS (2019), kemiskinan diartikan sebagai ketidakmampuan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan pokok dan kebutuhan lainnya yang diukur dengan pengeluaran. Oleh karena itu, penduduk miskin adalah penduduk yang pengeluaran per kapita bulannya berada di bawah garis kemiskinan.

Kemiskinan merupakan suatu kondisi ketidakmampuan finansial seseorang untuk memenuhi rata-rata taraf hidup suatu masyarakat di suatu daerah tertentu. Disabilitas ini ditandai dengan kemampuan masyarakat berpendapatan rendah dalam memenuhi kebutuhan dasar berupa pangan, sandang, dan papan. Rendahnya kemampuan memperoleh penghasilan juga berdampak pada berkurangnya kemampuan untuk mencapai standar hidup rata-rata, seperti standar kesehatan masyarakat dan pendidikan. Keadaan masyarakat yang disebut miskin dapat dilihat dari seberapa besar pendapatan yang sesuai dengan taraf hidupnya. Pada dasarnya taraf hidup suatu masyarakat bukan hanya sekedar pemenuhan kebutuhan pangan, tetapi juga pemenuhan kebutuhan kesehatan dan pendidikan, perumahan atau akomodasi. Kabupaten Balangan sendiri merupakan salah satu



kabupaten yang memiliki sumber daya alam yang melimpah khususnya pertambangan batu bara dan berbagai hasil pertanian yang melimpah, namun diketahui bahwa masyarakat miskin di Kabupaten Balangan masih terdapat walaupun jumlahnya relatif sedikit. Di sini peran Badan Penelitian dan Inovasi Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Balangan dalam pengentasan kemiskinan adalah membantu menganalisis dan memecahkan permasalahan serta meresponnya.

Diketahui bahwa yang menjadi permasalahan berkaitan dengan optimalisasi Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan dalam mengatasi kemiskinan diantaranya adalah:

1. Sumber daya manusia belum baik BAPPERIDA masih kekurangan pegawai, secara khusus untuk mengatasi masalah kemiskinan ditangani Bidang PPM juga kekurangan pegawai yang hanya ada 3 pegawai di Bidang PPM (Bidang Perencanaan Pembangunan Masyarakat) fungsional yang menangani teknis ini khususnya dibidang penanganan masalah kemiskinan masih kosong dan Kabid yang membeekapnya. Serta anggaran atau sumber daya finansial sarana prasarana Fasilitas kurang baik, karena untuk sarana prasarana ini cenderung kepada SKPD teknis terkait.
2. Kurangnya perencanaan mengenai jadwal dalam rangka melakukan riset untuk kegiatan evaluasi potensi daerah, pembangunan dan pengembangan Kabupaten Balangan. Sehingga masih terdapatnya ketidaksesuaian antara pembangunan dengan pertumbuhan penduduk. Dan jumlah penduduk yang banyak terdapat penduduk yang berkategori miskin. Pada tahun 2020 sampai tahun 2023 semakin bertambah dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel Jumlah Penduduk Miskin di Kabupaten Balangan

Jumlah Penduduk Miskin (Jiwa)			
Kabupaten Balangan	2021	2022	2023
	7.047	7.825	8.062

Sumber : BPS Kabupaten Balangan

Dari tabel diatas dapat diketahui jumlah penduduk miskin di kabupaten balangan tahun 2021 berjumlah 7.047 jiwa, pada tahun 2022 terdapat 7.825 jiwa dan pada tahun 2023 menjadi 8.062 jiwa.

3. Kurangnya koordinasi oleh pihak BAPPERIDA kepada instansi terkait untuk menanggulangi kemiskinan. Koordinasi tersebut seperti adanya kerjasama antara penduduk/masyarakat setempat dan pemerintah dalam pendataan kemiskinan. (Sumber : Data dari BAPPERIDA diambil dari kerjasama)

Menurut Rattu *et, al* (2022:2) optimalisasi pada kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya seperti kurangnya partisipasi, kasih sayang dan motivasi untuk mencapai tujuan pemimpin. Hal ini ditentukan oleh meningkatnya absen karyawan, waktu tidak produktif dan juga persentase penyelesaian pekerjaan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang praktis, hal itu tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan (Taty & Basir, 2016).

Optimalisasi menurut bahasa inggris, *Optimization is a process, method, and action to optimizing* yaitu menjadi yang terbaik, setinggi-tingginya, dll)". Istilah Optimalisasi sering mengacu pada keadaan ketika semua persyaratan dipenuhi oleh tindakan yang diambil. Bila ditinjau dari sudut pandang perusahaan, optimalisasi adalah upaya memaksimalkan kegiatan guna mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Namun jika ditinjau dari sudut pandang Winardi, optimalisasi merupakan metrik yang menyebabkan tercapainya tujuan. Saat menetapkan tujuan organisasi, bertujuan untuk efisiensi dan efektivitas maksimum biasanya yang terbaik.

Optimalisasi adalah proses berjuang untuk kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan tertentu, biasanya dalam bentuk uang. Berdasarkan penjelasan tersebut, jelaslah bahwa optimasi yang berhasil memerlukan pelaksanaan yang hati-hati dan metodis. Saat merancang sebuah sistem, efisiensi, dan efektivitas dalam menghasilkan hasil yang diinginkan harus selalu diprioritaskan

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya. Ada tiga elemen permasalahan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu tujuan, alternatif keputusan, dan sumberdaya yang dibatasi.

1. Tujuan

Tujuan dari optimalisasi dapat berbentuk maksimum atau minimum. Maksimum digunakan apabila tujuan pengoptimalisasi berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Sedangkan minimum digunakan dengan tujuan pengoptimalan yang berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tersebut tertentu harus disesuaikan dengan apa yang akan dimaksimalkan atau diminimumkan.

2. Alternatif keputusan

Alternatif keputusan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan atau mencapai sebuah tujuan. alternatif keputusan tersedia menggunakan sumberdaya terbatas yang dimiliki pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan juga dihadapkan dengan beberapa pilihan yang perlu dipertimbangkan dengan baik. Pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi maju mundurnya suatu organisasi, terutama karena masa depan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang. Pengambilan keputusan hendaknya dipahami dalam dua pengertian yaitu penetapan tujuan yang merupakan terjemahan dari cita-cita aspirasi dan pencapaian tujuan melalui implementasinya. Ringkasnya, keputusan dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan dan ini semua berintikan pada hubungan kemanusiaan.

Adair berpendapat bahwa keputusan-keputusan berpusat pada pengelolaan. Dalam situasi manajemen tertentu suatu keputusan atau bagian keputusan harus mendahului pelaksanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian hasil bagaimanapun juga akan ditentukan dalam keputusan dan efektivitas dalam pelaksanaannya.

3. Sumberdaya yang dibatasi

Sumberdaya merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketersediaan sumberdaya ini terbatas. Keterlibatan ini yang mengakibatkan dibutuhkan proses optimalisasi. Salah satu bentuk optimalisasi dalam mengatasi tenaga kerja antara lain dengan perluasan dan pengembangan kesempatan tenaga kerja. Dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Cara yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan pelatihan yang berkaitan dengan teknologi tepat guna, pengembangan kewirausahaan, ketrampilan pendukung lain, pengkajian potensi kesempatan kerja serta karakteristik pencari kerja, pembangunan pemukiman transmigrasi baru serta pembinaan. Peningkatan kualitas produktifitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi, peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi pelatihan kerja melalui pembinaan dan pemberdayaan lembaga pelatihan kerja serta permasyarakatan nilai dan budaya produktif, pengembangan sistem dan metode peningkatan produktifitas serta pengembangan kader dan tenaga ahli produktifitas.

Selain itu, (Budiharjo, 2015) menjelaskan dampak positif pada karyawan karena merasa kinerjanya dihargai, efek positif yang diharapkan tumbuh dalam diri setiap karyawan, antara lain: 1) kelahiran yang lebih baik. . motivasi kerja pada setiap karyawan. Hal ini menciptakan



peluang untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara yang berdampak besar pada pertumbuhan kredit dan riwayat pekerjaan di mata perusahaan.2) Semangat kompetisi yang sehat antar pegawai. Hal ini mendorong sedikit banyak karyawan untuk belajar lebih banyak guna meningkatkan keterampilannya. Dampak yang diharapkan tentu saja adalah peningkatan kualitas kerja dan profesionalisme pegawai itu sendiri.

Menurut Sidiku (Fatmawati, 2019), berhasil atau tidaknya proses optimasi merupakan syarat terpenting keberhasilan proses optimasi, faktor-faktornya adalah

1. Komunikasi adalah program yang dapat terlaksana dengan baik jika jelas bagi pelaksananya. Hal ini menyangkut proses pemberian informasi, kejelasan informasi dan konsistensi informasi yang diberikan.
2. Sumber daya (resources) Dalam hal ini mencakup empat komponen, yaitu pemenuhan jumlah dan kualitas personel, informasi yang diperlukan untuk mengambil keputusan atau kewenangan yang cukup untuk melaksanakan tugas penanggung jawab, dan sumber daya yang diperlukan untuk implementasi.
3. Disposisi, merupakan sikap dan komitmen pelaksana program, khususnya pelaksana program. Ukuran kinerja harus menjadi sesuatu yang dihitung dan diukur dan terhadap tingkat kinerja yang dievaluasi atau dilihat, baik selama perencanaan, pelaksanaan, dan setelah operasi selesai dan setelah operasi.

Harbani Pasolong dalam (Fahmi, 2018) mengatakan kegiatan mempunyai beberapa unsur yaitu: 1) Kegiatan perseorangan atau kelembagaan, 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberi wewenang dan tanggung jawab, 3) Pekerjaan itu harus dilakukan secara sah, artinya pelaksanaannya. 4) Merupakan tugas individu atau lembaga untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan. 5) Karya tersebut tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Indikator kinerja memastikan bahwa aktivitas sehari-hari organisasi atau unit kerja terkait menunjukkan kapasitas dalam dan menuju tujuan yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2013) Dengan demikian, efisiensi dapat dijadikan tolak ukur untuk mencapai tujuan organisasi. Selama ini (Mangkunegara Prabu, 2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut: Faktor Kemampuan Secara psikologis, kemampuan dan kemampuan kenyataan (pengetahuan dan keterampilan) berarti pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) memiliki pelatihan yang cukup dan setiap hari lebih mudah bagi pekerja yang memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Faktor motivasi Motivasi adalah sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi merupakan prasyarat yang membuat karyawan fokus dalam mencapai tujuan kerja

Pendapat yang dikemukakan oleh (Agus, 2012) dalam bukunya Reformasi Birokrasi Publik Indonesia menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik: 1) Produktivitas. 2) Kualitas Pelayanan 3) Akuntabilitas 4) Tanggung 5) Akuntabilitas.

Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Kabupaten Balangan dibentuk sesuai ketentuan peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Pemerintah tersebut kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Perubahan keempat Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 13 Tahun 2013 tentang Pembentukan, Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Balangan. Bapperida mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan di daerah Bapperida mempunyai tugas membantu bupati melaksanakan perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan di daerah.

Untuk melaksanakan tugasnya tersebut, Bapperida menyelenggarakan fungsi sebagai berikut :

- a. Perumusan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perencanaan pembangunan daerah, penelitian dan pengembangan;
- d. Pelaksanaan administrasi badan;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pengertian kemiskinan dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu (Maipita, 2014) :a) Kemiskinan menurut taraf hidup yang layak. Kelompok ini berpendapat bahwa kemiskinan terjadi ketika kebutuhan dasar atau kebutuhan dasar tidak terpenuhi. Kemiskinan ini disebut juga kemiskinan absolut.b) Kemiskinan menurut tingkat pendapatan. Pandangan ini menegaskan bahwa penyebab kemiskinan adalah kurangnya pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak. Inti dari kedua perspektif ini adalah ketidakmampuan memenuhi kebutuhan dasar atau menjalani kehidupan yang layak, yang dalam pendekatan kebutuhan dasar disebut kemiskinan. Kemiskinan merupakan suatu kondisi ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi kebutuhan pokok dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ini terjadi karena rendahnya pendapatan yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti sandang, papan dan pangan. Sehingga berdampak buruk terhadap pemenuhan standar kebutuhan hidup lainnya, seperti kesehatan dan pendidikan.

Menurut Eddy Mulyono dalam Nasmi *et, al* (2019:3) mengatakan miskin adalah kondisi yang secara umum menggambarkan suatu rumah tangga, komunitas, atau seseorang yang berada dalam serba kekurangan, terutama dalam pemenuhan kebutuhan yang paling dasar. Akibat hal tersebut, yang bersangkutan mengalami berbagai keterbatasan baik terhadap peran-peran secara sosial, ekonomi, politik, maupun budaya yang harus dilakukan. Keterbatasan-keterbatasan seperti itu dapat terjadi karena akibat dari internal individu atau rumah tangga yang gagal beradaptasi terhadap lingkungan, atau dalam merespon perubahan. Pada saat yang sama, dapat juga terjadi sebaliknya, yaitu lingkunganlah yang melahirkan seseorang menjadi miskin.

METODE

Pusat Penelitian pada Badan Perencanaan Pengembangan Penelitian dan Inovasi Kabupaten Balangan yang berlokasi di Jalan Jendral Ahmad Yani Km. 4.3 Desa Batu Piring, Kecamatan Paringin Selatan, Kabupaten Balangan, Kalimantan Selatan 71618. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah mengamati, mengumpulkan dan menganalisis informasi dan mengungkapkannya dengan jelas. Menurut (Sugiyono, 2018), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mempelajari kondisi objek alam (bukan eksperimen), dimana peneliti sebagai instrumen kuncinya, teknik pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat induktif dan eksploratif. hasilnya menekankan pentingnya generalisasi. Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi pokok penelitian secara mendalam. Artinya penelitian dilakukan untuk mengungkap seluruh atau berbagai aspek dari objek penelitian (Anggara, 2015). Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil dari purposive sampling sebanyak 11 informan. Setelah data dikumpulkan, kami menganalisisnya menggunakan teknik seperti penjumlahan data, representasi data, dan penarikan kesimpulan. Pengujian reliabilitas data melalui observasi diperpanjang, perbaikan terus-menerus, triangulasi, bahan referensi, dan pengecekan anggota..

PEMBAHASAN

Optimalisasi Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah BAPPERIDA Kabupaten Balangan dalam mengatasi Kemiskinan

1. Komunikasi

Penyampaian informasi dan koordinasi masih kurang baik, informasi sudah dilaksanakan, namun untuk koordinasi masih kurang baik oleh pihak BAPPERIDA kepada instansi terkait untuk menanggulangi kemiskinan. Koordinasi tersebut seperti adanya kerjasama antara penduduk/masyarakat setempat dan pemerintah dalam pendataan kemiskinan

Kejelasan informasi masih kurang baik karena saat kami mengadakan rapat terkait kemiskinan ekstrem di Bapperida, kebanyakan SKPD yang berhadir itu Staf bukan PNS yang menangani permasalahan terkait, sehingga di rasa kurang optimal kejelasan informasi tersebut.

Konsistensi dalam penyampaian informasi sudah cukup baik karena informasi yang disampaikan BAPPERIDA tentang kemiskinn sudah disusun dan dijadwalkan, karena akan digunakan sebagai bahan laporan dan Sudah tersusun dan dijadwalkan sesuai pada timeline tahapan perencanaan, yang setiap triwulannya terdapat pelaporan rutin kepada Kemenko PMK, monitoring dan akan dievaluasi pada akhir tahun.

2. (Resouces) Sumber daya

Sumber daya manusia belum baik BAPPERIDA masih kekurangan pegawai, secara khusus untuk mengatasi masalah kemiskinan ditangani Bidang PPM juga kekurangan pegawai yang hanya ada 3 pegawai di Bidang PPM (Bidang Perencanaan Pembangunan Masyarakat) fungsional yang menangani teknis ini khususnya dibidang penanganan masalah kemiskinan masih kosong dan Kabid yang membecekapnya, serta baru 6 perencanaan dari 20 yang sudah dilaksanakan.

Sumber daya finansial kurang baik karena output secara finansial tidak mendukung langsung karena sifat BAPPERIDA merupakan fungsi koordinatif, namun sudah mencukupi sampai ke akhir tahun. BAPPERIDA hanya menangani terkait perencanaan- perencanaan, melalui koordinasi dengan SKPD terkait. Serta sarana prasarana Fasilitas kurang baik, karena untuk sarana prasarana ini cenderung kepada SKPD teknis terkait.

3. Disposisi

Sikap pelaksana / pegawai sudah baik BAPPERIDA telah menjalin koordinasi cukup baik di internal antar bidang agar tusi mengatasi masalah kemiskinan dapat terlaksana dengan baik sikap pegawai sudah baik mendapatkan intruksi dan pegawai memahami dengan jelas instruksi yang diberikan oleh pemimpin serta telah dilaksanakannya Forum Konsultasi Publik RKPD, yaitu adanya ruang diskusi dan paparan Rancangan Awal RKPD dari hasil Musrenbang desa dan kecamatan yang telah disempurnakan untuk dibahas dengan mengundang semua stake holder terkait diantaranya DPRD, SKPD, BUMN/BUMD/Swasta, Instansi Vertikal, Perguruan Tinggi, LSM, Tokoh Masyarakat serta Media.

Komitmen cukup baik karena komitmen pegawai Dituangkan dalam peraturan Bupati Balangan dan SK TKPKD sebagai bentuk komitmen upaya pemerintah dalam mengatasi masalah kemiskinan di Kabupaten Balangan. BAPPERIDA juga telah berkoordinasi dengan Dinas-dinas lain terkait mengatasi masalah masalah kemiskinan ekstrem, dan Pemerintah daerah melalui SKPD-SKPD yang ada sangat mendukung dalam hal mengatasi masalah kemiskinan diantaranya melalui Bantuan Sosial yang dikucurkan, Baik dari segi Kesehatan Bedah Rumah, pembangunan sampai ke daerah pedalaman

Adapun Faktor yang mempengaruhi Optimalisasi Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan dalam mengatasi kemiskinan, yaitu:



Faktor Penghambat

- 1) Kurangnya Kejelasan Informasi
- 2) Kurangnya sumber daya manusia (SDM)
- 3) Tidak adanya Sumber Daya Finansial karena BAPPERIDA hanya bersifat koordinatif
- 4) Sarana dan Prasarana (Fasilitas) yang belum memadai

Faktor pendorong antara lain :

- 1) Dukungan Pimpinan (Pemerintah Daerah kabupaten Balangan)
- 2) Kerjasama tim untuk bisa menyelesaikan keterkaitan tugas dan fungsi dalam mengatasi masalah kemiskinan serta adanya inovasi terkait mengatasi masalah kemiskinan
- 3) Koordinasi dan kolaborasi dengan SKPD terkait dalam mengatasi Kemiskinan di Kabupaten.

SIMPULAN

Optimalisasi Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Riset Dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan Dalam Mengatasi Kemiskinan kurang baik dilihat: *Pertama*, Komunikasi yang mempunyai indikator Penyampaian informasi dan koordinasi kurang baik karena kurangnya koordinasi oleh pihak BAPPERIDA kepada instansi terkait untuk menanggulangi kemiskinan. Kejelasan Informasi kurang baik karena saat kami mengadakan rapat terkait kemiskinan ekstrem di Bapperida, kebanyakan SKPD yang berhadir itu Staf bukan PNS yang menangani permasalahan terkait, sehingga di rasa kurang optimal kejelasan informasi tersebut. Konsistensi dalam penyampaian informasi cukup baik karena informasi yang disampaikan BAPPERIDA tentang kemiskinn sudah disusun dan dijadwalkan. *Kedua*, *Resouces* (Sumber Daya), indikator sumberdaya manusia belum baik BAPPERIDA masih kekurangan pegawai di Bidang PPM. Indikator Sumber daya finansial cukup baik meskipun output secara finansial tidak mendukung langsung karena sifat BAPPERIDA merupakan fungsi koordinatif. Fasilitas kurang baik, karena untuk sarana prasarana ini cenderung kepada SKPD teknis terkait. *Ketiga* Disposisi dengan indikator sikap pelaksana / pegawai cukup baik, karena BAPPERIDA telah menjalin koordinasi dengan dilaksanakannya Forum Konsultasi Publik RKPD. Indikator komitmen pemimpin cukup baik dengan berkoordinasi dengan Dinas-dinas lain terkait mengatasi masalah masalah kemiskinan ekstrem, dan Pemerintah daerah melalui SKPD-SKPD yang ada sangat mendukung dalam hal mengatasi masalah kemiskinan diantaranya melalui Bantuan Sosial yang dikucurkan.

Faktor yang mempengaruhi terbagi menjadi dua yaitu, *pertama* faktor penghambat, Kurangnya kejelasan informasi, kurangnya sumber daya manusia. Sarana dan Prasarana (Fasilitas) yang belum memadai serta tidak adanya Sumber Daya Finansial karena BAPPERIDA hanya bersifat koordinatif. *Kedua*, faktor pendukung adanya Dukungan Pimpinan (Pemerintah Daerah kabupaten Balangan), Kerjasama tim untuk bisa menyelesaikan keterkaitan tugas dan fungsi dalam mengatasi masalah kemiskinan serta adanya inovasi terkait mengatasi masalah kemiskinan serta Koordinasi dan kolaborasi dengan SKPD terkait dalam mengatasi Kemiskinan di Kabupaten Balangan.

Untuk Meningkatkan Optimalisasi Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan dalam mengatasi kemiskinan maka penulis menyarankan:

1. Kepada Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan agar meningkatkan koordinasi dengan SKPD SKPD yang ada guna merumuskan formulasi dalam penanggulangan kemiskinan di Kabupaten Balangan.
2. Kepada Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan untuk melakukan penambahan sumber daya manusia atau pegawai di bidang koordinasi dan sinkronisasi perencanaan pemerintahan dan pembangunan manusia (PPM), serta

penambahansarana dan prasarana yang dianggap kurang.

3. Kepada pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Riset dan Inovasi Daerah Kabupaten Balangan agar diberikan pendidikan dan pelatihan tentang teknis pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tupoksi masing-masing.
4. Adapun saran untuk penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian yang lebih spesifikasi tentang pengembangan inovasi dari BAPPERIDA Kabupaten Balangan untuk menenggulangi masalah kemiskinan di Kabupaten Balangan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus, Dwiyanto. 2012. *Manajemen Birokrasi dan Kebijakan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Anggara, S.ahya 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Affrian, R. (2022) ‘Pemberdayaan Kelompok Tani Budi Karya Desa Ampukung Kecamatan Kalua Kabupaten Tabalong’, *Administraus*, 6(3), pp. 98–111.

Anshari, M.R. (2021) ‘KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL CAMAT DI KANTOR KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Cross-border*, 4(2), pp. 304–323.

Arlan, A.S. (2022) ‘KINERJA PEGAWAI PADA UPT BALAI PENYULUHAN PERTANIAN KECAMATAN LOKPAIKAT KABUPATEN TAPIN’, *Al’iidara Balad*, 4(2), pp. 14–21.

Arlan, A.S. (2023) ‘Kinerja Dinas Perpustakaan Untuk Peningkatan Minat Membaca Masyarakat Tapin’, *Administraus*, 7(3), pp. 20–26.

Baihaqi, A. (2022) ‘Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara’, *Al’iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.

Berkatillah, A., Baihaqi, A. and Rahman, A.A. (2023) ‘PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(8), pp. 3005–3015.

Febriadi, H. (2021a) ‘DISIPLIN KERJA APARATUR PADA KANTOR DESA TAMBALANG RAYA KECAMATAN SUNGAI TABUKAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Al’iidara Balad*, 3(1), pp. 40–52.

Febriadi, H. (2021b) ‘MOTIVASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA’, *Administraus*, 5(1), pp. 1–17.

Febriadi, H. (2021c) ‘UPAYA PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DALAM PROGRAM KERJA PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA.’, *Al’iidara Balad*, 3(2), pp. 40–57.

Noorrahman, M.F. (2023) ‘Peran Komunikasi Antar Budaya terhadap Adaptasi Mahasiswa Perantau di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai’, *TASHWIR*, 11(02), pp. 137–148.

Noorrahman, M.F., Sairin, M. and Janati, J. (2023) ‘PERAN DUKUNGAN SOSIAL DALAM MENGURANGI PRASANGKA SOSIAL PADA MAHASISWA BARU YANG BERSTATUS SEBAGAI MAHASISWA PENDATANG’, *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(5), pp. 1751–1756.

Oktavianty, P.A. et al. (2023) ‘Evaluasi Program Perbaikan Gizi Masyarakat Kategori Balita Berstatus Stunting Di Kecamatan Sungai Pandan Kabupaten Hulu Sungai Utara (Studi Program Gerakan Atasi Stunting Dengan ASI “GUSI”)', *Jurnal Niara*, 15(3), pp. 388–399.



- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Raudah, S. and Maulana, M.A. (2023) 'Efektivitas Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Kecamatan Amuntai Tengah Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 16(2), pp. 408–415.
- Raudah, S. and Mujahadah, S. (2023) 'PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA', *Al'iidara Balad*, 5(1), pp. 18–24.
- Setiawan, I. (2022) 'Pernikahan Dini Di Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Jurnal Niara*, 15(2), pp. 331–339.
- Setiawan, I. (2023) 'Partisipasi Masyarakat Dalam Program Keluarga Berencana Di Kecamatan Amuntai Utara', *Jurnal Niara*, 16(1), pp. 14–19.
- Setiawan, I. (2024) 'Relevansi Tenaga Honorer Terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara', *Jurnal Niara*, 16(3), pp. 479–483.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.
- Budiharjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan* . Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Manajemen Keuangan*. . Bandung: Alfabeta.
- Fatmawati, Ani. 2019. *Optimalisasi Pengelolaan Administrasi Pendidikan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MI (Studi Kasus Di MI Nahdlotusy Syubban Winong Pati Tahun Pelajaran 2019/2020)*. Kudus: Skripsi IAIN.
- Maipita, I. 2014. *Mengukur Kemiskinan dan Distribusi Pendapatan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara Prabu, Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Maipita, I. 2014. *Mengukur Kemiskinan dan Distribusi Pendapatan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Nasmi, Muhammad Hidayat. 2019. *Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE) di Kecamatan Bintan Timur Oleh Dinas Sosial Kabupaten Bintan*. Jurnal DIALEKTIKA PUBLIK - VOL. 3 NO. 2 (2019) hal. 3
- Rattu, Praysi Nataly. 2022. *Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa)*. Jurnal Governance Vol.2, No. 1
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media .