

---

**Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam  
Perencanaan Pembangunan  
(Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan  
Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa)**

**Praysi Nataly Rattu<sup>1</sup>**

**Novie R. Pioh<sup>2</sup>**

**Stefanus Sampe<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dari hasil penelitian disimpulkan Kurangnya Koordinasi antara Kepala Badan dan OPD dalam pencapaian Optimalisasi kinerja baik secara Data-data yang diperlukan terkait Tujuan dalam mendukung Terjadi Optimalisasi Kinerja, Kurangnya Kinerja pegawai dalam memanfaatkan waktu dan Masih kurangnya rasa peduli dan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang di embannya.

**Kata Kunci : Optimalisasi, Kinerja, Perencanaan Pembangunan**

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Sumber daya manusia sebagai modal utama dan berharga dalam organisasi mencerminkan penekanan lebih pada sumber daya tak berwujud dari pada yang nyata (Kalangi, 2010).

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). Setiap karyawan pasti memberikan kontribusi terbaik dan harus memahami tanggung jawab pekerjaan mereka dan tingkat kinerjanya untuk dicapai dengan selalu mengukur kondisi dan kemampuan yang mereka miliki, di sisi lain, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian dan upaya yang

besar untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kemajuan yang signifikan bagi perusahaan (Setiadi, 2016).

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan-ketakutan seperti kehilangan pengakuan, uang atau jabatan. Motivasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan pendorong kerja karyawan yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja Pegawai yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Selain faktor motivasi yang mendorong optimalisasi tenaga kerja kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor pengaruh kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan sebuah proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. Mengingat pentingnya peranan pimpinan dalam kehidupan organisasi maka menjadi kewajiban bagi setiap

pimpinan untuk selalu terus menerus berusaha mengamati dan memahami tingkah laku bawahan serta memperhitungkan, mengawasi dan mengubah juga mengarahkan tingkah laku bawahan. Tingkah laku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorientasi pada tugas, artinya bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi dan diarahkan. Perilaku para bawahan dalam kehidupan organisasi tidak boleh bertentangan dengan norma atau sistem nilai, dan segala ketentuan yang ada dalam kehidupan organisasi.

Berdasarkan Pasal 18 Ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi dibagi atas kabupaten dan kota. Daerah provinsi, kabupaten dan kota mempunyai pemerintah daerah yang diatur dengan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Kemudian pada Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, menyatakan bahwa Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Adapun Fenomena yang terjadi dilapangan yang terjadi adalah masih banyak kurang dalam segi administrasi yang masih jauh dari efektif yang baik laporan dari bidang kerja yang telah menjalankan suatu tugas dan masih kurangnya proaktif dalam pelayanan

dan masih belum tau tentang tugas pokok kerja dari bidang sehingga optimalisasi dari kinerja masih belum maksimal. Salah satu instrumen yang digunakan pada Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan Sistem Pengelolaan Kinerja untuk menerjemahkan sasaran strategis organisasi menjadi suatu yang terukur dan untuk pengukuran kinerja pegawai maupun unit organisasi. Pengelolaan Kinerja, dengan Indikator Kinerja Utama dan Inisiatif Strategis. Indikator Kinerja Utama merupakan tolak ukur keberhasilan pencapaian sasaran strategis atau kinerja. Penyusunan indikator kinerja utama dilakukan setiap satu tahun sekali atau pada saat pegawai pindah ke tempat tugas yang baru. Setiap indikator kinerja nantinya akan dinilai capaiannya berdasarkan hasil kerja pegawai yang bersangkutan.

Indikator Kinerja Utama yang baik memiliki karakteristik dengan Indikator Kinerja Utama menganut prinsip SMART-C yang merupakan singkatan dari *specific, measurable, agreeable, realistic, time-bounded, dan continuously improved*. *Specific*: mampu menyatakan sesuatu secara definitif (tidak normatif), tidak bermakna ganda, relevan dan khas/unik dalam menilai serta mendorong kinerja suatu unit/pegawai. *Measurable*: mampu diukur dengan jelas dan jelas cara pengukurannya. Pernyataan Indikator Kinerja Utama seharusnya menunjukkan satuan pengukurannya. *Agreeable*: disepakati oleh pemilik IKU dan atasannya. *Realistic*: merupakan ukuran yang dapat dicapai dan memiliki target yang menantang. *Time-bounded*: memiliki batas waktu pencapaian. *Continuously Improved*: kualitas dan target disesuaikan dengan perkembangan

strategi organisasi dan selalu disempurnakan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Konsep Optimalisasi**

Pengertian optimalisasi menurut Poerwadarminta (Ali, 2014:124) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien". Optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan. Menurut Winardi (Ali, 2014) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan jika dipandang dari sudut usaha. Optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki. Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapat diwujudkan apabila dalam perwujudannya secara efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

### **Konsep Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011:233) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Mangkuprawira dan

Hubeis (2010:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2011:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- (a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu,
- (b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan,
- (c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan kegiatan anggota team,
- (d) Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi,
- (e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron seperti dikutip oleh Wibowo (2012:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2010:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2010:210).

### **Penelitian Terdahulu**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang menjadi tolak ukur bagi peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai berikut :

Penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yokpedi Lette (2018) dengan judul, Optimalisasi Kelembagaan Kecamatan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Malalayang Kota Manado (Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kelembagaan Kecamatan Malalayang belum berjalan secara optimal dilihat dari proses penganggaran yang masih

sangat minim dimana didominasi oleh belanja rutin dan tidak berorientasi terhadap pengembangan pelayanan publik dan pembangunan. Infrastruktur pula masih sangat minim dimana masih terdapat kekurangan seperti komputer, meja pegawai, mobil operasional keliling (Prokambling) dan mobil pengangkut sampah. Sedangkan menyangkut Sumber Daya Manusia pula masih belum optimal masih terdapat kekosongan di beberapa kepala-kepala seksi, dalam hal kualitas aparatur masih banyak aparatur yang belum memiliki kemampuan dan keterampilan khusus dalam penyelenggaraan tugas-tugas di kecamatan maupun dalam administrasi pemerintahan, serta masih adanya opini bahwa penempatan tugas di kecamatan adalah tempat hukuman/tempat buangan bagi aparatur sipil Negara yang memiliki kinerja buruk. Hal-hal tersebut yang menyebabkan lembaga Kecamatan Malalayang belum berjalan secara optimal dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Penelitian yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Imanuel Satria Wendur (2021) dengan Judul Optimalisasi Aplikasi Ramalan Iklim Dan Cuaca Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kota Manado. Dalam inovasi pemerintah daerah kota Manado menciptakan pelayanan publik berbasis informasi tentang ramalan iklim dan cuaca yang ada di sekitar kota Manado. Aplikasi ini di dalamnya berisi tentang ramalan cuaca yang akan terjadi di kota Manado. Namun akses aplikasi ini nyata belum bisa di akses oleh semua lapisan masyarakat, karena belum terciptanya komunikasi yang baik antara pemerintah dan masyarakat sehingga aplikasi ini untuk sementara hanya bisa di akses lewat website saja.

Factor tersebut dikarenakan karena sumber daya yang ada dalam pengelolaan ini belum bisa maksimal dalam pengelolaan ini, artinya sumber daya yang mengelola aplikasi ramalan cuaca ini belum bisa memberikan informasi pada masyarakat, terkait ramalan iklim cuaca di seputaran kota Manado. Hal yang menyebabkan informasi terkait ramalan iklim juga belum bisa berjalan dengan baik juga merupakan faktor dari komitmen dinas atau lembaga terkait belum maksimal dalam pemberian informasi tentang ramalan iklim cuaca ini.

Penelitian yang ketiga adalah Riana M. N Lamia, Welly Waworundeng, Neni Kumayas. (2021). Optimalisasi Program Pemerintah Dalam Menghadapi Covid-19 Di Desa Sulu Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan. Di dalam satuan tugas tersebut terdiri dari pemerintah desa, pihak aparat keamanan dari TNI, serta unsur tokoh masyarakat dan tokoh agama. Hal-hal yang dimuat dalam kerja-kerja satgas adalah berkaitan dengan koordinasi antara pemerintah desa dan pihak puskesmas dan dinas kesehatan daerah. Dalam Program Optimalitas Penanganan Pandemi Covid-19, Pemerintah desa Sulu mendirikan posko Covid-19, penyemprotan desinfektan selama 1 kali dan seminggu, pembagian masker, dan pembagian bantuan langsung tunai kepada keluarga yang berdampak Covid-19 melalui dana Desa. Selain itu juga pemerintah desa melakukan sosialisasi mengenai pentingnya rapid test sehingga masyarakat dapat memahami mengenai cara-cara dalam penanganan masalah pandemi Covid-19 di Desa Sulu Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa : 1 Orang
2. Kepala Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan : 1 Orang
3. Aparatur Sipil Negara Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa: 6 Orang
4. Masyarakat Kabupaten Minahasa : 10 Orang

Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Observasi
- b. Wawancara
- c. Studi Perpustakaan

### **Pembahasan**

Dalam hasil penelitian di atas masih banyak kekurang baik dalam segi kendala- kendala dan faktor-faktor penghambat pencapaian optimalisasi kinerja yakni ada beberapa peran dari OPD yang belum maksimal dan kurangnya data-data yang mendukung terjadinya tujuan dari optimalisasi kinerja baik dalam menghadapi kendala-kendala kinerja pegawai ditentukan dalam menjalankan tujuan tersebut, dan masih banyak kekurangan dalam sumber daya manusia yang mendukung hal itu juga menghambat dalam proses terjadinya optimalisasi kinerja. Dan juga sarana-prasarana yang belum maksimal dalam mencapai optimalisasi kinerja hal itu diharapkan mampu menjadi evaluasi bersama dalam bidang tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Koordinasi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bidang Pemerintahan (RPJPD, RPJMD dan RKPD)

Asistensi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah Bidang Pemerintahan

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah Bidang Pemerintahan

Koordinasi Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Perencanaan Pembangunan Daerah Bidang Pemerintahan

Koordinasi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Daerah Bidang Pembangunan Manusia (RPJPD, RPJMD dan RKPD)

Asistensi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah Bidang Pembangunan Manusia

Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Penyusunan Dokumen Perencanaan Pembangunan Perangkat Daerah Bidang Pembangunan Manusia

Koordinasi Pelaksanaan Sinergitas dan Harmonisasi Perencanaan Pembangunan Daerah Bidang Pembangunan Manusia

Dari hasil penelitian yaitu Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa). Menurut Poerwadarminta (Ali, 2014:124) adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupakan pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien. Menurut Winardi (1996:363) optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Secara umum optimalisasi adalah pencarian nilai terbaik dari yang tersedia dari beberapa fungsi yang diberikan pada suatu konteks. Pengelolaan kinerja pegawai merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja harus dikelola secara baik agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi, mengingat pentingnya pengelolaan kinerja pegawai sesuai tuntutan capaian kinerja organisasi.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang

mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungan organisasi Hubungan kerja yang harmonis tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu untuk tercapainya kepentingan organisasi. Pemimpin harus terbuka dan mendorong partisipasi para karyawan hingga tercapai komunikasi dua arah, akibat karyawan merasa mendapat pengakuan dan perlakuan yang baik sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan antusias untuk mencapai prestasi kerja terbaik (Hasibuan ,2003) Menurut Nawawi (2002) karyawan sebagai individu tidak mungkin lagi bekerja sendiri-sendiri dalam mewujudkan tujuan organisasi, keadaan ini memaksa pimpinan untuk mendesain organisasi dan pekerjaan di lingkungannya dalam bentuk tim. Dasar dari pembentukan tim kerja adalah manajemen pelimpahan wewenang yang mengacu pada kepercayaan kemampuan setiap individu dalam organisasi. Di dalam kerjasama tim ini sangat diperlukan komunikasi yang baik, efektif dan efisien sehingga dapat menjaga keharmonisan transformasi informasi dan gagasan antar individu dengan individu termasuk unsur pimpinan dan antar individu dengan kelompok.

Optimalisasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri. Efektivitas kerja pegawai

adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat optimalisasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam organisasi yang bersangkutan, disamping itu suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

### **Penutup Kesimpulan**

1. Kurangnya Koordinasi antara Kepala Badan dan OPD dalam pencapaian Optimalisasi kinerja baik secara Data-data yang diperlukan terkait Tujuan dalam mendukung Terjadi Optimalisasi Kinerja.
2. Kurangnya Kinerja pegawai dalam memanfaatkan waktu terlihat dari adanya pegawai yang terlambat dalam menyerahkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Masih kurangnya rasa peduli dan tanggung jawab pegawai

terhadap tugas yang di embannya.

4. Sarana dan prasarana yang belum maksimal yang mengakibatkan keterlambatan proses administrasi dalam menunjang Optimalisasi Kinerja

### **Saran**

1. Perlu adanya tindakan Progresif dari Kepala badan dalam memperhatikan motivasi yang berkesinambungan terhadap pegawai dari tiap-tiap bidang untuk mencapai Optimalisasi Kinerja.
2. Adanya penambahan Sumber daya Manusia yang cakap dan mampu melakukan tugas pokok di tiap-tiap bidang untuk mencapai tujuan dari Optimalisasi Kinerja.
3. Kepala bidang perlu memberikan perhatian mengenai perbedaan individu yang kurang cakap dan mampu melaksanakan pekerjaan yang diemban.
4. Adanya Pendataan penambahan mengenai sarana prasarana yang masih jauh dari maksimal untuk menunjang kinerja setiap pegawai dalam mencapai optimalisasi.

### **Daftar Pustaka**

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Agung Prihantoro, 2012, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati), STIE Agama Islam Mathali'ul Falah*.



- Ali, Mohammad. (2014). *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Andari, et.al. 2017. Optimalisasi Pengelolaan Pendapatan Asli Desa Untuk Meningkatkan Pembangunan Perekonomian Desa Kabupaten Buleleng. *e-Journal SI Ak. Vol.7 No. 1*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Fattah, Hussein. 2017. Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Elmatara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja
- Meilia Ruhyani. 2018. *Fungsi Perilaku Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada bidang Sosial Budaya Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Karawang*
- Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Ratnasari Darmadi. 2021. *Optimalisasi kinerja pegawai*. Jakarta
- Riana M. N Lamia, Welly Waworundeng, Neni Kumayas (2021) Optimalisasi Program Pemerintah Dalam Menghadapi Covid-19 Di Desa Sulu Kecamatan Tatapaan Kabupaten Minahasa Selatan. Vol 1, No 2
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Riniwati, Harsuko.
2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*). Malang : UB Press.
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa
- Siagian, S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simanjuntak, P.J.2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Undang- undang Dasar 1945
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2014, *Perencanaan dan Pengawasan dalam Bidang Manajemen*, Mandar Maju, Jakarta.