

KINERJA IMPLEMENTOR PROGRAM PENYEDIAAN AIR MINUM DAN SANITASI BERBASIS BERBASIS MASYARAKAT (PASIMAS) DI KABUPATEN SINJAI

Rudianto^{1*}, Muhlis Madani², Nasrul Haq³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to find out the performance of community-based water supply and sanitation (Pamsimas) implementers in Sinjai District. The method of this study used descriptive qualitative with type of phenomenological research. The number of informants in this study were 6 people. Data Sources used primary data and secondary data, data analysis techniques with data reduction, data presentation and verification. The validation of the data used source triangulation, technical triangulation, and time triangulation. The results of this study showed that the Performance of the Community Based Water Supply and Sanitation (Pamsimas) Implementers in Sinjai Regency were used as benchmarks namely productivity, service quality, cost and customer satisfaction. There were four factors that had run optimally and in accordance with applicable laws and government regulations.

Keywords: *implementer performance, pamsimas program*

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja implementor lapangan penyediaan air minum dan sanitasi berbasis masyarakat (Pamsimas) di Kabupaten Sinjai. Metode penelitian adalah deskriptif kualitatif dengan tipe penelitian fenomenologi. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 6 orang. Sumber Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik analisis data dengan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Pengabsahan data yang digunakan adalah triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Implementor Lapangan Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kabupaten Sinjai yang dijadikan tolak ukur yaitu produktivitas, kualitas layanan, biaya dan kepuasan pelanggan. Dari keempat faktor tersebut sudah berjalan dengan optimal dan sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku.

Kata Kunci: kinerja implementor, program pamsimas

* rudianto@gmail.com

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau instansi dalam melaksanakan program akan diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi atau mengukur kinerja pegawainya. Organisasi adalah suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangan zaman, semua organisasi diharuskan untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Demikian halnya dengan aparat pemerintahan sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah, Alim (2013).

Maharani (2014), Pemerintah Indonesia memiliki komitmen untuk mencapai target *Millenium Development Goals*, dalam bidang sektor Air Minum dan Sanitasi (WWS-MDG), mengurangi dari proporsi penduduk yang belum memiliki akses air minum dan sanitasi dasar pada tahun 2015. Sejalan dengan itu, Pemerintah Indonesia melaksanakan Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas), merupakan program nasional yang diselenggarakan secara terstruktur oleh Pemerintah Pusat hingga Pemerintah Daerah untuk dapat meningkatkan akses dan fasilitas penduduk perdesaan dari periurban terhadap fasilitas air minum dan sanitasi yang layak dengan pendekatan berbasis masyarakat. Program Pamsimas II dilaksanakan untuk mendukung dua agenda nasional untuk meningkatkan cakupan penduduk terhadap pelayanan air minum dan sanitasi yang layak dan berkelanjutan, yaitu (1) Air bersih untuk rakyat, dan (2) Sanitasi total berbasis masyarakat, Maharani (2014).

Pelayanan publik yang mendasar, berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, pelayanan air minum dan sanitasi telah menjadi urusan wajib pemerintah daerah, dimana penyelenggaraan urusan

wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang diterapkan pemerintah. Untuk mendukung kapasitas pemerintah daerah dalam menyediakan layanan air minum dan sanitasi yang memenuhi SPM tersebut. Kabupaten Sinjai merupakan kabupaten yang memperoleh Program Pamsimas dengan tingkat keberhasilan pelaksanaan program yang cukup baik. Berdasarkan pengamatan dan penilaian masyarakat bahwa kinerja implementor program penyedia air minum dan sanitasi berbasis masyarakat masih belum terealisasi dengan maksimal. Hal ini dilihat dari belum meratanya sarana dan prasarana air minum dan sanitasi berbasis masyarakat di Kabupaten Sinjai. Selain itu, kurangnya perhatian pemerintah setempat terhadap masyarakat juga menjadi kendala dalam program penyedia air minum dan sanitasi berbasis masyarakat. Oleh karena itu dalam situasi seperti ini, kepala dinas maupun kepala bidang perlu melakukan penilain kinerja untuk meninjau kembali sejauh mana keefektifan kinerja pegawai dan mengevaluasi kekurangan kekurangan yang terjadi sehingga dapat diambil tindakan untuk mengatasi masalah tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti akan mengkaji berbagai masalah yang berkaitan dengan kinerja. Kinerja pegawai menjadi kajian penting dalam penelitian ini, karena dengan pengukuran pegawai dapat diketahui melalui berbagai indikator yang mendukung peningkatan kinerja, maka dapat digunakan sebagai dasar dalam mengembangkan kinerja pegawai. Dengan upaya peningkatan kinerja pegawai sehingga memberikan dorongan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Penilaian kinerja pegawai sangat bermanfaat dalam pengembangan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai, Prasetya (2012). Wirawan (2009), menyebutkan ada beberapa model untuk evaluasi kinerja yaitu: model esai, model pengkritikan kejadian, model rangking, model ceklis, model grafik skala rating, model distribusi kekuatan, model *anchor rating forced choice scale*, model *behaviorally scale (BARS)*, model *behavior observation scale(BOS)*, model *behavior expectation scale (BES)*, *manajemen by objectives (MBO)*, *360 degree performance appraisal model*, dan model *paired comparison*.

Program Pamsimas merupakan salah satu program dan aksi nyata pemerintah (pusat dan daerah) dengan dukungan Bank Dunia untuk penyediaan air minum, sanitasi guna meningkatkan derajat kesehatan masyarakat terutama dalam menurunkan angka penyakit diare dan penyakit lain yang ditularkan melalui air dan lingkungan. Ruang lingkup kegiatan program Pamsimas mencakup lima komponen kegiatan: pemberdayaan masyarakat dan pengembangan kelembagaan lokal, peningkatan kesehatan dan perilaku hidup bersih dan sehat dan pelayanan sanitasi, penyediaan sarana air minum dan sanitasi umum, insentif desa/kelurahan kabupaten/kota, dan dukungan pelaksanaan dan manajemen proyek, Bappenas (2009).

Suatu program yang dilakukan di masyarakat tidak semuanya bisa berjalan sesuai yang direncanakan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu program. Waspola (2006), menyebutkan ada lima faktor yang perlu diperhatikan untuk melihat dan menilai kesinambungan finansial, kesinambungan kelembagaan, kesinambungan sosial, kesinambungan lingkungan. Variabel yang menentukan keberlanjutan/kesinambungan sistem penyediaan air bersih perdesaan

berbasis masyarakat adalah perencanaan, pengelolaan, keandalan sistem, masyarakat dan keberlanjutan, Masduki (2010).

Badan Pengelola dibentuk dari transformasi Satuan Pelaksana program Pamsimas sebagai unit kerja dari LKM. Badan Pengelola Sarana Penyediaan Air Minum dan Sanitasi (BPSPAMS) merupakan salah satu bentuk organisasi sektor publik yang dibentuk oleh masyarakat pemakai air bersih di suatu desa yang menerima program Pamsimas. Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lain yang diatur dengan hukum, Mahsun (2009).

Dalam Pamsimas pemeliharaan prasarana dan sarana harus memosisikan air sebagai komoditi ekonomi tidak sekedar komoditi sosial dan menjadi tanggungjawab pengelola yang dibentuk melalui musyawarah desa/kelurahan. Untuk kesinambungan program Pamsimas perlu dibentuk organisasi operasional dan pemeliharaan, yang bertujuan untuk keberlanjutan bagi pelayanan pelestarian aset yang telah dibangun oleh masyarakat, antara lain prasarana dan sarana air minum. Dalam

pelaksanaannya, keterlibatan kaum perempuan lebih signifikan karena mereka merupakan pengguna, oleh sebab itu partisipasi aktif perempuan dalam operasional dan pemeliharaan aset masyarakat sangat diperlukan.

Mahsun (2009), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2005), kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. 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 (2005). Wibisono (2006), menyatakan bahwa dalam merancang variabel kinerja adalah jumlah yang seimbang antara variabel yang mengindikasikan kinerja masa lalu, saat ini, maupun masa depan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian seseorang atau organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas dengan dukungan kompetensi, organisasi, dan manajemen. (Mahmudi,

2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: Faktor personal/individual, Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem, Faktor kontekstual (situasional).

Mahsun (2009), bahwa keseluruhan aktivitas organisasi harus diukur agar dapat diketahui tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, pengukuran dapat dilakukan terhadap masukan (*input*) dari program organisasi yang lebih ditekankan pada keluaran (*output*), proses, hasil (*outcome*), manfaat (*benefit*) dan dampak (*impact*) dari program organisasi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau kegagalan organisasi yang meliputi penetapan indikator kinerja dan penentuan hasil capaian indikator kinerja.

Menurut Palmer dalam Mahsun (2009), ada beberapa jenis indikator kinerja pemerintah daerah antara lain: Indikator biaya, seperti biaya total yang digunakan dan biaya unit, Indikator produktivitas banyaknya pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu yang tertentu, Tingkat penggunaan, pemanfaatan fasilitas yang tersedia, Target waktu, berapa lama waktu yang digunakan untuk menyelesaikan satu unit pekerjaan,

Volume pekerjaan, seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pekerja, Kebutuhan pelanggan, Indikator kualitas, Indikator kepuasan, dan Indikator pencapaian

Kinerja memerlukan indikator-indikator penilaian yang dipengaruhi oleh berbagai faktor apakah faktor internal ataupun eksternal dengan beragam aspek yang dapat diukur dengan berpedoman pada standar tertentu yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif yang berguna untuk mendapatkan umpan balik guna keperluan perbaikan organisasi secara khusus manajemen pengelolaan sumber daya manusia.

Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian tujuan melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa atau suatu proses. Pada kebanyakan organisasi swasta, ukuran kinerja ini adalah berupa tingkat laba. Namun organisasi sektor publik tidak bisa menggunakan ukuran laba ini untuk menilai keberhasilan organisasi karena memang tujuan utama organisasi itu memperoleh laba tetapi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Selain itu keluran organisasi sektor publik pada umumnya bersifat tidak nyata dan tidak langsung, Mahsun (2009). Mahmudi

(2005), Berpendapat bahwa pengukuran kinerja sektor publik memiliki beberapa tujuan yaitu menciptakan akuntabilitas publik, mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi, memperbaiki kinerja periode-periode berikutnya, menyediakan sarana pembelajaran pegawai, dan memotivasi pegawai. Mardiasmo (2009), menyatakan bahwa pengukuran kinerja yang handal (*reliable*) merupakan salah satu faktor kunci suksesnya organisasi.

Menurut Mahmudi (2010), pengukuran kinerja paling tidak harus mencapai tiga variabel penting yang harus dipertimbangkan, yaitu: perilaku (proses), *output* (produk langsung suatu aktivitas/program, dan *outcome* (dampak aktivitas/program). Aspek-aspek pengukuran kinerja sektor publik yaitu kelompok masukan (*input*), kelompok proses (*processes*), kelompok keluaran (*output*), kelompok hasil (*outcome*), kelompok manfaat (*benefit*), dan kelompok dampak (*impact*), Mahsun (2009). Mahmudi (2010), menyatakan bahwa pengukuran kinerja organisasi publik dapat dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja. Konsep pengukuran kinerja pemerintah dimulai dari pengukuran terhadap tingkat kehematan (ekonomi) dan tingkat kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku dalam kegiatan

pemerolehan masukan, dilanjutkan dengan pengukuran tingkat efesinesi dalam proses pengolahan masukan menjadi keluaran dan diakhiri dengan dengan pengukuran tingkat efektifitas keluaran terhadap proragm/kegiatan yang sudah ditetapkan (*outcome*).

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program atau kegiatan, Mahmudi (2010).

Pengukuran kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud: untuk memperbaiki kinerja pemerintah yang berfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja untuk meningkatkan efesisiensi dan efektivitas organisasi sektor publik dalam pemberian pelayanan publik, untuk mengalokasikan sumber daya dan pembuatan keputusan, untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Dalam rangka mewujudkan peran BPSPAMS (Badan Pengelolaan Sarana Penyediaan Air Minum dan Sanitasi) secara optimal memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat dengan kuantitas dan kualitas serta pelayanan yang memadai maka tuntutan untuk meningkatkan profesionalisme manajemen tidak dapat

dilakukan. Penyempuranaan terhadap pengukuran kinerja BPSPAMS dimaksudkan sebagai salah satu upaya yang relevan untuk mendukung persiapan kearah profesionalisme.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada hasil (*outcome*) dan bukan keluaran (*output*) dan psores. Hasil yang dimaksudkan adalah suatu hasil yang dihasilkan oleh individual ataupun organisasi secara keseluruhan, hasil harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efesinesi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Perumusan indikator dan ukuran kinerja harus mempertimbangkan karakteristik operasional organisasi dan mengidentifikasi faktor-faktor keberhasilan utama dan indikator kinerja kunci, Lokman dalam Mahsun (2009). Terdapat empat cara untuk mengestimasi indikator kinerja yaitu: kinerja tahun lalu, penilaian ahli, trend dan regresi, Mardiasmo (2009).

Di dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia No. 47 Tahun 1999, indikator yang

dipergunakan dalam penilain kinerja PDAM adalah aspek keuangan, aspek operasional, dan aspek administrasi. Dalam buku pedoman Program Pamsimas, Bapenas (2009), indikator yang dipergunakan untuk menganalisis kinerja BPSPAMS adalah indikator organisasi/lembaga, indikator administrasi, indikator kegiatan sarana air bersih dan sanitasi (SABS), indikator usaha produktif, indikator permodalan, dan kontribusi, indikator jaringan, dan indikator sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Sinjai berlangsung kurang lebih 2 bulan. Dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif melalui penelitian survey dan eksploratif. Tipe penelitian ini adalah penelitian fenomenologi, metode penelitian ini digunakan untuk memberi gambaran mengenai masalah yang diteliti dan untuk memperoleh data berdasarkan dari sumber objek langsung di lapangan. Informan dalam penelitian adalah Koordinator Kabupaten Sinjai Program Pamsimas III, Sub. Bagian Keuangan Dinas PU, Kepala Bidang Cipta Karya Dinas PU, Fasilitator Pemberdayaan, Financial Manajemen Asisten Fasilitator program Pamsimas Dinas PU, Kepala Sub. Bagian

Program. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Untuk pengabsahan data menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu (Sugiono, 2014). Dalam menganalisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara geografis, wilayah Kabupaten Sinjai terletak dibagian timur Provinsi Sulawesi Selatan, dengan potensi sumber daya alam yang cukup menjanjikan untuk dikembangkan, disamping memiliki luas wilayah yang relatif luas. Kabupaten Sinjai secara astronomis terletak 50 2' 56'' – 50 21' 16'' Lintang Selatan (LS) dan antara 1190 56' 30'' – 1200 25; 33'' Bujur Timur (BT) , dengan luas wilayah sekitar 87.011 Ha, yang berada di Pantai Timur Bagian Selatan Provinsi Sulawesi Selatan. Jumlah penduduk disetiap kabupaten sangat beragam dan bertambah dengan laju pertumbuhan yang sangat beragam pula. Kabupaten Sinjai merupakan salah satu kabupaten dengan jumlah penduduk sebesar 241.208 jiwa. Pada tahun 2010 jumlah penduduk Kabupaten Sinjai 229.583 jiwa, lalu tahun 2017 laju pertumbuhan meningkat 5,06% menjadi 241.218 jiwa. Dengan kepadatan penduduk

Kabupaten Sinjai adalah 294 jiwa per km².

Ada 2 (dua) kategori hidrologi yang melingkupi wilayah Kabupaten Sinjai, yaitu 1) jenis air permukaan, 2) jenis air tanah dangkal dan air tanah dalam. Kedua jenis air tersebut berasal dari air hujan yang sebagian mengalir di permukaan (*run-off*) dan sebagian lagi meresap ke dalam tanah. Jenis air permukaan, beberapa diantaranya adalah sungai-sungai yang mengalir melalui wilayah ini, diantaranya: Sungai Tangka, Sungai Mangottong, Sungai Kalamisu, Sungai Bua, Sungai Lolisang, dan Sungai Balangtieng. Berdasarkan penelitian, potensi sumber air permukaan (1998) sebesar 15.137.280 ribu m³ atau debit sekitar 3,12 m³/detik dan sebagian besar potensi air tersebut dimanfaatkan untuk keperluan pertanian.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Pamsimas merupakan program unggulan pemerintah yang tujuannya meningkatkan derajat hidup sehat dan bersih baik masyarakat kota maupun perdesaan. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menilai kinerja Implementor Lapangan Program

Pamsimas di Kabupaten Sinjai. Khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang untuk menilai kinerjanya ada beberapa faktor yang dijadikan tolak ukur, yaitu produktivitas, kualitas layanan, biaya, dan kepuasan pelanggan.

Produktivitas

Produktivitas adalah ukuran yang ditentukan untuk mengetahui seberapa baik kualitas sumber daya yang dimiliki, serta dimanfaatkan guna mendapatkan hasil yang optimal. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sinjai dalam meningkatkan produktivitasnya, dilakukan pelayanan yang bersinergi antara masyarakat, pemerintah desa dan dinas terkait. Hasil wawancara yang dilakukan dengan Financial Manajemen Asisten Fasilitator program Pamsimas Dinas PU Kabupaten Sinjai tentang produktivitas mengatakan bahwa:

Unit/bagian yang berkaitan dengan pencapaian layanan yang berkualitas pada program Pamsimas melakukan peninjauan langsung di lapangan berlangsung setiap minggu di desa yang menerima Pamsimas. Hal ini dilakukan guna meningkatkan kinerja implementor lapangan program Pamsimas di Kabupaten Sinjai.

Selain itu unit/bagian yang bertanggung jawab terhadap program Pamsimas juga melakukan evaluasi secara berkala terhadap proses pelaksanaan program-program Pamsimas di Kabupaten Sinjai. Tujuan diadakannya evaluasi yaitu untuk memastikan apakah keperluan air bersih bagi masyarakat sudah maksimal dan merata atau belum

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa implementor lapangan program Pamsimas berusaha meningkatkan pelayanan dengan dorongan pemerintah setempat karena Pamsimas merupakan program unggulan pemerintah dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat.

Kualitas Layanan

Kualitas layanan adalah tingkat kepuasan yang diberikan terhadap konsumen. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sinjai dalam meningkatkan kualitas layanan dilakukan pelatihan. Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan dengan Fasilitator Pemberdayaan sebagai dalam hal ini memberikan pelatihan atau training kepada Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa agar memiliki komitmen yang kuat dalam mendukung pelaksanaan program

Pamsimas, meningkatkan kemampuan peserta tentang program Pamsimas, peran camat dan kepala desa dalam program pamsimas, kewenangan desa, tatacara kerjasama desa, kader AMPL, KKM, dan KPSPAMS, dan integrasi PJM proAksi dan Rencana Kerja Masyarakat (RKM) dalam dokumen perencanaan dan penganggaran desa, serta meningkatkan keterampilan peserta untuk mengintegrasikan PJM proAksi dalam RPJM desa dan mengintegrasikan RKM ke dalam RKP desa.

Hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa kinerja implementor lapangan program Pamsimas demi meningkatkan kualitas layanan terhadap masyarakat instansi pemerintah yang terkait berusaha agar pelayanan yang diberikan dapat memberikan manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat khususnya masyarakat yang membutuhkan air bersih.

Wawancara juga dilakukan dengan Koordinator Kabupaten Sinjai Program Pamsimas III. Selain diadakannya pelatihan terkait program Pamsimas ini maka kami juga butuh dukungan dari masyarakat desa karena Pamsimas ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan dan dukungan dari masyarakat itu sendiri.

Hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja implementor program Pamsimas maka diperlukan dukungan dari masyarakat selaku penerima program Pamsimas.

Biaya (Anggaran)

Biaya yang dimaksud adalah penganggaran kegiatan Pamsimas di daerah Provinsi maupun di Kabupaten/Kota. Berdasarkan Undang-Undang no. 07 Tahun 2017 dan PP No. 12 Tahun 2019 menyatakan bahwa kementerian Negara/lembaga diharuskan menyusun anggaran dengan mengacu kepada indikator kinerja, standar biaya, dan evaluasi kinerja. Penyusunan anggaran dituangkan dalam bentuk Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-KL) yang harus mencerminkan suatu output yang terukur. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas PU dan Penataan Ruang dan dilakukan wawancara dengan Sub. Bagian Keuangan Dinas PU Kabuaptens Sinjai mengatakan bahwa Penganggaran Program Pamsimas sudah berjalan dengan baik. Dana untuk RKM dari sisi komposisi pembiayaan terdiri dari Dana Masyarakat sebesar 20% dan Dana Hibah Desa/ Kelurahan sebesar 80%. Dana masyarakat merupakan penjumlahan dari kontribusi

masyarakat berbentuk uang tunai sebesar 4% dari nilai total biaya proyek (yang diusulkan dalam RKM) dan kontribusi berbentuk in kind (tenaga kerja, material lokal, dan sebagainya) yang dihitung sebesar 16% dari total biaya proyek. Sedangkan dana hibah adalah bantuan dana yang diberikan langsung kepada masyarakat untuk membiayai kegiatan-kegiatan dalam RKM (baik RKM I dan II) dengan komposisi 70% dari Bank Dunia dan 10% APBD.

Penyaluran dana masyarakat dilakukan dalam 3 tahap, sebagai berikut: Tahap ke-1 sebesar 30% (20% Bank Dunia dan 10% APBD) pada saat dana tunai (4%) sudah diisikan dalam rekening untuk memulai kegiatan. Tahap ke-2 pada saat pekerjaan fisik RKM I mencapai 25%. Tahap ke-3 pada saat pekerjaan fisik RKM I mencapai 70%, dimana dana Tahap ke-3 akan dipergunakan.

Hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa kinerja implementor lapangan dalam menyusun anggaran sudah berjalan dengan optimal sesuai dengan undang-undang tentang penganggaran program Pamsimas.

Kepuasan Pelanggan

Kepuasan pelanggan yang dimaksud adalah perbedaan antara tingkat kepentingan dan kinerja atau hasil yang dirasakan. Kepuasan pelanggan dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain kualitas produk, pelayanan, aktivitas penjualan, dan nilai-nilai perusahaan. Pada Dinas PU Kabupaten Sinjai untuk menilai kinerjanya dalam mengatasi kepuasan pelanggan khususnya diberikan pelayanan pengaduan pelanggan yang segera diatasi atau diperbaiki bila ada yang rusak. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Cipta Karya Dinas PU Kabupaten Sinjai..

Terdapat unit/bagian yang diberikan wewenang dan tanggung jawab penuh dalam merencanakan sekaligus mengembangkan program-program yang dapat mengatasi permasalahan, selain itu di dalam program Pamsimas sendiri tiap bulan rutin diadakan pertemuan untuk membahas permasalahan dan strategi penyelesaian yang dihadapi oleh masing-masing desa.

Senada dengan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub. Bagian Program Pamsimas Permasalahan yang dihadapi tiap desa berbeda-beda, sehingga untuk memecahkan

permasalahan tersebut maka dilakukan kunjungan tiap bulan ke desa-desa yang telah menerima Pamsimas, apa bila permasalahan tersebut tidak dapat kami atasi maka kami melaporkan kepada kementerian terkait sehingga permasalahan tersebut tidak terbengkalai.

Dari hasil wawancara di atas menggambarkan bahwa dalam pencapaian kinerja yang maksimal, mengatasi permasalahan yang terjadi di masyarakat terkait Pamsimas Dinas PU berusaha semaksimal mungkin melakukan perbaikan-perbaikan dari permasalahan yang dirasakan oleh masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan oleh Pemerintah terkait dapat memberikan nilai positif terhadap pemerintah.

Wawancara juga dilakukan dengan Koordinator Kabupaten Sinjai Program Pamsimas III Program Pamsimas III Tahun 2020 lebih dititik beratkan kepada 18 desa yang belum mendapatkan program ini, sehingga program Pamsimas ini dapat di rasakan oleh seluruh masyarakat yang ada di Kabupaten Sinja. Program itu digulirkan dalam rangka terpenuhinya target 100 persen air bersih di masyarakat pada tahun 2020 mendatang.

Hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa demi meningkatkan kinerja implementor lapangan program Pamsimas maka dilakukan diseluruh desa yang belum merasakan program Pamsimas dan memenuhi target 100 persen air bersih di masyarakat.

Dari pembahasan di atas, maka hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sinjai bahwa Kinerja Implementor Lapangan Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kabupaten Sinjai sudah berjalan dengan baik sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku.. Hal ini dapat dibuktikan dari keempat variabel yang dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja implementor lapangan program penyediaan air minum dan sanitasi berbasis masyarakat di kabupaten sinjai yaitu variabel produktivitas melakukan peninjauan langsung di lapangan pada saat aktivitas berlangsung setiap minggu di desa yang menerima Pamsimas dan melakukan evaluasi terhadap program-program Pamsimas. Variabel kualitas layanan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepada Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Desa agar memiliki komitmen yang kuat dalam mendukung

pelaksanaan program Pamsimas serta meningkatkan kemampuan peserta tentang program Pamsimas. Variabel biaya dengan melakukan penganggaran sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku. Dan variabel kepuasan pelanggan unit/bagian diberikan wewenang untuk mengatasi permasalahan yang menyangkut Pamsimas dan mencari solusi dari permasalahan tersebut selain itu juga dilakukan pemerataan program Pamsimas bagi desa yang belum menerima program tersebut.

KESIMPULAN

Suatu organisasi atau instansi dalam melaksanakan program akan diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi atau mengukur kinerja pegawainya. kinerja implementor lapangan Program penyediaan air minum dan sanitasi berbasis masyarakat (Pamsimas) di Kabupaten Sinjai sudah berjalan dengan baik.

Dalam menentukan kinerja organisasi atau instansi kita membutuhkan beberapa faktor atau variabel yang dijadikan tolak ukur untuk melakukan penilaian. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Implementor

Lapanagan Program Penyediaan Air Minum Dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) Di Kabupaten Sinjai yaitu produktivitas, kualitas layanan, biaya dan kepuasan pelanggan. Dari keempat faktor tersebut sudah sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Dermawan Wibisono. (2006). *Manajemen Kinerja, Konsep, Desain, dan Teknik Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta. Erlangga.
- Maharani, Dwi. R. (2014). *Implementasi Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas) di Kabupaten Lebak*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Sultan Ageng Triyaksa
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mahmudi.(2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mahsun, M, (2009). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosda Karya:
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: ANDI.
- Bappenas. (2009). *Pedoman Pelaksanaan Pamsimas di Tingkat Masyarakat*. Jakarta: CPMU Pamsimas
- Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 Pengelolaan Keuangan Daerah
- Prasetya, Kukuh. Z. (2012). *Penilaian kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tenggilis Mejoyo Kota Surabaya*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang no. 10 Tahun 2017 tentang Keuangan Negara
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Waspola.(2006). *Proyek Penyusunan Kebijakan dan Rencana Kegiatan Air Minum dan Penyehatan Lingkungan di Indonesia. Laporan Akhir: Studi Dampak Pembangunan Sanimas (Sanimas Outcome Monitoring Study)*.
- Wirawan.(2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Masduki, MH. 2010. *Diktat Penyaluran Air Buangan (Rioleerin,,mg)*. ITB: Bandung.