BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN LAPORAN KKL

4.1 Individual Aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah Dalam Meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan Di Kota Bandung

Kinerja suatu hasil kerja dari aparatur yang dilihat dari segi hasil serta usaha berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok dalam suatu badan yang berprioritas pada suatu tujuan. Sedangkan kinerja badan suatu hasil interaksi yang kompleks dan agregasi kinerja sejumlah individu atau pegawai dalam lingkungan badan.

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *(determinan)* kinerja individu, dapat dilihat melalui faktor fisik dan non fisik. Berbagai kondisi lingkungan fisik akan mempengaruhi kondisi dari karyawan yang akan bekerja yaitu seperti di Badan Ketahanan Pangan Daerah Kota Bandung apabila lingkungan fisik seperti sarana dan prasarana yang menunjang, alat-alat seperti unit komputer, printer dan lain sebagainya akan memberikan kemudahan para aparatur Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dalam meningkatkan Program Desa Mandiri Pangan di kota Bandung. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik, yaitu suatu kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem kepemimpinan badan. Maksudnya di lingkungan Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung faktor non fisik ada pada bagaimana pemimpin pada Kantor

Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dapat menciptakan suasana kerja bagi bawahannya yang nyaman serta dilengkapi dengan peralatan yang dapat membantu dalam proses pengerjaan tugas pelayanan untuk mewujudkan Program Desa Mandiri Pangan.

Kinerja suatu hasil dari rangkaian-rangkaian tugas yang dilaksanakan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung merupakan suatu hasil dari rangkaian dalam mewujudkan Program Desa Mandiri Pangan. Hasil kinerja tersebut dapat berupa fisik yaitu hasil yang dapat berupa jumlah serta kualitas dan kuantitasnya seperti di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung yaitu para aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung Meningkatkan Ketahanan Pangan dan Gizi dan lain sebagainya dan para aparatur Kantor Badan Ketahan Pangan Daerah kota Bandung mendapatkan nilai material (gaji) dari hasil kerjanya sesuai dengan tugas yang dibebankan serta fungsinya.

Sedangkan non-fisik berupa suatu hasil kepuasan kerja maupun suatu hasil dalam pekerjaan bagi setiap individu pegawai serta dapat berupa non-material yaitu suatu rasa kebanggaan atau kepuasan dari para pegawai di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung atas hasil kerja yang telah dicapai. Keberadaan sumber daya manusia (aparatur) di dalam sebuah badan atau lembaga di lingkungan Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung memegang peranan

penting. Aparatur memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas di lingkungan Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Potensi aparatur yang terdapat pada Kantor Badan Ketahanan pangan Daerah kota Bandung harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil maksimal. Setiap aparatur mempunyai perbedaan individual sebagai akibat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, dan lingkungan masyarakat yang beraneka ragam maka hal ini akan terbawa dalam melaksanakan tugas, sehingga akan mempengaruhi sikap dan tingkah laku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor individu aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dalam melaksanakan tugasnya dapat dipengaruhi oleh faktor umur dan pendidikan, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Pertama, Usia aparatur pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dilaksanakan oleh aparatur yang rata-rata berusia 30 tahun yang telah memiliki pengalaman dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang atau tugasnya masing-masing sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam mewujudkan Program Desa Mandiri Pangan karena dibantu oleh mahasiswa maupun pelajar yang sedang melasanakan KKL (Kuliah Kerja Lapangan) dalam penyusunan program yang telah di rencanakan oleh Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Pelaksanaan tugas aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung berdasarkan usia sekitar 30 tahun ke atas merupakan masa produktif untuk bekerja dengan baik serta memiliki semangat untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Para pegawai dalam melaksanakan tugasnya pada dasarnya mempunyai kemampuan dalam beradaptasi dengan penggunaan atau aplikasi *system* komputer seperti *Office World, Excel dan Power Point.* Aplikasi tersebut sudah dipelajari semasa sekolah maupun di tingkat Perguruan Tinggi sehingga dalam pelaksanaan aplikasi para pegawai tidak terlalu sulit dalam melaksanakan tugasnya. Dengan memiliki keahlian dalam aplikasi komputer maka memberikan kemudahan bagi aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dalam melayani masyarakat.

Berikut ini adalah karakteristik aparatur berdasarkan usia yang berpengaruh terhadap pelayanan Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Tabel 4.1
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
< 25 Tahun	25	16
25 – 35 Tahun	78	50
36 – 45 Tahun	34	21.8
45 – 55 Tahun	19	12.2
Total	**156**	**100**

Sumber : Data primer yang telah diolah (sub kepegawaian) 2011

Peningkatan pelayanan Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung, antara lain di akibatkan oleh faktor usia, hal tersebut dapat dilihat pada tabel di atas. Usia produktif pegawai antara 25-35 tahun lebih dominan dibanding usia yang lain.

Kedua, pendidikan aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung. Dalam rangka pengembangan diri dibutuhkan pendidikan dan pelatihan agar aparatur di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung sebagai pekerja menjadi professional dibidang tugasnya. Pendidikan dan pelatihan penting karena disadari bahwa pengembangan diri pribadi merupakan proses ulang individu. Pendidikan dan pelatihan harus berorientasi pada hasil, dengan kata lain, apakah pendidikan maupun latihan sesuai dengan harapan yang menciptakan tenaga kerja yang dibutuhkan, untuk menjawab setiap diklat diperlukan program pelatihan dengan kebutuhan tenaga kerja.

Berikut ini adalah karakteristik aparatur berdasarkan pendidikan terakhir yang berpengaruh terhadap pelayanan di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Tabel 4.2
Karakteristik Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase %
SLTA	45	28.8
Diploma	35	22.4
Strata 1 (S1)	64	41
Strata 2 (S2)	12	7.7
Total	**156**	**100**

Sumber : Data primer yang telah diolah (sub kepegawaian) 2011

Tingkat pendidikan aparatur dalam suatu intansi mempengaruhi kinerja aparatur itu sendiri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal tersebut dapat terlihat seperti tabel diatas.

Mengembangkan pendidikan dan latihan demi meraih hasil yang lebih baik, maka diperlukan program-program pendidikan serta adanya evaluasi dalam pelaksanaan pendidikan dan latihan. Pendidikan dan

pelatihan sebagai salah satu pembinaan terhadap tenaga kerja atau aparatur disamping adanya upaya yang lain. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan yang dimaksud tugas adalah menunjukan kedudukan, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang didalam badan. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung memberikan kemudahan bagi aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung serta untuk menjawab masalah yang akan datang, sehingga dapat menghadapi perkembangan zaman.

Tujuan diadakanya pendidikan dan pelatihan pada umumnya dalam rangka pembinaan terhadap tenaga kerja atau pegawai, yaitu :

a. meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada badan dan masyarakat.
b. Meningkatkan mutu dan kemampuan, serta keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya maupun kepemimpinanya.
c. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan dalam melaksanakan tugas.
d. Melatih dan meningkatkan kerja dalam perencanaan.
e. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan aparatur Negeri Sipil. Di Indonesia membedakan jenis diklat bagi aparatur negeri sipil yang merupakan persyaratan untuk diangkat sebagai pegawai negeri sipil yang disebut

pendidikan dan pelatihan prajabatan pendidikan dan pelatihan dari jabatan yang terdiri dari :

a. Pendidikan dan pelatihan struktural.
b. Pendidikan dan pelatihan fungsional.
c. Pendidikan dan pelatihan teknis.

Pengetahuan pendidikan yang baik sangat diperlukan agar proses pendidikan dapat berlangsung dengan produktif. Apabila proses pendidikan dilaksanakan dengan produktif maka diharapkan akan menghasilkan keluaran atau lulusan yang berkualitas tinggi. Sehingga pada akhirnya nanti ditempat kerja, lulusan atau sumber daya manusia yang telah di didik akan menunjukan kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi.

Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan dalam pekerjaan lain yang terkait dengan yang sekarang dijabatnya, baik secara individu maupun sebagai bagian dari sebuah team kerja. Agar efektifitas yaitu, mencapai sasaran yang ditetapkan, maka pelatihan harus mencakup sebuah pengalaman belajar, harus merupakan sebuah kegiatan badan yang direncanakan dan dirancang sebagai jawaban atas kebutuhan badan yang spesifik. Idealnya sebuah pelatihan harus dirancang agar dapat memenuhi kebutuhan badan dan pada saat yang bersamaan memenuhi kebutuhan individu karyawan.

Pendidikan dan pelatihan di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung telah terealisasikan seperti halnya ada pelatihan

khusus yang dilaksanakan satu tahun sekali dan satu bulan sekali. Di harapkan dengan pendidikan dan pelatihan tersebut meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan progaram kerja, bisa di lihat kemampuan aparatur di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung mengalami peningkatan seperti halnya dalam melaksanakan program kerja yang produktif sehingga terciptanya pelayanan yang prima.

Fungsi dari Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi lebih kompleks tidak hanya pada fungsi pengaturan, pengelolaan akan tetapi lebih pada fungsi pemberdayaan, pengambilan keputusan, kemitraan dan pembuat dan pelaksana kebijakan dalam pelaksanaan pelayanan publik, karena pada dasarnya aparatur bertugas untuk melayani masyarakat *(public service).* Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung memberikan kemudahan dalam pelaksanaan tugas karena tugas pokok dan fungsi dari aparatur pada intinya adalah memberikan pelayanan bagi masyarakat, yaitu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Dalam suatu badan peranan sumber daya manusia (aparatur) memegang peranan kunci disamping sarana prasarana yang memadai. Untuk mewujudkan kompetensi aparatur yang makin berkualitas dalam rangka menjawab tantangan perubahan dan tuntutan reformasi disegala bidang diperlukan sumber daya manusia yang semakin ahli dan keuangan (dana). Dengan keterbatasan sumber daya manusia dan keuangan sekarang ini diharapkan program peningkatan pelayanan keimigrasian

pada Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung secara bertahap akan dapat dicapai.

Peran orang yang bekerja di sebuah lembaga pelayanan publik maka tidak hanya dituntut keahlian dan ketrampilan secara tehnis dan penguasaan terhadap peraturan perundangan yang mendasarinya, akan tetapi yang lebih penting lagi diperlukan sikap mental dan perilaku yang baik, ramah dalam melayani, jujur, cekatan dan bertanggung jawab. Karena masyarakat yang dilayani tidak akan peduli terhadap apa yang menjadi kendala dan hambatan dalam bekerja, tidak akan peduli terhadap permasalahan-permasalahan pribadi akan tetapi mereka hanya peduli terhadap apa yang mereka butuhkan untuk dapat dilayani secara baik, mudah, cepat, murah.

Tujuan perusahaan dalam perspektif bertumbuh dan berkembang adalah sumber daya manusia yang produktif dan berkomitmen, untuk mencapai tujuan ini perusahaan memberikan peluang sebesar-besarnya kepada para karyawan untuk melakukan pengelolaan, pengembangan diri dan produktifitas aparatur.

Berbicara mengenai pengelolaan sumber daya manusia, maka ada tiga prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efesien, adalah sebagai berikut: :

1. Pengelolaan dengan orientasi pada layanan

   Dengan berorientasi pada layanan adalah meningkatnya kepuasan kerja dan sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha

sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen.

2. Pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada sumber daya manusia (aparatur) untuk berperan secara aktif di dalam badan. Tujuan dari pengelolaan tersebut adalah mendorong semangat kerja aparatur dan memotivasi mereka guna menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.
3. Pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menumbuh kembangkan jiwa *interapreneur* dalam diri setiap individu di dalam suatu badan. Seseorang yang memiliki jiwa *interapreneur* adalah sebagai akses ke seluruh Sumber Daya badan.

Pengukuran kinerja suatu badan adalah sangat penting guna evaluasi dan perencanaan masa depan. Beberapa jenis informasi yang digunakan dalam pengendalian disiapkan dalam rangka menjamin bahwa pekerjaan yang dilakukan telah dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan demikian dalam masa proses pertumbuhan badan selalu diukur kinerjanya melalui Informasi formal dan nonformal, Informasi pengendalian tugas, Laporan anggaran dan laporan nonfinansial, Laporan pengunaan dan pengendalian biaya, Laporan kinerja aparatur dan sebagainya.

4.1.1 Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah Kota Bandung

Dalam meningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dilakukan dengan cara, sebagai berikut:

a) Kursus Komputer
b) Pemahaman Peraturan
c) Pembinaan Moral dan Etika menjadi Pelayan Publik yang baik
d) Kemampuan Dalam Bidang Teknologi
e) Evaluasi Kinerja aparatur setiap akhir bulan

Dengan diadakan peningkatan kualitas tersebut dapat menunjang peningkatan kinerja pelayanan diadakan penambahan sarana dan prasarana antara lain berupa : Mengadakan perbaikan gedung atau lay out-nya sehingga wilayah pelayanan dapat disterilkan yang merupakan wilayah yang khusus hanya untuk pemohon atau masyarakat penerima pelayanan saja demi untuk kecepatan, ketepatan dan kenyamanan pelayanan, Menambah perangkat komputer, untuk komputerisasi seluruh alur dalam sistem manajemen pelayanan.

Sikap mental dan perilaku seperti itu tidak bisa serta merta bisa diciptakan dalam waktu yang singkat dan instan, tidak bisa mengharapkan dengan sekali mengikuti pelatihan maka peserta akan berubah 180^0, akan tetapi justru diperlukan pelatihan dari diri sendiri yang terus menerus dan berkelanjutan sehingga sikap mental seperti itu diharapkan akan menjadi perilaku hidup sehari-hari tidak hanya selama bekerja di kantor tetapi juga dalam kehidupan di masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, harus diperhatikan pula hak dari para aparatur yaitu mendapatkan kehidupan yang sejahtera baik dari segi material maupun spiritual. Agar tugas pokok dan fungsi serta kewajiban dapat terlaksana dengan baik, maka harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya peraturan yang jelas serta didukung dengan sumber daya manusia (aparatur) yang professional merupakan faktor pendukung yang tidak boleh ditinggalkan. Sarana dan prasarana yang memadai, lengkap dan canggih akan mempercepat proses pelaksanaan tugas dalam peningkatan hasil kerja aparatur.

Program kesejahteraan aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dapat terlihat dari adanya tunjangan atau gaji pegawai yang adil yang mampu memacu produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung yang mengerjakan tugas secara fokus. Kesejahteraan yang diberikan bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan pegawai berserta keluarganya seperti bantuan pakaian dinas, batik, serta tunjangan hari tua dan sebagainya.

4.2 Psikologis Aparatur Di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung

Psikologis dapat diartikan sebagai ilmu yang mempelajari tentang jiwa atau mental yang bersifat abstrak yang membatasi pada tingkah laku dan proses atau kegiatannnya. Jadi pisikologis kinerja aparatur sebagai

lingkungan kerja, sikap serta motivasi. *Pertama*, Lingkungan kerja, suatu kondisi pada suatu tempat yang terdiri dari beberapa orang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam mencapai tujuan yang dicapai dalam keadaan yang seimbang dengan kebutuhan yang diperlukan. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat suatu situasi yang menetukan sikap para aparatur. Perilaku manusia dalam lingkungan kerja banyak dipengaruhi oleh situasi kerja. Situasi kerja yang akan meningkatkan kinerja aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dapat dilihat dari sisi hubungan kerja aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung, fasilitas atau sarana dan prasarana di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Hubungan kerja aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung harus menciptakan hubungan yang baik antara aparatur yang akan membentuk rasa nyaman, aman dan damai sehingga menciptakan suasana yang kondusif. Hubungan kerja aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung akan terjalin karena adanya saling pengertian antara aparatur dengan aparatur lainnya, maupun antara pimpinan dengan bawahannya (aparatur). Tata hubungan kerja yang terdapat di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung meliputi hubungan antara Sub Bagian dan Sub Bidang. Kerjasama antara Sub Bagian dan Sub Bidang dapat ditingkatkan dengan adanya komunikasi baik komunikasi dari atas maupun dari bawah dan sebaliknya. Hubungan kerja dapat terjalin karena adanya sifat simbiosis

mutualisme antara aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Sarana dan Prasarana di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung tidak hanya sekedar peralatan kerja yang menjadi tanggung jawab pimpinan dalam hal pengadaannya. Fasilitas kerja yang menjadi tanggung jawab adalah bagaimana usaha yang dilakukan dalam memperkecil hambatan yang akan menggangu kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas yang dimliki oleh Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja aparatur dalam hal menjalankan program desa mandiri pangan kepada masyarakat.

Dilihat dari fasilitas kerja mencakup program peningkatan sarana dan prasarana yang bertujuan untuk menciptakan kenyamanan dalam bekerja melalui ketersediaan sarana dan prasarana aparatur, sarana dan prasarana di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung telah menunjang seperti adanya unit personal *computer* yang mendukung pemasangan jaringan *internet intern*, yang memudahkan dalam pencarian database bagi setiap bagian serta bidang yang ada dalam struktur badan. Serta beberapa Unit Komputer, *CPU* dan Printer dan arsip serta dokumen-dokumen yang berhubungan dengan program Desa Mandiri Pangan.

Kedua, sikap aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) aparatur dalam menghadapi situasi kerja di lingkungan badan. Sikap mental aparatur yang pro kontra dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

motivasi kerja untuk mencapai kinerja maksimal. aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pelayanan terhadap masyarakat. Aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung yang memiliki produktivitas dan motivasi yang tinggi sehingga meningkatkan pelayanan yang signifikan yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung

Sikap yang positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya, apabila para aparatur bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukan motivasi yang rendah. Rendahnya motivasi kerja aparatur dapat berdampak pada rendahnya kualitas kerja dalam peningkatan pelananan masyarakat yang dapat dilihat dari rendahnya tingkat kehadiran aparatur, rendahnya disiplin kerja aparatur, kurangnya kreativitas dan kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas dan rendahnya kualitas tanggung jawab yang diberikan.

Tingkat kehadiran aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung menunjukan hasil yang baik maksudnya tingkat kehadiran aparatur memenuhi hampir 90%. Sedangkan ketentuan jam kerja di Kantor Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung telah terlaksana sesuai dengan aturan. Hari kerja yaitu mulai hari senin sampai hari jum'at penuh dan Hari kerja di mulai pada pukul 07.30 WIB dan melaksanakan apel pagi selama 15 menit dan untuk melayani

masyarakat dimulai pukul 08.00 WIB dan ditutup pada pukul 15.00 WIB, sedangkan jam kerja pulang aparatur kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung yaitu pada pukul 16.00 WIB. Pada jam kerja aparatur kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung melakukan pekerjaanya sesuai tanggung jawabnya masing-masing dan beristrahat pukul 12.00 WIB sampai pukul 13.00 WIB setelah jam istrahat aparatur kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung melaksanakan pekerjaannya kembali. Jadi aparatur kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung tidak dapat bersantai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Ketiga, motivasi merupakan pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Maka tidak heran apabila aparatur yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi juga. Untuk itu motivasi kerja aparatur perlu ditingkatkan agar aparatur menghasilkan kinerja yang baik. Para aparatur hendaknya dimotivasi untuk mencapai tujuan dari kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung, tanpa memotivasi mereka untuk bekerja dalam keadaan yang tidak stabil yang akan berakibat tidak efisien dan efektif. Apabila aparatur kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka tingkat pekerjaan pun akan lebih baik, yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang terbaik bagi kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung.

Memotivasi bawahan maksudnya dengan mengemukakan keinginan atau harapan pimpinan kepada bawahan dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan yang diharapkan bawahan dari badan. Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa dalam setiap kesempatan baik rapat staf, rapat mingguan, atau bulanan bahkan dalam setiap kesempatan aparatur selalu mengemukakan tujuan dari badan Ketahanan Pangan yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Artinya bawahan harus bekerja untuk kemajuan badan Ketahanan Pangan selanjutnya sebagai imbalannya bawahan mendapatkan kompensasi dari hasil kerjanya. Dengan kata lain jangan mengharapkan imbalan kalau tidak bekerja. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari pemberian motivasi kepada aparatur kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung adalah untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja aparatur.

   Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut pengamatan dan wawancara dengan beberapa informan diperoleh data bahwa beberapa aparatur yang telah termotivasi dalam bekerja, semangat kerja, dan prestasi kerjanya meningkat. Hal ini dapat dilihat dari laporan bulanan, laporan kinerja yang terselesaikan dalam waktu singkat semakin tinggi.

2. Meningkatkan produktivitas kerja aparatur.

Berdasarkan informan diketahui beberapa aparatur yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi produktivitas kerjanya meningkat. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerjanya yang semakin baik serta volume pekerjaannya yang semakin bertambah.

3. Mempertahankan kestabilan aparatur.

   Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa berapa aparatur yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kestabilan emosinya. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan mereka melayani keluhan masyarakat tentang pertanyaan-pertanyaan seputar ketahan pangan.

4. Meningkatkan kedisiplinan aparatur.

   Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa kedisiplinan aparatur semakin baik jika mereka mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari absensi mereka dimana tingkat kehadiran mereka yang selalu meningkat serta mereka hadir di tempat kerja tepat waktu.

5. Mengefektifkan pengadaan aparatur.

   Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mengefektifkan pengadaan aparatur. Hal ini dapat dilihat dari data bahwa semakin rendah motivasi kerja aparatur maka semakin mudah yang bersangkutan untuk dimutasi ke tempat lain. Fakta ini menunjukkan bahwa pengadaan aparatur akan efektif apabila para aparatur mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

   Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa dengan semakin tingginya motivasi kerja aparatur maka suasana dan hubungan kerja antar aparatur semakin baik. Hal ini dapat dipahami sebagaimana yang dikemukakan oleh beberapa informan bahwa pada dasarnya aparatur ingin adanya rasa keadilan, suasana yang kondusif dalam bekerja sehingga mereka dapat saling menghargai satu sama lain.

7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi aparatur.

   Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dengan semakin tingginya motivasi kerja aparatur maka tingkat loyalitas, kreatifitas dan partisipasi aparatur dalam melaksanakan tugas semakin baik. Hal ini dapat dilihat dari kreatifitas dan partisipasi dalam kegiatan yang cukup tinggi.

8. Meningkatkan kesejahteraan aparatur.

   Berdasarkan hasil pengamatan diketahui bahwa dengan meningkatkan motivasi kerja aparatur akan meningkatkan tingkat kesejahteraan mereka. Hal ini diperkuat dengan data bahwa semakin rajin aparatur bekerja maka semakin banyak insentif yang diberikan kepada yang bersangkutan sehingga kesejahteraan mereka meningkat. Hal ini tentunya tidak berlaku bagi mereka yang jarang masuk kantor.

Tujuan yang hendak dicapai dari pemberian motivasi kepada pegawai untuk meningkatan sumber daya manusia (SDM) di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung:

a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja aparatur.

b) Meningkatkan produktivitas kerja aparatur.

c) Mempertahankan kestabilan aparatur.

d) Meningkatkan kedisiplinan aparatur.

e) Mengefektifkan pengadaan aparatur.

f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

g) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi aparatur.

h) Meningkatkan kesejahteraan aparatur.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan peningkatan psikologis kinerja aparatur di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dilakukan dengan cara, meningkatkan moral, meningkatkan kedisiplinan, Pembinaan Moral dan Etika menjadi Pelayan Publik yang baik, menciptakan suasana hubungan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif.

4.3 Faktor Organisasi dari Aparatur di Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah Kota Bandung

Faktor organisasi merupakan salah satu yang menunjang bagi seorang karyawan dalam mencapai hasil kerja. organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya yang berisi tentang wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk

menjalankan suatu fungsi tertentu. Istilah lain dikenal dengan hubungan hirarki, yang berarti bahwa dalam suatu organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan arat staf. Faktor organisasi terdiri dari struktur organisasi dan pola kepemimpinan.

Pertama, struktur organisasi kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung tidak mempengaruhi kerja setiap bidang, karena terdapat hubungan yang hirarki antara Kepala kantor, Sub bagian tata usaha, urusan kepegawaian, urusan keuangan, dan urusan umum. Hubungan hirarki ini jelas sangat mempengaruhi kerja aparatur di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung. Hubungan hirarki ini sudah berjalan dengan lancar yaitu sebagai penataan kerja atau hubungan kerja dan untuk menjaga keharmonisan kerja dalam melaksanakan peningkatan pelayanan sehingga menghasilkan target kerja yang maksimal.

Kedua, pola kepemimpinan. Pemimpin merupakan salah satu inti dari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap kegiatan yang terjadi dalam suatu organisasi. Jadi Kepala kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung merupakan seseorang yang menjadi tokoh untuk di teladani oleh para aparaturnya dalam mencapai misi dan visi dari kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kerja suatu badan. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam memberikan pengarahan adalah hal yang bersifat baik untuk memotivasi aparatur dalam melaksanakan tugasnya.

Apabila seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis, maka dipimpinnya pun kurang berjalan dengan baik. Hal ini juga menentukan bagaimana sebuah lembaga itu dipimpin dalam melaksanakan pekerjaannya. Aktivitas yang terjadi di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin dalam memimpin Kantor. Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan para bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun komunikasi informal.

Dalam hal kepemimpinan di Kantor Badan ketahanan Pangan Daerah Kota Bandung yang dilakukan secara formal yaitu dilakukan melalui apel setiap hari yang dimana kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung sebagai Pembina dalam acara apel pagi. Melalui acara apel pagi tersebut Kepala kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung memberikan pesan-pesan untuk dalam hal pekerjaan dan disini Kepala kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung juga memberikan motivasi bagi para bawahannya dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya.

Apabila lingkungan organisasi kurang mendukung, maka sebaiknya individu memiliki tingkat kecerdasan pikiran yang kurang menunjang sehingga individu mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang untuk mengikuti peraturan dan norma-norma yang

berlaku. Kesediaan merupakan suatu tingkah laku, perbuatan dan sikap seseorang yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Kesadaran adalah sikap aparatur yang mentaati semua peraturan berdasarkan tugas dan fungsinya.

Kedisiplinan dapat diuraikan sebagai suatu sikap dimana aparatur selalu datang tepat waktu, memenuhi semua peraturan yang ada, menjalankan semua pekerjaan yang baik. Disiplin harus ditegakkan dalam sebuah organisasi karena tanpa adanya disiplin kerja, maka suatu organisasi baik pusat maupun swasta tidak akan menciptakan individu-individu yang handal dalam melaksanakan tugasnya. Jadi disiplin kerja merupakan suatu keberhasilan dalam sebuah lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin kerja memegang faktor yang penting dalam pelaksanaan kinerja aparatur. Aparatur yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan organisasi dengan kesadaran yang tinggi yang dilakukan dengan sukarela. Yang pada akhirnya aparatur yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, karena aparatur yang mempunyai kedisiplinan kerja akan mempunyai tanggung jawab atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Peningkatan disiplin kerja ini merupakan hal yang dibutuhkan dalam mengevaluasi kinerja, kerena untuk meningkatan disiplin kerja dalam pelayanan yang diberikan kepada masyarakat maupun dalam melaksananakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui ketujuh strategi

dalam langkah-langkah peningkatan kinerja diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula, sehingga pada setiap badan baik pemerintah maupun swasta dapat mencapai target yang diharapkan.

Dalam peningkatan kinerja diperlukan poin-poin yang harus digunakan yaitu :

1. Membuat pola pikir yang modern

Pimpinan harus meninggalkan cara lama tentang cara menyelesaikan pekerjaan, seperti mengancam, megintimidasi, menyalahkan. Pimpinan menggunakan pola pikir yang modern dengan tujuan mengoptimalkan keberhasilan karyawan atau kelompok kerja dengan memberikan panutan dalam hal waktu dan usaha, membagi tanggung jawab dengan komunikasi dua arah dan menentukan kebijakan keryawan dengan memanfaatkan pengetahuan, keahlian dan pengalamannya.

2. Kenali manfaat

Para pimpinan cenderung melewati proses manajemen kinerja, karena belum mengerti manfaatnya padahal manajemen kinerja dapat digunakan untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan karyawan dikontribusikan bagi sasaran kelompok kerja, sehingga dapat mengurangi pengawasan, peningkatan produktivitas dan tindakan mengdokumentasikan masalah maupun penyelesaiannya.

3. Kelola kinerja

Penilaian atau evaluasi kinerja karyawan merupakan bagian kecil dalam manajemen kinerja. Jadi yang paling penting adalah merencanakan kinerja dan mengkomunikasikannya berdasarkan pengamatan dan

pengumpulan data yang dimiliki termasuk rintangan dan hambatan yang telah dan akan dicapai.

4. Bekerjalah bersama karyawan

Aparatur merupakan kontributor sejajar dalam proses manajemen kinerja, karena aparatur harus harus menjadi peserta aktif dan antusias dalam menjalankan setiap proses kerja sesuai dengan ketentuan yang telah diinformasikan sehingga keterlibatannya akan membangun rasa memiliki dan tanggung jawab.

5. Rencanakan secara tepat dengan sasaran jelas

Perencanaan kinerja yang tepat dan sasaran kerja yang jelas sehingga dapat diukur dalam hasil pencapaiannya sehingga karyawan mengerti tujuan mana yang paling penting dan yang kurang penting untuk menentukan prioritas pekerjaan yang akan dilakukan.

6. Satukan sasaran karyawan

Keseluruhan proses manajemen kinerja akhirnya akan menjadi usaha yang sia-sia bila sasaran dan tanggung jawab karyawan tidak langsung dihubungkan dengan sasaran dan misi kelompok kerja.

7. Menentukan intensif kinerja

Intensif sedikit berbeda dengan imbalan yang akan selalu diberikan karyawan melakukan kinerja normal, sedangkan insentif bila melakukan pekerjaan dengan kinerja yang luar biasa. Bentuk intensif bisa berupa bonus, kesempatan mendapatkan pelatihan, pertimbangan promosi, sedikit kenaikan upah.

8. Jadilah orang yang mudah ditemui

Komunikasi yang dilakukan secara dua arah merupakan tulang punggung manajemen kinerja yang efektif dimana komunikasi harus diarahkan pada pengenalan dan pemecahan masalah bukannya untuk menyalahkan. Dengan demikian, karyawan percaya dan dengan tanggap pada setiap masalah yang dilakukan akan didapatkan informasi-informasi terus-menerus yag berguna untuk menghilangkan hambatan-hambatan pada proses pekerjaan untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

9. Berfokuslah pada komunikasi

Komunikasi merupakan bagian penting untuk membangun relasi dan menumbuhkan motivasi antar karyawan sehingga terbina suatu kerjasama yang harmonis. Fenomena kinerja karyawan banyak dihadapkan pada banyak masalah terutama pada rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari mulai faktor individu, psikologis serta lingkungan badan. Kinerja karyawan merupakan suatu tanggung jawab yang diemban oleh seorang individu maupun kelompok kerja untuk dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Sehingga dalam pelaksanaan kinerja tersebut dilakukan dengan penuh rasa tanggung jawab.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur di kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung merupakan poin-poin yang harus diperhatikan untuk mencapai suatu bentuk kinerja yang baik pada kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung, faktor yang mempengaruhi kinerja yang dimaksudkan adalah bagaimana individu dapat mencapai hasil kerja yang baik berdasarkan faktor usia dan tingkat

pendidikan, psikologis dapat dilihat dari faktor ligkungan kerja, sikap serta motivasi dan kinerja badan dapat dilihat berdasarkan pola kepemimpinan dan disiplin kerja. Dengan adanya faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi aparatur Kantor Badan Ketahanan Pangan Daerah kota Bandung dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam pelayanan ketahanan pangan.