

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Studi Pustaka

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai (Mangkunegara, 2008 : 67). Hal ini sependapat dengan yang dikemukakan Keban (2004 : 191), bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja” atau “prestasi”. Secara etimologis, kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang diterjemahkan dari bahasa asing “prestasi”, bisa pula berarti “hasil kerja”. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas maka pengertian kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai penampilan, unjuk kerja, atau prestasi. Para ahli mengemukakan beberapa definisi tentang konsep kinerja. Bernardin dan Russel dalam (Keban, 2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah

catatan tentang *outcome* atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas yang dijalankan selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan Suyadi Prawirosentono (1999 : 2) mendefinisikan kinerja sebagai *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Selaras dengan hal tersebut, Mahsun (2006 : 25) mendefinisikan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Selain itu kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003 : 109).

Lebih jauh lagi, pengertian kinerja diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, 2001 : 329). Menurut pendapat Faustino Cardosa Gomes dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, (2005 : 9) mendefinisikan kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau *degree of accomplishment* (Rue dan Byars, 1981 dalam Keban 1995). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau program yang telah direncanakan suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau program yang telah direncanakan suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Berhasil tidaknya tujuan dan sasaran tersebut tergantung bagaimana proses kinerja itu dilaksanakan. Kinerja organisasi tidak

lepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi. Berikut beberapa faktor penting yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, sebagaimana yang disampaikan oleh Yeremias T. Keban:

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengandaikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pimpinan atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

(Keban, 2004 : 203)

Sedangkan Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa suatu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung dan penghambat berjalannya suatu pencapaian kinerja yang maksimal faktor tersebut meliputi faktor yang berasal dari internal maupun eksternal. Seperti yang dikemukakan Atmosoeprapto, dalam Hessel Nogi (2005 : 181) bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

a. Faktor internal, yang terdiri dari :

- 1) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
- 2) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
- 3) Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
- 4) Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

b. Faktor eksternal, yang terdiri dari :

- 1) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
- 2) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.
- 3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.

Diatas menjelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi pemerintahan. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja. Namun ada faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Setiap organisasi mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena setiap organisasi memiliki karakteristik yang berbedapula. Sehingga permasalahan yang dihadapi juga berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Larry D. Stout dalam Hessel Nogi (2005 : 174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian

kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut :

- a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi,
- b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati,
- c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya,
- d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati,
- e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi,
- g. Membantu proses kegiatan organisasi,
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif,
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan,
- j. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi,

Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator-indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu. Agus Dwiyanto (2006 : 49) mengemukakan bahwa penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya memiliki *stakeholder* yang banyak dan memiliki

kepentingan yang sering berbenturan satu sama lain yang menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para *stakeholder* juga berbeda-beda.

3. Indikator Kinerja

McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005 : 174) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari : *output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness*.

- a. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- b. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

Sedangkan Salim dan Woodward dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005 : 174) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari: *economy, efficiency, effectiveness, equity*.

- a. *Economy* atau ekonomis adalah penggunaan sumber daya sesedikit mungkin dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik.
- b. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- c. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.
- d. *Equity* atau keadilan adalah pelayanan publik yang diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek pemerataan.

Lenvinne dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005 : 175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari : *responsiveness, responsibility, accountability*.

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap *provider* terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan *customers*.
- b. *Responsibility* atau tanggungjawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005 : 175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari: *tangibles, reliability, responsiveness, assurance, and empathy*.

- a. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh *providers*.
- b. *Reliability* atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat.
- c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong *customers* dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas.
- d. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada *customers*.
- e. *Empathy* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh *providers* kepada *customers*.

Sedangkan Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2006 : 52) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja organisasi dapat digunakan beberapa kriteria sebagai pedoman penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain :

a. Efisiensi

Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan.

b. Efektivitas

Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan.

c. Keadilan

Keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan pada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini.

d. Daya Tanggap

Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat. Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini.

Agus Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General*

Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.

d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam

konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan Agus Dwiyanto (2006). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja Tim Kerja Pemulihan Dieng dalam Pelaksanaan Program Pemulihan Dieng di Kawasan Dataran Tinggi Dieng.

Indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006 : 52) meliputi lima indikator, yaitu Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas. Dari kelima indikator diatas peneliti memilih untuk menggunakan tiga indikator saja yaitu produktivitas, responsivitas, dan akuntabilitas. Ketiga indikator ini dipilih dengan alasan bahwa indikator-indikator ini dirasa telah mewakili dari beberapa indikator yang banyak digunakan untuk menilai kinerja suatu organisasi publik dari dalam dan luar organisasi.

Menurut Agus Dwiyanto (2006 : 50) konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Dengan demikian, produktivitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam organisasi. Dalam hal pelaksanaan PPD, produktivitas dari Tim Kerja Pemulihan Dieng dapat dilihat dari realisasi program yang terlaksana dalam kurun waktu tertentu.

Sedangkan responsivitas merupakan indikator kinerja yang berorientasi pada proses. Responsivitas ini dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam merealisasikan visi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Mengenai akuntabilitas, Agus Dwiyanto (2006 : 57) mengemukakan bahwa akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para *stakeholders*. Acuan pelayanan yang digunakan oleh organisasi publik juga dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas pemberian pelayanan publik. Acuan pelayanan yang dianggap paling penting oleh suatu organisasi publik adalah dapat merefleksikan pola pelayanan yang dipergunakan yaitu pola pelayanan yang akuntabel yang mengacu pada kepuasan publik sebagai penerima layanan.

Dengan demikian, akuntabilitas TKPD dalam Pelaksanaan PPD merupakan bentuk pertanggungjawaban TKPD atas penyelenggara PPD kepada seluruh pihak yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.

4. Tinjauan Umum Tim Kerja Pemulihan Dieng (TKPD)

Berdasarkan keputusan Bupati Wonosobo nomor 180 / 25 / 2007 tentang pembentukan Tim Kerja Pemulihan Dieng Kabupaten Wonosobo, menjelaskan bahwa TKPD merupakan tim kerja yang bertugas melakukan koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan sinergi di antara SKPD Kabupaten Wonosobo dan pihak-pihak terkait, dalam upaya pemulihan Kawasan Dieng dalam konteks DAS Serayu. Tim kerja tersebut terdiri dari Tim Pengarah dan Tim Teknis. Adapun tugas tim pengarah adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan arahan, sasaran, pertimbangan, masukan dan rekomendasi kepada SKPD Kabupaten Wonosobo dan pihak-pihak yang terkait dalam keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan pemulihan Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
- b. Menyusun strategi pemulihan Kawasan Dieng dan DAS Serayu secara umum.
- c. Menjalin kerjasama dan koordinasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap pulihnya Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
- d. Melakukan fasilitasi dan koordinasi di antara SKPD Kabupaten Wonosobo dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan kegiatan yang terkait dengan pemulihan Dieng dan DAS Serayu.

(Keputusan Bupati Wonosobo Nomor : 180 / 25 / 2007)

Sedangkan tugas Tim Teknis adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi permasalahan yang timbul sebagai akibat penurunan kualitas lingkungan di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
- b. Membantu Tim Pengarah dalam menyusun strategi pemulihan Kawasan Dieng dan DAS Serayu secara umum.
- c. Menyusun kerangka acuan kerja sebagai pedoman pelaksanaan program dan kegiatan pemulihan Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
- d. Memberikan bantuan teknis kepada Tim Pengarah dalam melaksanakan koordinasi pelaksanaan program dan kegiatan pemulihan Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
- e. Merumuskan secara teknis hasil kerja Tim Pengarah
- f. Melakukan pencatatan dan dokumentasi semua kegiatan yang dilakukan oleh TKPD.

(Keputusan Bupati Wonosobo Nomor : 180 / 25 / 2007)

Untuk mengefektifkan pelaksanaan tugas, Tim Pengarah dibagi menjadi empat kelompok kerja (pokja) sebagai berikut: 1) Pokja Lingkungan; 2) Pokja Ekonomi; 3) Pokja Sosial; dan 4) Pokja Kelembagaan dan Legalitas. Adapun tugas masing-masing pokja adalah sebagai berikut:

- a) Pokja Lingkungan
 - (1) Mengidentifikasi permasalahan-permasalahan kerusakan lingkungan di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (2) Memetakan penyebab munculnya permasalahan kerusakan lingkungan di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (3) Merumuskan langkah-langkah kongkrit dalam rangka pemulihan dan pelestarian lingkungan melalui pemberdayaan masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu dengan memperhatikan aspek ekonomi dan sosial.
 - (4) Melaporkan hasil kerja kepada Ketua Tim Pengarah.
- b) Pokja Ekonomi
 - (1) Mengidentifikasi permasalahan dan potensi ekonomi masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (2) Memetakan penyebab permasalahan dan potensi komoditas ekonomi masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (3) Merumuskan langkah-langkah kongkrit untuk memecahkan permasalahan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu dengan memperhatikan aspek lingkungan dan aspek sosial.

- (4) Mengembangkan potensi komoditas dan pasar baik yang bersifat aktual maupun potensial guna memberdayakan masyarakat dengan memperhatikan aspek lingkungan dan aspek sosial.
 - (5) Melaporkan hasil kerja kepada Ketua Tim Pengarah.
- c) Pokja Sosial
- (1) Mengidentifikasi permasalahan sosial masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (2) Memetakan penyebab permasalahan sosial masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (3) Merumuskan langkah-langkah kongkrit untuk memecahkan permasalahan sosial masyarakat dalam konteks pengembangan ekonomi dan pelestarian lingkungan di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (4) Melaporkan hasil kerja kepada Ketua Tim Pengarah.
- d) Pokja Kelembagaan dan Legalitas
- (1) Mengidentifikasi kelembagaan masyarakat dan kegiatannya yang berada di Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (2) Merumuskan strategi integrasi dan sinergi kegiatan kelembagaan masyarakat dalam pemulihan dan pelestarian lingkungan Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (3) Merumuskan langkah-langkah pengembangan masyarakat di Kawasan Dieng dan DAS Serayu serta kelembagaan TKPD.
 - (4) Mengintegrasikan hasil kerja pokja menjadi rencana kerja atau kegiatan TKPD.
 - (5) Merumuskan langkah-langkah penanganan pengaduan masyarakat berkaitan dengan pemulihan dan pelestarian lingkungan Kawasan Dieng dan DAS Serayu.
 - (6) Merumuskan pola hubungan dengan lembaga di luar TKPD.
 - (7) Melaporkan hasil kerja kepada Ketua Tim Pengarah.

(Keputusan Bupati Wonosobo Nomor : 180 / 25 / 2007)

Pembagian pokja tersebut diatur oleh Ketua Tim Pengarah sesuai dengan kebutuhan dan menyesuaikan dengan agenda rapat TKPD. Dalam melaksanakan tugasnya TKPD bertanggungjawab kepada Bupati.

B. Penelitian Relevan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Reni Andriana (2007) mahasiswa Magister Ilmu Lingkungan Universitas Diponegoro dengan judul

Evaluasi Kawasan Lindung Dataran Tinggi Dieng Kabupaten Wonosobo. Relevan dengan penelitian ini terkait kesamaan lokasi penelitian yaitu di Kawasan Dataran Tinggi Dieng dan pengelolaan Kawasan Dataran Tinggi Dieng. Dalam tesis tersebut dijelaskan bahwa wilayah Dataran Tinggi Dieng dihadapkan pada permasalahan degradasi lingkungan yang semakin parah. Laju dan tingkat bahaya erosi akibat terbukanya lahan dan pengolahan tanah yang intensif tergolong sangat tinggi dan akan menjadi kritis jika tidak ada tindakan pengendalian yang dilakukan.

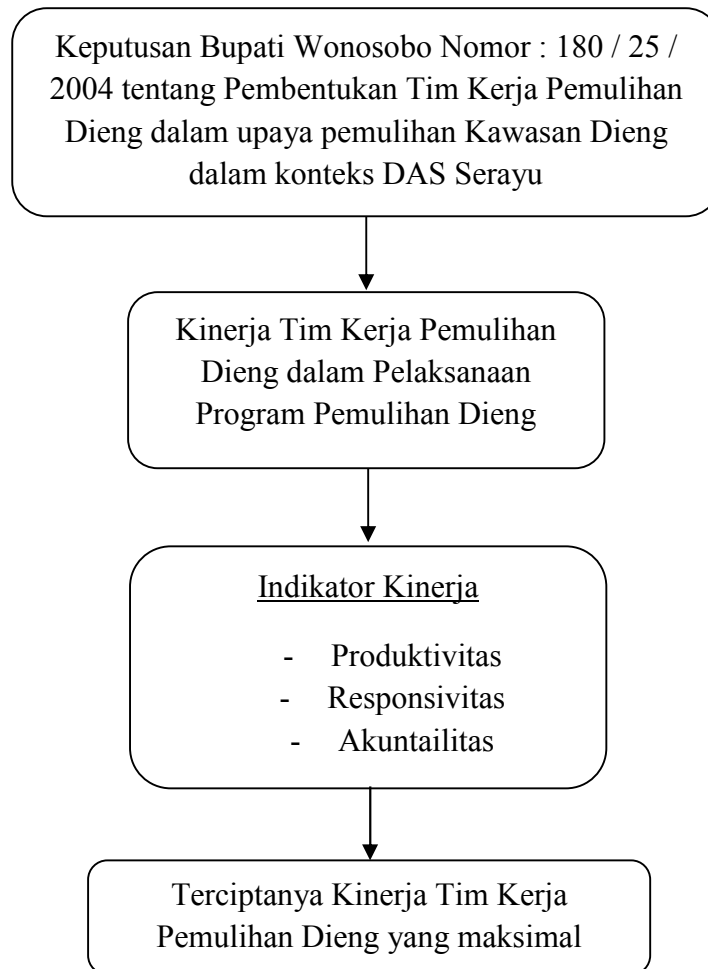
2. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2010) mahasiswa Universitas Diponegoro dengan judul Kajian Kerja Sama Daerah Dalam Pengelolaan dan Pengembangan Kawasan Wisata Dataran Tinggi Dieng. Relevan dengan penelitian ini terkait kesamaan lokasi penelitian yaitu di Kawasan Dataran Tinggi Dieng dan sama-sama meneliti terkait kerjasama dalam pengelolaan Kawasan Dataran Tinggi Dieng. Dalam skripsi tersebut dijelaskan bahwa perlunya kerja sama daerah pada kawasan yang mempunyai kepentingan sama yang terletak di perbatasan administratif. Kurangnya dukungan pada penganggaran dan pemahaman perlunya kelembagaan dalam kerja sama daerah.

C. Kerangka Pikir

Tim Kerja Pemulihan Dieng (TKPD) yang merupakan suatu inovasi dalam perwujudan kerjasama lintas sektoral. Meskipun TKPD merupakan sebuah kelembagaan dalam pemerintah, namun TKPD juga melibatkan *Non Government Organization* (NGO). Dengan adanya TKPD saat ini inisiatif

untuk menyelesaikan persoalan Dieng tidak lagi menjadi inisiatif pemerintah saja, namun telah menjadi inisiatif banyak pihak. Pada perkembangannya, TKPD telah berhasil menumbuhkan kesadaran bersama bahwa penyelesaian persoalan di Kawasan Dieng harus dilakukan secara bersama-sama, tidak lagi didominasi pemerintah. Program yang telah dilakukan TKPD juga selalu didasarkan pada pelibatan masyarakat sebagai bagian penting program. Akan tetapi berbagai keberhasilan TKPD dan upaya pemulihan Dieng tidak berbanding lurus dengan peran pemerintah melalui Dinas-dinasnya.

Masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), yang seharusnya bekerjasama dalam pelaksanaan PPD, masih mengelola lingkungan hidup di Kawasan Dataran Tinggi Dieng secara sendiri-sendiri/sektoral. Sehingga, dalam penanganan Kawasan Dataran Tinggi Dieng antar SKPD mengalami benturan kepentingan. Permasalahan tersebut tentunya menjadikan kinerja TKPD dalam pelaksanaan PPD di Kawasan Dataran Tinggi Dieng menjadi tidak maksimal. TKPD tentunya harus mampu menyelesaikan permasalahan internal organisasinya terlebih dahulu. Sehingga, TKPD dapat menangani permasalahan Kawasan Dieng dengan lebih maksimal. Dari penjelasan tersebut, maka kerangka pikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir Peneliti

D. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana Produktivitas TKPD terkait pelaksanaan PPD, dilihat dari realisasi program yang terlaksana dalam kurun waktu tertentu?
2. Bagaimana responsivitas TKPD dalam merealisasikan visi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat?
3. Bagaimana akuntabilitas TKPD dalam mempertanggungjawaban penyelenggara PPD kepada seluruh pihak?