

KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR KEPALA DESA KARANGAMPEL KECAMATAN BAREGBEG KABUPATEN CIAMIS

EGA ILIS SEPTIANI

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Latar belakang dalam penelitian ini adalah adanya kinerja perangkat desa yang masih kurang hal ini terlihat dari kurangnya tanggung jawab perangkat desa terhadap pekerjaannya, kurangnya keterampilan perangkat desa dalam bidang teknologi dan informasi, kurangnya pemahaman perangkat desa terhadap pekerjaan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis secara umum cukup baik. Hambatan yang timbul dalam kinerja perangkat desa yaitu kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, sarana dan prasarana yang kurang memadai, rendahnya tingkat komunikasi dan koordinasi antara perangkat desa. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yaitu mengikutsertakan perangkat desa dalam pendidikan dan pelatihan, memaksimalkan anggaran yang ada untuk melengkapi sarana dan prasarana, meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara perangkat desa.

Kata Kunci: Kinerja dan Perangkat Desa

A. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi tidak bisa dipisahkan dengan faktor manusia dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya disamping kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri.

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik.

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai

bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dipapainya selama kurun waktu tertentu.

Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan

sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan uraian-uraian di atas dan berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh penulis, ditemukan bahwa kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel masih kurang, hal tersebut dapat dilihat dari adanya indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya. Contohnya: Adanya perangkat desa yang dalam menyelesaikan pekerjaan seperti mempersiapkan kelengkapan administrasi untuk rapat misalnya daftar hadir peserta rapat masih terkesan dinanti-nanti, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktunya.
2. Kurangnya keterampilan perangkat desa dalam bidang teknologi dan informasi. Contohnya: Adanya perangkat desa yang ketika melakukan pekerjaan, tidak bisa mengoperasikan laptop dan printer, sehingga memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya pemahaman perangkat desa terhadap suatu pekerjaan tertentu. Contohnya: Dalam pembuatan surat pengantar pembuatan KTP yang ditujukan kepada kecamatan, ternyata oleh pihak kecamatan disuruh kembali ke desa karena terjadi kesalahan.

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, selanjutnya untuk mempermudah proses penganalisisan terkait dengan permasalahan di atas, maka disusun rumusan masalah penelitian ini, sebagai berikut: (1) Bagaimana kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis? (2) Bagaimana hambatan-hambatan yang timbul berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis? (3) Bagaimana upaya-upaya yang ditempuh untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis?

B. LANDASAN TEORITIS

Menurut Notoatmodjo (2009:124) “Kinerja (*Perfomance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Sedangkan menurut Stephen Robbins

(Pasolong, 2010:176) bahwa “Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Selain itu Gilbert (Notoatmodjo, 2009:124) mendefinisikan “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya”. Sedangkan menurut Murphy (Sudarmanto, 2015:8) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja”.

Untuk mengukur kinerja perangkat desa maka digunakan teori ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin dan Russell (Riani, 2011:99-100) sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahmatan dan integritas pribadi.

C. METODE PENELITIAN

Adapun metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Menurut Mely G. Tan (Silalahi, Ulber 2012 : 28) yang dimaksud dengan penelitian deskriptif ialah :

Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk

menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dan gejala lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah ada hipotesis-hipotesis, mungkin belum, tergantung dari sedikit-banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan.

Mayer dan Greenwood (Silalahi, Ulber 2012:27) mengemukakan penelitian deskriptif kualitatif semata-mata mengacu pada identifikasi sifat-sifat yang membedakan atau karakteristik sekelompok manusia, benda, atau peristiwa. Pada dasarnya, deskripsi kualitatif melibatkan proses konseptualisasi dan menghasilkan pembentukan skema-skema klasifikasi. Deskripsi seperti ini melambangkan tahap permulaan dari perkembangan suatu disiplin.

Jumlah sumber data dalam penelitian ini adalah kepala desa dan 11 orang perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Adapun teknik pengumpulan datanya adalah studi kepustakaan, studi lapangan (observasi dan wawancara), dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini adalah data *reduction* (reduksi data), data display (penyajian data) dan *Conclusion drawing/verification* (verifikasi data).

D. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.

Quantity of work yang terdiri dari indikator adanya jumlah pekerjaan yang dikerjakan oleh perangkat desa sesuai dengan target yang ditentukan dan jumlah pekerjaan yang dilakukan perangkat desa mampu diselesaikan dengan cepat dan tepat.

Menurut Bernadin (Sudarmanto, 2015:12-13) menyampaikan ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality* terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- c. *Timeliness* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- d. *Cost-effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama di antara sesama pekerja dan anak buah.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pencapaian jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian besar perangkat desa dapat diselesaikan sesuai dengan target, baik yang ditentukan oleh organisasi maupun oleh pimpinan. Sedangkan sebagian kecil lagi masih ada perangkat desa yang menunda-nunda pekerjaan sehingga memerlukan motivasi dan arahan terutama dari pimpinan. Berdasarkan hasil observasi dari jumlah pekerjaan yang dikerjakan perangkat desa sesuai dengan target yang ditentukan sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari terselesaikannya setiap pekerjaan yang diberikan meski terkadang kepala desa harus sering menanyakan karena perangkat desa masih suka menunda-nunda pekerjaan terutama pekerjaan yang memiliki jangka waktu yang masih lama.

Berdasarkan teori yang ada, jelas sekali bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan dalam mengukur kinerja itu sendiri, salah satu kriterianya yaitu *quality of work*. Dimana jumlah hasil pekerjaan yang dikerjakan dalam

suatu periode tertentu dapat sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Quality of work yang terdiri dari indikator hasil pekerjaan perangkat desa sesuai dengan tujuan organisasi dan hasil pekerjaan perangkat desa mempunyai nilai mutu tinggi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Prawisentonono (Pasolong, 2010:176) mengemukakan bahwa:

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh perangkat desa secara umum sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari perangkat desa yang selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menghasilkan pekerjaan yang baik sehingga dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dapat dijelaskan bahwa hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh sebagian besar perangkat desa sudah cukup baik. Karena hasil pekerjaan yang dikerjakan dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat dari adanya kesesuaian antara pekerjaan yang dikerjakan oleh perangkat desa dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan kepadanya. Namun sebagian kecil masih ada perangkat desa yang melakukan kesalahan-kesalahan sehingga perangkat desa harus mengulang pekerjaan untuk memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan tersebut.

Berdasarkan teori yang ada sudah jelas bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi tertentu. Sehingga kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh perangkat desa itu sendiri agar memiliki kesesuaian dengan tujuan organisasi.

3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

Job knowledge yang terdiri dari perangkat desa memiliki pemahaman yang tinggi terhadap cara pelaksanaan tugas atau pekerjaannya dan perangkat desa memiliki keterampilan yang memadai untuk melakukan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Pasolong (2010:186:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi:

- (1) Kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan
- (2) Kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan.

2. Kemauan.

3. Energi.

4. Teknologi.

5. Kompensasi.

6. Kejelasan tujuan.

7. Keamanan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa sebagian besar perangkat desa memiliki pemahaman dan keterampilan yang memadai terhadap cara pelaksanaan tugas atau pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik oleh perangkat desa. Namun sebagian kecil masih ada perangkat desa yang meminta bantuan terutama dalam pekerjaan yang memerlukan keterampilan teknologi dan informasi tetapi hal tersebut masih bisa diatasi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi dapat dijelaskan bahwa luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya masih kurang. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya perangkat desa yang kurang memiliki keterampilan dalam bidang teknologi dan informasi misalnya keterampilan dalam bidang komputer padahal hal tersebut

merupakan sarana penunjang utama dalam bekerja dalam era sekarang ini.

Berdasarkan teori yang ada, bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan. Dimana kemampuan ini terdiri kemampuan mental atau intelektual dan kemampuan fisik dalam hal ini berupa keterampilan yang dimiliki oleh perangkat desa. Sehingga pengetahuan dan keterampilan perangkat desa sangat diperlukan dalam kinerja karena hal ini merupakan faktor yang sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan.

4. Creativeness: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

Creativeness yang terdiri dari Perangkat desa mampu menyelesaikan masalah dan mampu meminimalisir masalah dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Bernadin (Sudarmanto, 2015:12-13) menyampaikan salah satu kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa secara umum perangkat desa mampu menyelesaikan dan meminimalisir masalah yang muncul dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari munculnya ide-ide dari perangkat desa dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun masih memerlukan dorongan dan arahan terlebih dahulu dari pimpinan dalam memberikan saran atau ide dalam menyelesaikan masalah tersebut. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa mampu menyelesaikan dan meminimalisir masalah yang muncul dalam pekerjaan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari adanya ide-ide dari perangkat desa agar tidak memunculkan masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan sebagian kecil lagi masih ada perangkat desa yang terlihat ragu-ragu dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan sehingga memerlukan arahan yang lebih

intens baik itu dari pimpinan maupun dari perangkat desa yang lainnya.

Berdasarkan teori yang ada bahwa salah satu kriteria dasar dalam mengukur kinerja adalah terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan. Sehingga untuk mencapainya setiap perangkat desa dituntut untuk mampu menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

5. Cooperation: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

Cooperation yang terdiri dari beberapa indikator yaitu perangkat desa mampu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan perangkat desa bersedia menerima dan mempertimbangkan usulan orang lain cukup baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Miner (Sudarmanto, 2015:11-12) mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perangkat desa mampu untuk bekerjasama dan menerima dan mempertimbangkan pendapat orang lain. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap dari perangkat desa yang menghargai pendapat dari orang lain sehingga kerjasama dapat terjalin dengan baik terutama dalam bekerja baik itu dengan rekan kerja, pimpinan ataupun bawahan. Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar perangkat desa mampu bekerjasama dan menerima serta mempertimbangkan usulan orang lain dengan cukup baik. Sedangkan sebagian kecil lagi masih ada perangkat desa yang masih tetap mempertahankan usulannya tetapi hal tersebut masih bisa diatasi oleh kepala desa misalnya

dengan mengambil keputusan berdasarkan suara terbanyak.

Berdasarkan teori yang ada, sudah jelas bahwa kemampuan untuk kerjasama merupakan salah satu tolak ukur dalam menilai kinerja pegawai. Sehingga kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain sangat diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan agar di dalam organisasi terciptanya kinerja yang baik dan tujuan organisasi dapat tercapai.

6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

Dependability yang terdiri dari indikator tidak meninggalkan pekerjaan kantor di luar keperluan dinas dan perangkat desa selalu masuk kerja sudah cukup baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Miner (Sudarmanto, 2015:11-12) mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perangkat desa selalu masuk kerja dan tidak meninggalkan pekerjaan kantor di luar keperluan dinas. Kecuali apabila ada keperluan keluarga yang sangat mendadak dan di luar dugaan dan itupun akan meminta izin terlebih dulu kepada pimpinan. Berdasarkan hasil observasi penulis melihat sebagian besar perangkat desa memiliki kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja yang cukup baik. Hal ini terlihat dari perangkat desa yang selalu masuk kerja. Sedangkan sebagian kecil lagi masih ada perangkat desa yang meninggalkan pekerjaan kantor di luar keperluan dinas misalnya dengan alasan ada keperluan keluarga.

Berdasarkan teori yang ada, bahwa penggunaan waktu berupa tingkat kehadiran dan keterlambatan waktu kerja yang efektif

atau yang hilang merupakan salah satu dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja. Sehingga tingkat kehadiran dan penggunaan waktu dalam bekerja menjadi sangat penting untuk melihat apakah kinerja perangkat desa sudah baik atau tidak.

7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Initiative yang terdiri dari perangkat desa bekerja dengan senang hati dan perangkat desa dalam bekerja penuh dengan tanggung jawab sudah cukup baik.

Hal ini sejalan dengan pendapat Widodo (Pasolong, 2010:175) mengatakan bahwa “Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dalam melaksanakan pekerjaan perangkat desa selalu bekerja dengan senang hati dan selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik setiap pegawai harus memiliki tanggung jawab yang penuh di dalam bekerja sehingga setiap pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan baik. Berdasarkan hasil observasi penulis melihat secara umum perangkat desa memiliki semangat yang cukup baik untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya. Hal ini terlihat dari sebagian besar perangkat desa mampu menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang di berikan oleh Kepala Desa kepada pegawai, meski sebagian kecil lagi masih ada perangkat desa yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan dikarenakan masih ada perangkat desa yang menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan teori yang ada, sudah jelas bahwa kinerja merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam rangka melaksanakan pekerjaan untuk menyempurnakan tanggung jawabnya agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Dalam hal ini terlihat dari perangkat desa yang bekerja dengan senang hati dan penuh tanggung jawab sehingga

dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan.

8. Personal Qualities: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Personal qualities yang terdiri dari perangkat desa bersikap ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan Perangkat desa bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Murphy (Sudarmanto, 2015:8) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi tempat orang bekerja”.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perangkat desa selalu bersikap ramah dan jujur dalam menjalankan pekerjaan terutama dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini karena sikap setiap perangkat desa dalam memberikan pelayanan merupakan penilaian awal masyarakat terhadap perangkat desa. Berdasarkan hasil observasi penulis menganalisis bahwa menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi sebagian besar dapat dikatakan cukup baik. Namun masih ada sebagian kecil lagi perangkat desa yang bersikap kurang ramah atau masa bodoh kepada masyarakat yang meminta pelayanan.

Berdasarkan teori yang ada, sudah jelas bahwa kinerja dapat dilihat dari perilaku setiap perangkat desa yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sehingga setiap sikap dan perilaku perangkat desa dalam melakukan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan harus sesuai dengan tujuan organisasi tempatnya bekerja.

2. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Perangkat Desa Berkaitan Dengan Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis

Berdasarkan observasi di lapangan, ditemukan adanya hambatan-hambatan yang timbul berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis diantaranya:

1. Adanya keterbatasan peralatan yang ada sehingga perangkat desa harus menunggu perangkat desa lainnya

untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

2. Kurangnya koordinasi dan komunikasi yang dilakukan oleh perangkat desa sehingga menghambat dalam mencapai hasil pekerjaan agar sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Kurangnya pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh perangkat desa.
4. Adanya perbedaan persepsi antara perangkat desa dalam menyelesaikan /masalah dalam pekerjaan.
5. Kurangnya kemauan personal dan komitmen bersama untuk kerjasama tim.
6. Kurangnya sikap profesionalisme dan disiplin dari perangkat desa.
7. Adanya suasana kerja yang kurang nyaman yang membuat perangkat desa merasa bosan berada di kantor.

3. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Berkaitan Dengan Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan observasi di lapangan, upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang timbul berkaitan dengan kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis tersebut diantaranya:

1. Dengan memaksimalkan anggaran yang ada sehingga sarana dan prasarana yang dibutuhkan perangkat desa dapat memadai untuk menunjang perangkat desa dalam mencapai jumlah pekerjaan agar sesuai dengan target yang ditentukan.
2. Dengan meningkatkan dan membina koordinasi dan komunikasi.
3. Dengan mengikutsertakan perangkat desa pada pendidikan dan pelatihan.
4. Berusaha untuk menyamakan pendapat dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan dengan membangun komitmen bersama.
5. Membangun komitmen melalui team work.
6. Menerapkan sanksi yang tegas sehingga profesionalisme dan disiplin pegawai meningkat.

7. Dengan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dengan tidak membuat kegaduhan.

E. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian baik melalui observasi dan wawancara mengenai “Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja perangkat desa di kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis pada umumnya sudah cukup baik, walaupun masih ada sebagian kecil perangkat desa yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang memiliki pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas, kurang memiliki keterampilan dalam bidang teknologi informasi, dan kurangnya sikap disiplin pegawai.
2. Hambatan-hambatan yang ditemukan dalam Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis meliputi kualitas sumber daya pegawai yang masih rendah, dukungan sarana dan prasarana yang kurang memadai, belum adanya persamaan persepsi atau pandangan tentang tujuan yang akan dicapai, volume pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perangkat desa yang ada, kurangnya kebiasaan pegawai dalam menanyakan hal-hal yang dianggap sulit kepada pegawai yang lain atau pimpinan, tingkat komunikasi dan koordinasi yang belum maksimal yang dilakukan oleh perangkat desa.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang ditemukan dalam kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis yaitu dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, serta profesionalisme sumber daya pegawai serta sumber daya lainnya antara lain dengan cara mengikutsertakan perangkat desa melalui pendidikan dan pelatihan, menyamakan persepsi atau pandangan tentang tujuan yang akan

dicapai, memaksimalkan anggaran yang ada untuk memenuhi sumber daya yang dibutuhkan, meningkatkan komunikasi dan koordinasi antara perangkat desa.

5.2 Saran

Setelah penulis merumuskan kesimpulan mengenai masalah yang di teliti, maka pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan saran yang mudah-mudahan dapat menjadi pertimbangan bagi kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis. Adapun saran-sarannya sebagai berikut:

1. Kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis perlu ditingkatkan supaya tujuan organisasi tercapai secara maksimal. Peningkatan kinerja perangkat desa dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, kerjasama, dan koordinasi.
2. Upaya-upaya untuk mengatasi hambatan kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa Karangampel Kecamatan Baregbeg Kabupaten Ciamis perlu dilaksanakan baik berupa pembinaan, pelatihan atau pembimbingan. Prioritas utama yang perlu dilaksanakan adalah pembinaan, pelatihan dan pembimbingan sumber daya manusia agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.
3. Selain melalui pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dapat dilakukan dengan cara lebih seringnya pimpinan dalam memberikan arahan-arahan kepada perangkat desa agar perangkat desa merasa diperhatikan oleh pimpinan, selain itu dapat juga dilakukan penilaian-penilaian langsung dari pimpinan kepada pegawai agar pegawai lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : CV .Mandar Maju.

Sudarmanto.2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

IDENTITAS PENULIS

Ega Ilis Septiani lahir di Majalengka tanggal 12 September 1995 tercatat sebagai mahasiswi jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Galuh