

**ANALISIS KINERJA PERANGKAT DESA DALAM MEMBERIKAN PELAYANAN
PADA MASYARAKAT DESA BONGOIME**

**PERFORMANCE ANALYSIS OF VILLAGE APPARATUS IN PROVIDING
SERVICE TO THE BONGOIME VILLAGE COMMUNITY**

Meylan Ibrahim¹⁾ Djamila Podungge²⁾ Nuzmerini Rauf³⁾

^(1,2,3)Manajemen, Universitas Bina Mandiri Gorontalo

Email : meylanibrahim6@gmail.com

Email : milapodungge@ubmg.ac.id

Email : iinnuzmerini@gmail.com

ABSTRACT

The research aims at investigating the formance of village officials in bongoime village. 2) to find out the inhibiting factors in improving the pormance of bongoime village apparatus. The method in this research used qualitative method with data collection techniques of observation, interviews and documentation. The research results show that 1) The performance of Bongoime village officials has many jobs that are in accordance with their respective main duties and functions and have good jobs. Apart from that, complete and be accountable for every task that originates from local government regulations regarding what work must be done in the village with the amount of work that can be completed within the predetermined time, namely starting work at 08.00 in the morning until 04.00 in the afternoon. Each village apparatus is always controlled and evaluated by the leadership based on their respective fields/expertise. Each village apparatus is always controlled and evaluated by the leadership based on their respective fields/expertise. 2) The inhibiting factor in improving the performance of Bongoime village officials is having maximum effort to complete the work with organizational support, the organization provides facilities for its employees including training and development, equipment and technology, performance standards and management as well as good coworkers. This can be seen from efforts to approach the community, outreach to the youth in the community so that every work that will be planned by the village is in accordance with proposals made by the community.

Keywords: Device Performance, Service

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui kinerja perangkat desa di Desa Bongoime. 2) Untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa Bongoime. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif metode studi kasus dengan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa 1) Kinerja perangkat desa bongoime memiliki banyak pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing serta memiliki pekerjaan yang baik. Selain itu, menyelesaikan dan mempertanggung jawabkan setiap tugas yang bersumber dari peraturan pemerintah daerah tentang apa saja pekerjaan yang harus dilakukan di desa dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan waktu yang sudah diatur yaitu mulai masuk kerja jam 08.00 pagi sampai dengan jam 04.00 sore. Setiap perangkat desa selalu dikontrol dan di evaluasi oleh pimpinan berdasarkan bidang/keahlian masing-masing. Setiap perangkat desa selalu dikontrol dan di evaluasi oleh pimpinan berdasarkan bidang/keahlian masing-masing. 2) Peningkatan kinerja perangkat Desa Bongoime tidak memiliki usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dalam dukungan organisasi. Karena masih kurangnya fasilitas bagi para pegawai dalam meningkatkan standar kinerja dan manajemen yang baik. Sehingga usaha yang lakukan belum maksimal. Karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang jalankan, tentu dengan melakukan pembinaan-pembinaan terhadap aparatur desa dan melakukan perlindungan terhadap seluruh masyarakat terutama pada pelayanan. Sehingga setiap pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh masyarakat.

Kata Kunci : Kinerja Perangkat, Pelayanan

PENDAHULUAN

Desa memiliki peran penting dalam pemerintahan daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014. Kedudukan desa dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa diakui sebagai bagian dari penyelenggaraan pemerintah daerah Indonesia yang mempunyai status dan kedudukan yang kuat di mata hukum.

Seiring perkembangan masyarakat desa, kebutuhan pelayanan administrasi menjadi salah satu isu penting dalam pemerintahan desa. Aparatur desa yang berada ditengah-tengah masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam menjalankan tugasnya, aparat merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintah, sehingga akan terjadinya penyelenggraan pemerintahan yang bertanggung jawab.

Pemberian layanan publik kepada masyarakat adalah contoh tugas pemerintah untuk melayani masyarakat. Untuk menjalankan layanan seperti itu, elemen transparansi harus ada, harus mudah diakses oleh semua yang membutuhkannya, dan harus jelas dan mudah dipahami. Elemen akuntabilitas harus memungkinkan pertanggungjawaban sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan elemen kondisional harus disesuaikan dengan keadaan dan kemampuan penyedia dan penerima layanan, tetapi tetap mempertahankan prinsip efisiensi dan efektivitas. Dengan mempertimbangkan kebutuhan, aspirasi, dan harapan masyarakat, elemen partisipatif harus mendorong partisipasi masyarakat dalam penyelenggaraan layanan publik. Prinsip non-diskriminasi berdasarkan suku, ras, agama, atau jenis kelamin harus dilindungi dalam upaya kesamaan hak [11].

Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja aparatur desa mempunyai peran penting dalam oraganisasi pemerintahan dimana aparatur desa mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat, memberikan jaminan kesejahteraan melalui abdi masyarakat dengan profesional dan berkompeten, dengan adanya tata cara dan prosedur yang ditetapkan aparatur desa juga di tuntutan untuk mempunyai tingkat kedisiplinan dan menaati aturan sesuai perundang-undangan yang ada. Tidak itu saja, aparatur desa harus mempunyai kualitas sumber daya manusia yang baik agar dapat meningkatkan produktiftas pelayanan, sehingga kinerja aparatur desa akanmenciptkan prestasi kinerja yang maksimal serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemerintah desa.

Pada observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa perangkat desa di Desa Bongoime masih memiliki kinerja yang belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran perangkat desa terkait waktu mulai kerja telah ditentukan yaitu pukul 08.00 dan selesai pada pukul 14:00 tetapi kenyataannya sebagian besar dari jumlah perangkat desa yang ada selalu berangkat lebih dari jam 08.00, kemudian ketika jam kerja belum habis ada beberapa perangkat desa pulang lebih awal dari jam pulang kerja yang ditentukan, dengan alasan bahwa tidak ada lagi masyarakat yang berurusan di kantor. Fenomena lainnya juga

ditemukan masih ada perangkat desa yang menunda pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan hari itu juga sehingga mengakibatkan tertumpuknya pekerjaan.

Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “**Analisis Kinerja Perangkat Desa Dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime**”

Manajemen

Manajemen adalah proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang efisien dan efektif[1].

Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain pada seorang manajer dimana seorang manajer bertugas untuk mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi menggunakan sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan atau organisasinya[10].

Manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien”. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir serta sesuai dengan jadwal[4].

Dari beberpa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian dan pengontrolan sumber daya suatu organisasi atau perusahaan dan melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan atau pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan pegawai atau karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan[3]. Manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pengelolaan yang terkait dengan proses kegiatan sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan [17].

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai, mengembangkan, memotivasi serta memelihara tempat kerja agar berkinerja tinggi dalam organisasi[15].Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengetahui hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat sehingga bisa berkembang lebih baik untuk mewujudkan suatu ide[5].

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.manajemen sumber daya manusia [6].

Dari berbagai definisi para ahli manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik

dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan untuk keberhasilan yang diinginkan..

Kinerja

Kinerja berasal dari *Job Perfomance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja yang akan dicapai oleh seseorang atau prestasi yang telah dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseorang karyawan ataupun Pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [7].

Kinerja adalah suatu catatan *Outcome* yang bisa dihasilkan dari fungsi pegawai itu sendiri dalam periode waktu tertentu. Kinerja (*Performance*) merupakan suatu pencapaian kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok didalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melakukan pelanggaran hukum dan sesuai dengan moral maupun etika untuk mencapai tujuan tersebut[2].Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja[16].

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, melalui perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Pelayanan

Pelayanan adalah suatu kegiatan atau urutan kegiatan yang terjadi dalam interaksi Langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan. Sementara dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan pelayanan sebagai hal, cara, atau hasil pekerjaan melayani[13].Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu merupakan proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan berkesinambungan, meliputi seluruh organisasi dalam masyarakat[8].

Pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat dapat dibedakan dalam dua kelompok besar yaitu; Pertama, pelayanan publik yang diberikan tanpa memperhatikan orang perseorangan, tetapi keperluan masyarakat secara umum yang meliputi :penyediaan sarana dan prasarana transportasi, penyediaan pusat-pusat kesehatan, pembangunan lembaga-lembaga pendidikan, pemeliharaan keamanan, dan lain sebagainya; Kedua, pelayanan yang diberikan secara orang perseorangan yang meliputi kartu penduduk dan surat-surat lainnya[14].Pelayanan publik adalah sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik[12].

Berdasarkan pemaparan dapat disimpulkan bahwa pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan melalui hubungan antara penerima dan pemberi pelayanan yang menggunakan peralatan berupa organisasi atau lembaga perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitianmenggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif) adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang

dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain [9].

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja

a. Kuantitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan pada suatu organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu AM (sekretaris desa) “Bagaimana kuantitas pekerjaan yang anda jalankan selama ini?

“Beliau menjawab “selama ini saya mengerjakan setiap tugas yang bersumber dari peraturan pemerintah daerah tentang apa saja pekerjaan yang harus dilakukan di desa”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan oleh ibu R (bendahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime menyatakan bahwa :

“Pekerjaan yang kami kerjakan tidaklah sedikit karena itu sesuai dengan apa yang menjadi tugas dari pemerintah” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan oleh Bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa:

“Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh perangkat di Desa Bongoime itu tidaklah sedikit” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan Ibu SL (Masyarakat) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“perangkat di Desa Bongoime bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam melayani masyarakat” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa Bongoime memiliki banyak pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing.

b. Kualitas Hasil Pekerjaan

Dimensi ini merupakan keselarasan antara standar kualitas dengan hasil pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang dituntut, serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Apakah kualitas pekerjaan sudah efektif mungkin dijalankan? Hasil wawancara dengan ibu AM (sekretaris desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Pekerjaan sudah efektif karena sesuai dengan regulasi yang ada” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan oleh ibu R (bendahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Pekerjaan kami sudah baik terutama untuk kepala dusun dalam melayani masyarakat” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan Bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh perangkat di Desa Bongoime itu tidaklah sedikit” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan Ibu FO (masyarakat) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“perangkat Desa Bongoime memiliki hasil kerja yang berkualitas” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa Bongoime memiliki hasil pekerjaan yang baik.

b. Ketepatan Waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Bagaimana cara anda agar pekerjaan bisa terselesaikan tepat waktu?

Hasil wawancara dengan bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Menyelesaikan suatu pekerjaan adalah suatu berdasarkan waktu yang sudah diatur yaitu mulai masuk kerja jam 08.00 pagi sampai dengan jam 04.00 sore” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara yang disampaikan oleh ibu AM (sekretaris) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Mengatur waktu secara seefisien mungkin sehingga tahapan pekerjaan yang ada didesa itu bisa terselesaikan tepat waktu secara seefisien mungkin”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan oleh ibu R (bendahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Untuk manajemen waktu sesuaikan waktu yang ada” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa Bongoime dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

c. Kehadiran

Tingkat kehadiran dalam bekerja harus ditingkatkan dengan menimalisir ketidakhadiran. Apakah anda pernah tidak hadir dalam melaksanakan pekerjaan sebagai perangkat desa?

Hasil wawancara disampaikan bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“kepala desa harus memberikan contoh yang baik kepada staff salah satunya dengan disiplin waktu” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan oleh ibu AM (sekretaris) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“waktu kerja sudah diatur dan itu harus dipatuhi oleh semua perangkat desa. Untuk itu saya selalu berusaha untuk hadir tepat waktu” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan ibu R (bendahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“saya selalu berusaha untuk hadir” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa Bongoime memiliki semangat untuk hadir tepat waktu sesuai dengan waktu kerja yang sudah diatur.

2. Faktor Yang Mmpengaruhi Kinerjs

a. Kemampuan Individual

Kemampuan individual pegawai ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Bagaimana kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan?

Hasil wawancara dengan bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Setiap perangkat desa harus dikontrol dan dievaluasi berdasarkan bidang/ keahlian masing-masing”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan ibu AM (sekretaris desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Melakukan koordinasi dengan pihak pendamping desa dengan pihak kecamatan dengan pihak kabupaten tentang tata cara atau regulasi pekerjaan yang ada di pemerintah desa” (Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara disampaikan ibu R (bendahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Aparat desa akan koordinasidengan pihak-pihak terkait”. (Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa Bongoime mampu mengerjakan tugas yang diberikan dan selalu melakukan koordinasi dengan pihak terkait tugas yang ada.

b. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai bagi organisasi adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Apa usaha yang anda berikan untuk melaksanakan pekerjaan selama ini?

Hasil wawancara dengan bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Usaha yang saya sudah lakukan terkait dengan pekerjaan yang saya jalankan adalah tentu dengan melakukan pembinaan-pembinaan terhadap aparatur desa

dan melakukan perlindungan terhadap seluruh masyarakat terutama pelayanan kepada masyarakat sendiri”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan bapak ibu AM (sekretaris desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Usaha yang saya jalankan untuk melakukan pekerjaan yaitu pendekatan kepada masyarakat, sosialisasi pada masyarakat, kepada pemuda agar setiap pekerjaan yang akan direncanakan oleh desa itu sesuai dengan usulan-usulan yang ada dimasyarakat”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan bapak ibu R (bendahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Melakukan pendekatan kepada masyarakat”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa Bongoime memiliki usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

c. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawainya meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen serta rekan kerja yang baik. Apakah ada dukungan organisasi dan seperti apa dukungan dari organisasi dalam menjalankan pekerjaan selama ini?

Hasil wawancara dari bapak SP (kepala desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa :

“Dukungan organisasi sudah sangat baik menurut saya. Dalam hal ini fasilitas di kantor desa sudah cukup lengkap. Dari mulai adanya empat unit komputer kantor beserta printer, ruangan yang sejuk dan juga adanya fasilitas wifi”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan ibu AM (sekretaris desa) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Pekerjaan yang dilakukan di kantor desa itu semuanya sudah ada standar yang mengaturnya”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Hasil wawancara dengan ibu R (bedahara) tentang Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Memberikan Pelayanan pada Masyarakat Desa Bongoime juga mengatakan bahwa

“Saya senang bisa bekerja di sini. Selain fasilitas yang memadai pekerjaan juga terasa lebih ringan dengan adanya dukungan dari rekan kerja selama ini”.(Wawancara Senin 25 September 2023)

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan perangkat desa Bongoime ditunjang dukungan dari organisasi hal ini dapat dilihat dari adanya fasilitas yang memadai.

Pembahasan

1. Kinerja Perangkat Desa

a. Kuantitas Hasil Pekerjaan

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di sesuaikan dengan tupoksi masing-masing dengan menyelesaikan dan mempertanggung jawabkan setiap tugas yang bersumber dari peraturan pemerintah daerah tentang apa saja pekerjaan yang harus dilakukan di desa dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

b. Kualitas Hasil Pekerjaan

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perangkat desa bongoime memiliki pekerjaan yangsesuai dengan regulasi yang ada. Terutama untuk kepala dusun dalam melayani masyarakat dan pelayanan pajak dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh perangkat di Desa Bongoime itu tidaklah sedikit sehingga harus memiliki hasil kerja yang berkualitas.

c. Ketepatan Waktu

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa menyelesaikan suatu pekerjaan adalah suatu berdasarkan waktu yang sudah diatur yaitu mulai masuk kerja jam 08.00 pagi sampai dengan jam 04.00 sore. Sehingga waktu secara seefisien yang ada didesa itu bisa terselesaikan tepat waktu secara seefisien mungkin sehingga untuk manajemen waktu sesuaikan waktu yang ada.

d. Kehadiran

Dari hasil wawancara di dapat disimpulkan bahwa perangkat desa bongoime memiliki waktu kerja sudah diatur dan itu harus dipatuhi oleh semua perangkat dese. sehingga Kepala Desa memberikan contoh yang baik kepada staff di kantor desa salah satunya dengan disiplin waktu

2. Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa Bongoime.

a. Kemampuan Individual

Dari hasil wawancara di atas dapat simpulkan bahwa peningkatan kinerja perangkat Desa Bongoime tidak memiliki usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dalam dukungan organisasi. Karena masih kurangnya fasilitas bagi para pegawai dalam meningkatkan standar kinerja dan manajemen yang baik.

b. Usaha Yang Dicurahkan

Dari hasil wawancara di dapat disimpulkan bahwa Usaha yang lakukan belum maksimal. Karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang jalankan, tentu dengan melakukan pembinaan-pembinaan terhadap aparatur desa dan melakukan perlindungan terhadap seluruh masyarakat terutama pelayanan, sosialisasi, dan kepada pemuda agar setiap pekerjaan yang akan direncanakan oleh desa itu sesuai dengan usulan-usulan yang ada dimasyarakat.

c. Usaha Organisasional

Dari hasil wawancara di dapat disimpulkan bahwa pekerjaan perangkat Desa Bongoime tidak ditunjang oleh dukungan organisasi serta tidak peduli terhadap kesejahteraan dan masyarakat. Sehingga setiap pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh masyarakat.

PENUTUP

Simpulan

1. Kuantitas Hasil Pekerjaan

Pekerjaan di sesuaikan dengan tupoksi masing-masing dengan menyelesaikan dan mempertanggung jawabkan setiap tugas yang bersumber dari peraturan pemerintah daerah tentang apa saja pekerjaan yang harus dilakukan di desa dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.

2. Kualitas Hasil Pekerjaan

Perangkat desa bongoime memiliki pekerjaan yang sesuai dengan regulasi yang ada. Terutama untuk kepala dusun dalam melayani masyarakat dan pelayanan pajak dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh perangkat di Desa Bongoime itu tidaklah sedikit sehingga harus memiliki hasil kerja yang berkualitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan suatu pekerjaan adalah suatu berdasarkan waktu yang sudah diatur yaitu mulai masuk kerja jam 08.00 pagi sampai dengan jam 04.00 sore. Sehingga waktu secara seefisien yang ada didesa itu bisa terselesaikan tepat waktu secara seefisien mungkin sehingga untuk manajemen waktu sesuaikan waktu yang ada.

4. Kehadiran

Perangkat desa bongoime memiliki waktu kerja sudah diatur dan itu harus dipatuhi oleh semua perangkat dese. sehingga Kepala Desa memberikan contoh yang baik kepada staff di kantor desa salah satunya dengan disiplin waktu

5. Kemampuan Individual

Peningkatan kinerja perangkat Desa Bongoime tidak memiliki usaha yang maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan dalam dukungan organisasi. Karena masih kurangnya fasilitas bagi para pegawai dalam meningkatkan standar kinerja dan manajemen yang baik.

6. Usaha Yang Dicurahkan

Usaha yang lakukan belum maksimal. Karena berkaitan langsung dengan pekerjaan yang jalankan, tentu dengan melakukan pembinaan-pembinaan terhadap aparatur desa dan melakukan perlindungan terhadap seluruh masyarakat terutama pelayanan, sosialisasi, dan kepada pemuda agar setiap pekerjaan yang akan direncanakan oleh desa itu sesuai dengan usulan-usulan yang ada dimasyarakat.

7. Dukungan Organisasi

Perangkat Desa Bongoime tidak ditunjang oleh dukungan organisasi serta tidak peduli terhadap kesejahteraan dan masyarakat. Sehingga setiap pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh masyarakat.

Saran

1. Perangkat Desa Bongoime menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tupoksi masing-masing. Hal ini dapat dimaksimalkan dengan berinisiatif mengerjakan pekerjaan diluar dari tupoksi salah satunya dengan membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang mengalami kesulitan.
2. Perangkat Desa Bongoime sudah baik namun perlu dimaksimalkan lagi.
3. Perangkat Desa Bongoime dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dimaksimalkan dengan menyelesaikan suatu pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta : Nusa Media.
- [2] Bernardin, Russell. 2016. *Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- [3] Dessler, Garry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia
- [4] Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- [5] Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [6] Marbawi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas. Malikussaleh : Unimal Press
- [7] Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- [8] Moenir. 2015, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [9] Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Rosdakarya.
- [10] Nashar. 2013. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Pamekasan : Pena SALSABILA
- [11] Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Bandung: RefikaAditama.
- [12] Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [13] Sinambela, Lukman. 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Sumaryadi, I. Nyoman., 2010, *Sosiologi Pemerintahan*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor.
- [15] Sunyoto, Danang. 2019. *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru
- [16] Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali
- [17] Wijayanto. 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka