

KINERJA APARAT PEMERINTAH DESA DI DESA MARGAMULYA KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS

Cepi Garnida

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : cepimelon99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi kurangnya kemampuan dan keahlian perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi aturan tata tertib yang ditetapkan dan kurangnya kerjasama dengan tim. Rumusan masalah penelitian ini adalah: Bagaimana kinerja Aparat Pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis?. Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian Kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 10 orang. Adapun teknik pengumpulan datanya yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan doklumentasi). Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu data reduction/reduksi data, data display/penyajian data dan conclusion drawing/verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kinerja Aparat Pemerintah Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparat pemerintah Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya sesuai dengan beberapa aspek kinerja. Hambatan-hambatan yang dihadapi berupa rendahnya kemampuan SDM perangkat desa, kurangnya sikap dan disiplin kerja dan keterbatasan sumber anggaran, terbatasnya waktu yang dimiliki kepala desa, rendahnya semangat kerja dan keuletan perangkat desa, kurangnya pengalaman perangkat desa, kurangnya jalinan komunikasi dan sikap individualistis. Adapun upaya-upaya yang dilakukan yaitu dengan diberikannya arahan dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan, diberikannya kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengikutsertakan dalam berbagai penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia, mengajak seluruh perangkat desa untuk dapat saling membantu, saling hormat dan menghargai serta bimbingan walaupun tidak rutin agar sikap perangkat desa mengedepankan kebersamaan dalam bekerja.

Kata Kunci : *Kinerja, Aparat pemerintah Desa.*

PENDAHULUAN

Pemerintah pusat memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas desentralisasi. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pasal 1 ayat (6) bahwa otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sehingga dalam penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah pusat secara berjenjang sesuai dengan asas desentralisasi melimpahkan sebagian kewenangan kepada pemerintah desa.

Pemberian kewenangan kepada pemerintah desa adalah untuk mengembangkan pemerintah desa dalam mengatur dan mengurus rumah tangga desa sendiri serta untuk memperkecil kegiatan campur tangan pemerintah di atasnya dalam urusan rumah tangga desa. Penyelenggaraan pemerintah desa merupakan kewenangan desa itu sendiri, baik untuk membuat dan menetapkan suatu kebijakan maupun untuk melaksanakan kebijakan itu sendiri yang didasarkan pada kebutuhan, kepentingan, dan aspirasi masyarakat.

Peran pemerintah desa dalam melaksanakan wewenangnya menjadi tolak ukur yang menunjukkan sejauh mana kualitas pelayanan yang mereka berikan sebagai bentuk pengabdian

mereka kepada masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah desa dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat. Dalam pelayanan administrasi publik masyarakat mengharapkan kinerja dari aparatur pemerintah yang produktifitas, mempunyai kualitas layanan baik, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas dalam melayani kepentingan masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintahan desa dapat dilaksanakan di bawah pengawasan kepala desa yang menjadi pemimpin pemerintahan desa. Aparatur pemerintah desa merupakan unsur yang harus ada dalam penyelenggaraan pemerintahan didesa. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh pemerintah desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam ruang lingkup penyelenggaraan pemerintahan desa, seluruh perangkat desa mempunyai tugas dan wewenang untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik demi terwujudnya kualitas pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Peran pemerintah desa dalam melaksanakan wewenangnya menjadi tolak ukur yang menunjukkan sejauh

mana kualitas pelayanan yang mereka berikan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, aparat pemerintah desa dituntut untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Menurut Sutrisno (2017:172) bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal.

Kinerja aparat pemerintah desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pemerintah desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Kinerja aparat pemerintah desa merupakan perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pemerintah

desa sesuai dengan perannya dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Dengan adanya informasi mengenai kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa, maka akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai misi dan visinya untuk memutuskan suatu tindakan.

Pencapaian kinerja aparat pemerintah desa yang tinggi tidak lepas dari faktor sumber daya manusia yang ada. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia (SDM) sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Untuk mewujudkan kinerja optimal Pemerintah Desa dalam penyelenggaraan publik maka harus didukung dengan adanya sumberdaya manusia aparatur yang memadai baik secara kuantitas maupun kualitas, serta tersedianya sarana dan prasarana serta fasilitas pelayanan yang memadai.

Kinerja aparat pemerintah desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis dalam menangani pelayanan publik belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan persyaratan pengantar nikah, permohonan pembuatan KK, persyaratan akta, persyaratan surat keterangan tidak mampu (SKTM) dan

lain sebagainya. Selain itu kinerja aparat pemerintah desa masih kurang memiliki disiplin kerja, hal tersebut terlihat kantor desa masih lengang dipagi hari, masih untung kalau kita dapati satu atau dua orang, bahkan tidak ada sama sekali pintu masih tertutup, padahal jam kerja sudah dimulai. Aparatur desa akan mulai berdatangan baru sekitar pukul 08.30 pagi. Sehingga terkadang masyarakat yang membutuhkan pelayanan lalu datang dipagi hari, mereka harus bersabar menunggu untuk dilayani hingga pukul 08.30 pagi.

Pelayanan administrasi yang diberikan masih terkendala oleh kecepatan waktu aparatur Desa dikarenakan beberapa oknum aparatur desa sering membolos pada saat-saat jam kerja. Terjadi keluhan dari masyarakat desa mengenai pelayanan yang diberikan oleh aparatur desa, hal itu dikarenakan aparatur desa atau staf yang berwenang dalam mengurus administrasi masyarakat seperti registrasi kartu keluarga (KK), akta kelahiran, dan surat keterangan tidak ada ditempat pada saat jam kerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan permasalahan belum optimalnya kinerja Aparat pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Hal ini ditunjukkan dari adanya indikator-indikator masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kemampuan dan keahlian perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, sehingga

dapat menyebabkan terjadinya keterlambatan dan kekurangketepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga ada masyarakat yang mengeluh karena data yang tertera dalam surat pengantar pembuatan Kartu Keluarga ataupun KTP masih adanya kesalahan dan tidak sesuai dengan yang sesungguhnya.

2. Kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi aturan tata tertib yang ditetapkan sehingga kurang dapat memanfaatkan waktu untuk bekerja seperti terlambatnya perangkat desa datang ke kantor yang seharusnya datang pukul 08.00, sehingga terkadang masyarakat yang membutuhkan pelayanan harus bersabar menunggu untuk dilayani hingga pukul 09.00 pagi, sehingga penyelesaiannya menjadi terlambat.

3. Kurangnya kerjasama dengan tim, sehingga dapat menyebabkan hubungan antar rekan kerja kurang terjalin dengan harmonis seperti kurang adanya pemberian bantuan apabila ada yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana kinerja Aparat pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis?”

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu : kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Pengertian kinerja menurut Moehersono (2014:95) yaitu :

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kemudian menurut Mangkunegara (2017 : 67) bahwa:

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka

perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Selanjutnya Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2017:52) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu:

1. *Quality of Work* (kualitas hasil pekerjaan)
2. *Promptness* (kecepatan atau ketangkasan)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kecakapan)
5. *Communication* (komunikasi)

Berdasarkan teori di atas bahwa aspek yang dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang meliputi *quality of work* (kualitas hasil pekerjaan), *promptness* (kecepatan atau ketangkasan), *initiative* (inisiatif), *capability* (kecakapan) dan *communication* (komunikasi).

2. Pengertian Pemerintah Desa

Dalam Pasal 1 Ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, bahwa:

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Murtjada, (2005:3), menyatakan bahwa: “Pemerintahan Desa adalah kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintahan Desa dan Badan Permusyawaratan Desa.

Badan Permusyawaratan Desa yang seterusnya disebut BPD”.

METODE

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Penelitian Kualitatif karena penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Melalui metode tersebut penulis berusaha menyelidiki keadaan sebenarnya mengenai kinerja Pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis.

2. Fokus Kajian

Adapun fokus kajian dalam penelitian ini yaitu aspek kinerja menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2017:52), yang meliputi dimensi-dimensi sebagai berikut:

1. *Quality of Work* (kualitas hasil pekerjaan)
2. *Promptness* (kecepatan atau ketangkasan)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kecakapan)
5. *Communication* (komunikasi)

3. Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah kinerja Aparat pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Dalam penelitian ini yang menjadi informan sebanyak 10 orang yang terdiri dari:

- a. Kepala Desa sebanyak 1 orang,

- b. Sekretaris Desa sebanyak 1 orang

- c. Seksi Pemerintahan sebanyak 1 orang

- d. Seksi Kesejahteraan sebanyak 1 orang

- e. Seksi Pelayanan sebanyak 1 orang

- f. Masyarakat sebanyak 5 orang.

4. Data dalam penelitian ini yaitu data kinerja Aparat pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu studi kepustakaan dan studi lapangan (observasi, wawancara dan dokumentasi).

5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data kualitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: data reduction/reduksi data, data display/penyajian data dan conclusion drawing/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut peneliti sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kinerja Aparat pemerintah Desa di Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis:

1. *Quality of Work* (Kualitas Hasil Pekerjaan)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pelaksanaan dimensi *Quality of Work* (Kualitas Hasil Pekerjaan) belum berjalan dengan optimal berdasarkan indikator sebagai

alat ukurnya seperti hasil pekerjaan yang diselesaikan perangkat desa masih kurang sesuai dengan yang diharapkan, perangkat desa masih kurang memiliki wawasan dan pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan aparatur pemerintah desa kurang memiliki keahlian dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.

Matutina (2011:205) menyatakan bahwa : “Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber daya manusia sendiri mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*)”.

Berdasarkan hasil penelitian dan pendapat ahli di atas bahwa pelaksanaan dimensi *Quality of Work* (kualitas hasil pekerjaan) kurang sesuai dengan teori pendapat ahli tersebut yang menyatakan bahwa kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, sedangkan kualitas sumber

daya manusia sendiri mengacu pada pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Adanya kekurangsesuaian hasil penelitian dengan teori disebabkan oleh adanya faktor penghambat seperti rendahnya kemampuan SDM perangkat desa, kurangnya sikap dan disiplin kerja dan keterbatasan sumber anggaran. Oleh karena itu upaya yang dilakukan yaitu dengan memberikan arahan dan petunjuk pada perangkat desa terkait pelaksanaan pekerjaan, diberikannya kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ataupun mengikutsertakan dalam berbagai penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia

2. *Promptness* (Kecepatan atau Ketangkasan)

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *Promptness* (Kecepatan atau Ketangkasan) belum berjalan dengan optimal berdasarkan indikator sebagai alat ukurnya seperti aparatur pemerintah desa belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat seperti penyelesaian pekerjaan yang terlambat yang disebabkan kemampuan SDM yang masih rendah dan kurangnya kesungguhan perangkat desa untuk tekun dan terus mencoba bila terjadi masalah.

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan

rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa: “*Promptness* atau kecepatan/ketepatan, menunjukkan waktu yang diperlakukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”.

Dengan demikian hasil penelitian kurang sesuai dengan teori pendapat ahli di atas bahwa pelaksanaan dimensi *promptness* (kecepatan atau ketangkasan) mengalami hambatan-hambatan yang dihadapi berupa kemampuan SDM yang masih rendah dan kurangnya kesungguhan perangkat desa.

Dengan demikian setiap pekerjaan pegawai dalam organisasi sangat menentukan bagi pencapaian hasil kegiatan seperti yang telah direncanakan terlebih dahulu. Untuk itu faktor keefektifannya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat baik dalam segi kecepatan waktu sangat di butuhkan dalam pelayanan kepada masyarakat banyak. Tingkat pencapaian tujuan aparatur dalam suatu organisasi dikatakan efektif apabila pencapaian itu sesuai dengan tujuan organisasi dalam memeberikan pelayanan bisa di lakukan dengan ketepatan waktu penyelesaian pelayanan kepada masyarakat

3. *Initiative* (Inisiatif)

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *Initiative* (Inisiatif) belum berjalan dengan optimal berdasarkan indikator sebagai alat ukurnya seperti Aparatur pemerintah desa dalam memecahkan permasalahan pekerjaan

mengalami hambatan dan aparatur pemerintah desa kurang memiliki metode baru dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Inisiatif yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau Perangkat Desa dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada Kepala Desa.

Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa:

Initiative (inisiatif), menunjukan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.

Dengan demikian hasil penelitian ini kurang sesuai dengan pendapat ahli di atas yang menyatakan bahwa inisiatif menunjukan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan, namun demikian dalam penelitian ini aparatur pemerintah desa kurang memiliki metode baru dan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan kurangnya wawasan dan pengetahuan perangkat desa. Selain itu perangkat desa kurang mencari informasi pelaksanaan pekerjaan yang serupa untuk diperbandingkan. Oleh karena itu kepala desa melakukan pemberian

arahan dan bimbingan serta mengikutsertakan dalam penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia terutama pelatihan dan bimbingan teknis.

4. *Capability* (Kecakapan)

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi *Capability* (Kecakapan) masih kurang optimal berdasarkan indikator sebagai alat ukurnya seperti *Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya misalnya ada waktu luang yang tidak digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan selanjutnya.

Capability yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.

Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa: “*Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif”.

Dengan demikian hasil penelitian ini kurang sesuai dengan teori pendapat ahli di atas yang menyatakan bahwa *capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun demikian dari hasil penelitian ini diketahui bahwa *Capability* (kemampuan), potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5. *Communication* (Komunikasi)

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pelaksanaan dimensi *Communication* (Komunikasi) diketahui bahwa pelaksanaannya masih kurang optimal berdasarkan indikator sebagai alat ukurnya seperti Aparatur pemerintah desa kurang dapat bekerjasama dengan tim yang disebabkan sikap lebih mementingkan diri sendiri, selain itu kurangnya sikap saling menghargai dan kebersamaan.

Communication yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan pada pegawai untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Soedarsono (2014:86) mengemukakan bahwa: “*Communication* (komunikasi), kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini kurang sesuai dengan teori pendapat ahli di atas yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya. Namun demikian dari hasil penelitian ini Aparatur pemerintah

desa kurang dapat bekerjasama dengan tim, perangkat desa saling tuduh dan lempar tanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian bahwa kinerja Aparat pemerintah Desa Margamulya Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya sesuai dengan beberapa aspek kinerja menurut Mitchell (dalam Sedarmayanti, 2017:52), yaitu *quality of work* (kualitas hasil pekerjaan), *promptness* (kecepatan atau ketangkasan), *initiative* (inisiatif), *capability* (kecakapan) dan *communication* (komunikasi). Hal ini ditunjukkan dengan indikator hasil pekerjaan kurang sesuai dengan harapan, kurang memiliki wawasan dan pengetahuan, kurang memiliki keahlian dan keterampilan, kurangnya kecepatan dan ketepatan, kurang memiliki metode baru dan kreativitas, kurang dapat memanfaatkan waktu dalam bekerja dan kurang dapat bekerjasama dengan tim.

Hambatan-hambatan yang dihadapi berupa rendahnya kemampuan SDM perangkat desa, kurangnya sikap dan disiplin kerja dan keterbatasan sumber anggaran, terbatasnya waktu yang dimiliki kepala desa, rendahnya semangat kerja dan keuletan perangkat desa, kurangnya pengalaman perangkat desa, kurangnya jalinan komunikasi dan sikap individualistis.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan yaitu dengan diberikannya

arahan dan petunjuk pelaksanaan pekerjaan, diberikannya kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya, mengikutsertakan dalam berbagai penyelenggaraan pengembangan sumber daya manusia, mengajak seluruh perangkat desa untuk dapat saling membantu, saling hormat dan menghargai serta bimbingan walaupun tidak rutin agar sikap perangkat desa mengedepankan kebersamaan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Matutina. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Murtjada, 2005. *Mengenal Desa*. Jakarta Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudarsono. 2014. *Kearifan lingkungan: dalam perspektif budaya jawa*.

Cetakan Pertama, Jakarta: Obor
Indonesia.

Dokumen :

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014
Tentang Desa.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen
Sumber Daya Manusia (Cetakan
ke sembilan)*. Jakarta: Kencana
Prenada Media Group

Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang
Pemerintah Daerah.