

EFEKTIVITAS KERJA ORGANISASI PEMERINTAH DESA BANJARANYAR KECAMATAN BANJARANYAR KABUPATEN CIAMIS

Gun Gun Paresha¹, Tatang Parjaman², Wawan Risnawan³

Universitas Galuh Ciamis^{1,2,3}

E-mail : gungunparesha1998@gmail.com

ABSTRAK

Latar belakang penelitian belum optimal dalam organisasi Pemerintah Desa, terbukti dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang efektif, yang mana diantara staff yang berwenang untuk mengurus keperluan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut tidak ada ditempat saat pelayanan jam kerja. Jam kerja pegawai tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga masyarakat sangat kesulitan untuk menyelesaikan kepentingannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan hasil penelitian bahwa efektivitas kerja organisasi Pemerintah Desa Banjaranyar telah dilaksanakan namun belum sepenuhnya terlaksana dengan optimal karena masih terdapat beberapa indikator yang pelaksanaannya kurang sesuai dengan beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi Pemerintah Desa Banjaranyar. Terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi salah satunya desa kurang menguasai skill dalam proses pelayanan kepada masyarakat, masih ditemukan adanya beberapa Perangkat Desa Banjaranyar yang kurang mampu atau kurang handal dalam memberikan pelayanan. Adapun dengan upaya-upaya yang dilakukan yaitu dengan memprioritaskan kebutuhan dan permasalahan dari masyarakat, perbaharuan Sumber Daya Manusia, diadakannya test administrasi sebelum bisa bekerja di Desa serta pemberian apresiasi dari kepala Desa ke perangkat Desa yang memiliki nilai kinerja yang semakin meningkat.

Kata Kunci : *Efektivitas, Kerja, Perangkat Desa*

PENDAHULUAN

Negara Republik Indonesia merupakan suatu negara kesatuan. Indonesia menerapkan sistem pemerintahan demokrasi yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Rakyat bebas untuk

menyampaikan pendapatnya secara langsung maupun tidak langsung (melalui sosial media). Pada era reformasi sekarang membuka jalan bagi setiap daerah untuk memajukan daerahnya sendiri. Wujud dari demokrasi dalam pemerintahan adalah

adanya asas desentralisasi dan otonomi daerah. Dalam sistem pemerintahan Indonesia, selain otonomi daerah terdapat juga otonomi desa. Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menyatakan bahwa desa 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/atau hal tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Fungsi pemerintahan desa yaitu menyelenggarakan pemerintahan, seperti: pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan. Dalam hal ini pemerintah desa harus memberikan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi hak sebagai Negara Republik Indonesia.

Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kerja menurut Simamora (2003:45) dalam Richard M (2020:69) merupakan “keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya”. Hal-hal yang berkaitan dengan penilaian kinerja perlu adanya standar kerja, karena sangat diperlukan dalam ruang lingkup kerja.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan, melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Efektivitas menurut Siagin (2019:24) menjelaskan bahwa

“efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang telah dijalankan”.

Efektivitas kerja menurut Robbins dalam Siagin (2019:56) menyatakan bahwa: “efektivitas kerja adalah kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung”.

Desa Banjaranyar terletak di Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis. Desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan dari Bupati/Wali Kota. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan kinerja Pemerintah Desa yaitu sosok kepemimpinan Kepala Desa. Dalam pelaksanaannya, Kepala Desa dibantu oleh Perangkat Desa yang merupakan salah satu organ pemerintahan desa. Perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa diatur dalam Pasal 48-53 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, pasal ini mengatur tentang kedudukan dan tugas perangkat desa; penghasilan; serta larangan-larangan dalam menjalankan tugas.

Efektivitas kerja Perangkat Desa Banjaranyar belum optimal, hal ini terjadi karena perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat kurang efektif, yang mana diantara staff yang berwenang untuk

mengurus keperluan masyarakat yang membutuhkan pelayanan tersebut tidak ada ditempat saat pelayanan jam kerja. Jam kerja pegawai tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku, sehingga masyarakat sangat kesulitan untuk menyelesaikan kepentingannya. Dalam prinsip efektivitas kerja, perangkat desa harus dapat menggunakan waktu yang telah ditetapkan, seperti tidak telat datang ke kantor bahkan tidak bolos kerja, sehingga masyarakat nantinya akan puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa.

Berdasarkan Pejajagan dan hasil Observasi yang dilakukan oleh peneliti di Desa Banjaranyar Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis, ditemukan masalah bahwa Efektivitas Kerja Perangkat Desa di Desa Banjaranyar Kecamatan Banjaranyar Kabupaten Ciamis belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari indikator permasalahan sebagai berikut.

1. Perangkat Desa Banjaranyar sering terlambat atau kurang disiplin waktu ketika datang ke kantor desa, sehingga masyarakat diharuskan menunggu pelayanan dari perangkat desa. Hal ini terjadi karena perangkat desa kurang menguasai skill dalam proses pelayanan kepada masyarakat.
2. Masih ditemukan adanya beberapa Perangkat Desa Banjaranyar yang kurang mampu atau kurang handal dalam memberikan pelayanan, dalam hal ini ada beberapa perangkat desa yang belum mampu mengoperasikan beberapa alat bantu

dalam proses pelayanan seperti penggunaan komputer atau laptop, sehingga meminta bantuan kepada petugas lain yang menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi lambat.

3. Kepala Desa Banjaranyar kurang memberikan apresiasi terhadap peningkatan kerja Perangkat Desa. Sehingga pelayanan terhadap masyarakat kurang maksimal. Hal itu terjadi karena tidak adanya motivasi dari Kepala Desa.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja adalah produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa dianggap sebagai manajemen.

Menurut Bernardin dan Russel (1993: 379) dalam Yeremias T. 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 dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan secara lebih terarah dan sistematis. Informasi mengenai kinerja juga penting untuk menciptakan tekanan bagi para pejabat penyelenggara pelayanan untuk melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi. Dengan adanya informasi mengenai kinerja, maka *benchmarking* dengan mudah bisa dilakukan dan dorongan untuk memperbaiki kinerja bisa diciptakan. Melihat kinerja berdasarkan pertimbangan-pertimbangan ekonomi,

efisiensi, efektifitas, dan persamaan pelayanan aspek ekonomi dalam kinerja diartikan sebagai strategi untuk menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin dalam proses penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik (Salim dan Woodward, 1992).

Maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan.

2. Efektifitas

Efektivitas menurut James L Gibson dkk (Pasalong, 2013:4) dalam Ricahrd M. Steers (2018:12) menyatakan bahwa “efektivitas adalah pencapaian dan sasaran bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas yaitu pencapaian tujuan”.

Selanjutnya Efektivitas menurut Makmur (2015:4) menyatakan bahwa “efektivitas bersumber dari salah satu kriteria ilmu administrasi yang berkembang secara alamiah ke dalam berbagai aktivitas kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang mereka kehendaki.”

Selain itu Makmur (2015:5) juga berpendapat bahwa “efektivitas sebenarnya tidak terbatas pada keadaan yang bersifat konstitusional saja, melainkan kepada seluruh aspek kehidupan manusia dengan berbagai atributnya”.

Adapun kriteria efektivitas menurut Makmur (2015:7), unsur-unsurnya yaitu sebagai berikut:

- a. **Ketetapan Penentuan Waktu**
Waktu adalah sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan suatu kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
- b. **Ketetapan Perhitungan Biaya**
Ketepatan dalam pemanfaatan biaya terhadap suatu kegiatan, dalam arti bahwa tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu dapat diselesaikan, maka hasilnya akan memuaskan.
- c. **Ketetapan Dalam Pengukuran**
Ketetapan ukuran yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan merupakan bagian dari keefektivitasan. Ketepatan ukuran yang telah ditentukan sebelumnya merupakan gambaran dari kegiatan efektivitas yang menjadi tanggung jawab setiap manusia dalam sebuah organisasi.
- d. **Ketetapan Dalam Menemukan Pilihan**
Kesalahan dalam memilih suatu pekerjaan, pasangan, teman dan lain sebagainya, berarti merupakan tindakan yang tidak efektif yang nantinya akan menjadi kesalahan fahaman dalam kehidupan manusia.

Efektivitas menurut Sedarmayanti (2014:61) menyatakan bahwa “Efektivitas berkaitan dengan pencapaian kerja yang maksimal,

artinya pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”.

Kemudian Efektivitas menurut Campel yang dikutip Ricard M (2020:3) menyatakan bahwa “efektivitas merupakan suatu symbol yang tidak pernah hilang dari pribadi seseorang maupun lingkungan organisasi”.

3. Efektivitas Kerja

Siagin (2019:24) mengemukakan bahwa “efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana atau waktu yang telah ditentukan”.

Efektivitas Kerja Menurut Richard M (2020:209) menyatakan bahwa: “efektivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri”.

Selain itu Richard M (2020:192) mengemukakan bahwa alat ukur efektivitas kerja meliputi sebagai berikut:

- a. **Kemampuan Menyesuaikan Diri**
Kemampuan manusia teratas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhan tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Kunci keberhasilan organisasi adalah

kerjasama dalam pencapaian tujuan jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan, maka tujuan organisasi dapat tercapai.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Untuk mengetahui Efektivitas Kerja yang dikemukakan oleh Richard M (2020:9-11) dilihat dari Faktor-Faktor sebagai berikut ini:

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia, struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

b. Karakteristik Lingkungan

Lingkungan luar dan lingkungan dalam dinyatakan telah berpengaruh atas efektivitas, Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan bergantung pada 3 variabel, yaitu :

(1) tingkat keterdugaan lingkungan

(2) ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan (3) tingkat rasional organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

c. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Kebijakan Dan Praktek Manajemen Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangan lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi menjadi semakin sulit.

4. Perangkat Desa

Perangkat Desa dalam Pasal 49 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa menyatakan bahwa: “perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya”. Dalam pasal 48 perangkat desa terdiri atas:

a. Sekretariat Daerah

b. Pelaksana Kewilayahan

c. Pelaksanaan Teknis

Perangkat Desa berkedudukan sebagai unsur pembantu Kepala Desa.

Adapun Tugas, Pokok dan Fungsi Perangkat Desa yaitu Sekretaris Desa, Kepala Urusan Umum, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Perencanaan, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, Kepala Seksi Pelayanan, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu suatu pemecahan deskriptif yang tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang pelaksanaan metode deskriptif tidak terlepas pada pengumpulan data akan tetapi meliputi analisis dan menginterpretasikan tentang arti data tersebut. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak 7 orang dan peneliti mencari informasi dengan cara observasi, mengumpulkan dan menyusun data secara sistematis kemudian dianalisis untuk memecahkan suatu masalah tersebut

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang dilakukan mengenai Efektivitas Kerja Organisasi Pemerintah Desa Banjaranyar, Kecamatan Banjaranyar, Kabupaten Ciamis dimana penelitian ini akan dijelaskan dengan menggunakan teori Richard M (2020:9) mengenai faktor-faktor efektivitas, yaitu :

1. Karakteristik Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa selama ini perangkat Desa terlihat belum optimal dalam penggunaan skill dan intelektual tinggi, hal ini terlihat dari adanya perangkat Desa yang masih belum fasih atau terbiasa menggunakan komputer. Maka dari itu dalam penyelesaian pekerjaannya yang cukup lama. Melihat dari hasil wawancara dan observasi sudah mengartikan bahwasannya perangkat Desa masih harus memperbaharui dan mengembangkan skill nya guna mempermudah pekerjaan selesai dengan tepat waktu.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi karakteristik organisasidilihat dari 2 indikator tersebut dapat diketahui bahwa kedua indikator tersebut belum optimal. Terlihat perangkat Desa masih belum profesional dalam proses pelayanan dan masih terlihat belum terlalu maksimal dalam skill dan intelektual tinggi, hal tersebut terlihat dari adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan dikarenakan salah satunya oleh faktor umur. Apabila karakteristik organisasi ini dilakukan secara optimal maka akan berdampak kepada peningkatan efektivitas kerja perangkat Desa Banjaranyar yang terjadi dengan baik sebagaimana yang di katakan Richard M (2020:9-11), bahwa dalam karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah

hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia, struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran. Hal-hal tersebut merupakan teori yang berasal dari karakteristik organisasi dengan bentuk dukungan penuh yang dapat meningkatkan efektivitas kerja perangkat Desa Banjarnayar. Dengan demikian hasil penelitian dengan teori diatas bahwasannyaproses pelayanan yang di berikan oleh perangkat Desa kepada masyarakat merupakan bentuk profesionalitas agar efektivitas kerja perangkat Desa Banjarnayar bisa lebih meningkat.

2. Karakteristik Lingkungan

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi karakteristik lingkungan dilihat dari 2 indikator tersebut dapat diketahui bahwa 2 indikator tersebut sudah cukup baik dan tidak terlihat terdapat masalah yang cukup serius. Terlihat dari adanya kerjasama antar perangkat Desa mencakup dengan lingkungan *intern* maupun lingkungan *ekstern*. Apabila dimensi karakteristik lingkungan ini dilakukan secara optimal maka akan berdampak kepada tingkat efektivitas kerja perangkat Desa Banjarnayar yang terjadi dengan baik sebagaimana yang di katakan Richard M (2020:9-11), bahwa Lingkungan luar dan lingkungan dalam dinyatakan telah

berpengaruh atas efektivitas, Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan bergantung pada 3 variabel, yaitu :

1. Tingkat keterdugaan lingkungan.
2. Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan.
3. Tingkat rasional organisasi.

Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan. Hal-hal tersebut merupakan teori yang berasal dari karakteristik lingkungan yang memang mempunyai peran penting dalam keberhasilan kerja perangkat Desa. Kedua bentuk lingkungan ini akan terus mengikuti perkembangan pembangunan Desa, maka diharuskan perangkat Desa untuk lebih efektif dalam bekerja khususnya dalam memberikan pelayanan yang baik. Karakteristik lingkungan yang sangat mempengaruhi adanya kinerja pegawai atau perangkat Desa, maka dari itu lingkungan juga harus di perhatikan dengan memberikan lingkungan yang nyaman, aman dan memotivasi pegawai dalam bekerja salah satunya aparatur Desa dalam memberikan pelayanan yang baik dapat meningkatkan keberhasilan kerja perangkat Desa.

3. Karakteristik Pekerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1 indikator yaitu perangkat desa memiliki motivasi dan prestasi yang terlihat sudah optimal. Sedangkan 1 indikator nya lagi yaitu kepala Desa dalam memberikan apresiasi terhadap peningkatan kinerja

perangkat Desa terbilang belum optimal. Karakteristik pekerja ini jikadilakukan secara optimal dan akan berdampak kepada berjalannya suatu instansi yang terjadi dengan baik sebagaimana yang di katakan Richard M (2020:9-11), bahwa pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangai tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian berdasarkan teori di atas dari hasil penelitian dari 2 indikator dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam karakteristik pekerja bisa memperlihatkan berbagai faktor pengaruh kedepannya. Adanya motivasi yang di miliki oleh perangkat Desa sudah menunjukkan prestasi mereka dalam bekerja, lalu di dorong dengan adanya pemberian apresiasi oleh kepala Desa membuat perangkat Desa pun merasa harus selalu bisa meningkatkan kinerjanya guna pencaipan tujuan visi misi dan program Desa Banjarnyar.

4. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa 1 indikator yaitu menciptakan kerja yang kondusif yang terlihat sudah optimal. Sedangkan 1

indikator nya lagi yaitu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat terbilang belum optimal. Dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat jika dilakukan secara optimal akan berdampak kepada berjalannya suatu intansi yang terjadi dengan baik sebagaimana yang dikatakan oleh Richard M (2020: 9-11) bahwasannya dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangan lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi menjadi semakin sulit. Maka dari itu dalam proses pemberian pelayanan kepada masyarakat akan semakin sulit juga jika dalam perkembangan lingkungan manajemen dalam mengkoordinasi pekerjaan kurang maksimal. Hal-hal tersebut merupakan indikator terpenting dalam menciptakan kerja yang kondusif serta keberhasilan kerja suatu perangkat Desa. Adapun dengan penilaian kualitas pelayanan kinerja Desa juga terlihat dari berbagai penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat Desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai Efektivitas Kerja Organisasi Pemerintah Desa Banjarnyar, Kecamatan Banjarnyar, Kabupaten Ciamisdapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas Kerja Organisasi Pemerintah Desa Banjarnyar, Kecamatan Banjarnyar,

Kabupaten Ciamis pada umumnya telah dilaksanakan namun kurang optimal. Hal ini ditunjukkan dari rata – rata jawaban informan yang menyatakan masih terdapat beberapa pelaksanaan yang kurang optimal karena masih terdapat beberapa indikator yang pelaksanaannya kurang sesuai dengan beberapa indikator yang digunakan sebagai alat ukur untuk mengetahui komitmen yang penting untuk meningkatkan ke-efektivan kerja perangkat Desa.

2. Hambatan dalam menjalankan efektivitas kerja Organisasi yaitu perangkat desa kurang menguasai skill dalam proses pelayanan kepada masyarakat, masih ditemukan adanya beberapa Perangkat Desa Banjaranyang kurang mampu atau kurang handal dalam memberikan pelayanansehingga meminta bantuan kepada petugas lain yang menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan menjadi lambat, serta Kepala Desa masih kurang memberikan apresiasi terhadap peningkatan kerja Perangkat Desa. Sehingga pelayanan terhadap masyarakat kurang maksimal.
3. Upaya–upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan yaitu memprioritaskan kebutuhan dan permasalahan dari masyarakat, perbaharuan Sumber

Daya Manusia, diadakannya test administrasi sebelum bisa bekerja di Desa serta pemberian apresiasi dari kepala Desa ke perangkat Desa yang memiliki nilai kinerja yang semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, suharismi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta :Rineka Cipta.
- Diah ayu, dkk. (2017). *Kinerja Staf dan Efektivitas Kerja Aparat Pemerintahan Desa Keramat Jegu Kecamatan Taman Kabupaten Sidoarjo terhadap Kepuasan Masyarakat*. *Jurnal ilmiah ekonomi bisnis*, 3(3), 375-382.
- Keban, Yeremist, 1995, *Indikator Kinerja Pemerintah Daerah : Pendekatan Manajemen dan Kebijakan*. Yogyakarta : UGM.
- Makmur. 2015. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung : Refika Aditama
- Meleong, Lexy J. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PR Remaja Rosdakarya.
- Richard M, Streers. 2020. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Siagin, Sondang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara

- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial. Bandung* : PT Refika Aditama
- Solatiyah. 2020. Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat Studi di Desa Seling Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin. Fakultas Syariah. Ilmu Pemerintahan. Universitas Islam Negeri Sulthan Thara Saifuddin Jambi.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan. Yogyakarta : Alfabeta.
- Yeremia, dkk (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Kasus Desa Karya Bhakti Kecamatan Muara Wahau Kabupaten Kutai Timur) . Jurnal pemerintahan integratif, 7 (33), 286-295.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.