

Analisis Penghambat Kinerja Aparatur Desa Batukarut Kecamatan Arjasari Kabupaten Bandung

Gita Astri Alsyakinah
Program Studi Manajemen – STIE STEMBI BANDUNG
gitaastrialsyakinah98@gmail.com

Abstrak

Tujuan Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat kinerja aparatur Desa Batukarut, serta untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja aparatur Desa Batukarut.

Desain/Metode Jenis penelitian ini adalah analisis explanatory dengan menggunakan metode survey dan wawancara serta menggunakan metode deskriptif untuk mendeskripsikan hasil dari wawancara tersebut yang berupa narasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan menggunakan data primer.

Temuan Temuan utama dari hasil penelitian ini adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa serta dapat mengetahui upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Desa Batukarut.

Implikasi Kinerja berasal dari pengertian performance yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Bacal dalam edisi baru bukunya memberikan perumusan baru bahwa manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Originalitas Yaitu mendapatkan data secara langsung dari Sekretaris desa mengenai kinerja para aparatur desanya melalui survey langsung dan wawancara

Tipe Penelitian Studi Literatur

Kata Kunci : Kinerja Aparatur Desa

I. Pendahuluan

Organisasi pemerintah memiliki peran yang besar dalam mensukseskan pembangunan nasional, tentu juga harus memiliki pegawai yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya agar kinerja para pegawai tadi menjadi optimal. Hal ini berarti suatu organisasi pemerintah dalam melaksanakan kegiatannya tidak dapat melepaskan perhatiannya kepada faktor manusia dalam menjalankan pekerjaannya.

Aparat pemerintah desa ialah mereka yang bekerja di kantor kepala desa dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat pedesaan. Dalam perkembangannya, aparat pemerintah desa masih banyak masih banyak mengalami kendala dalam melaksanakannya. Itu tentu saja menghambat dan mempengaruhi, mengingat pemerintahan merupakan organisasi publik yang paling berperan di dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa identik dengan berbagai keluhan yang berasal dari masyarakat tentang pelayanan aparatur pemerintahan desa (pemdes).

Namun, pelayanan desa masih belum maksimal dari apa yang diharapkan. Untuk menyikapi fenomena tersebut Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pencatatan Sipil sudah berusaha semaksimal mungkin memberikan pembinaan dan pelatihan bagi aparatur Desa Batukarut.

Terkadang masyarakat yang sangat membutuhkan pelayanan harus menunggu lama, karena pegawai yang bersangkutan belum datang dengan berbagai alasan yang tidak begitu jelas. Akan tetapi, masyarakat seakan dipaksa untuk bersabar karena tidak adanya sanksi yang tegas atas pelanggaran ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh aparat desa tersebut. Setiap orang mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan pelayanan, hal ini dideklarasikan dalam perjanjian internasional tentang hak asasi manusia. Jaminan ini dinyatakan dalam Kovenan Internasional tentang Hak – hak Sipil dan Politik (*Intrnational Covenant on Civil and Political Rights*), dan Konvensi Internasional tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Rasial (*International Convention on the Elimination of All Forms Racial Discrimination*). Konvensi

dan konvenan internasional tersebut memberikan penekanan pada setiap hak orang untuk mempunyai akses yang sama dalam memperoleh jenis dan bentuk – bentuk pelayanan, tanpa diskriminasi berdasarkan apapun.

Seperti kita ketahui bersama, pemerintah desa merupakan jenjang pemerintah yang paling banyak berinteraksi dengan masyarakat termasuk dalam hal memberikan pelayanan public. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya terdapat banyak keluhan terhadap pelayanan yang diterima oleh masyarakat desa.

Berbagai permasalahan yang telah disebutkan diatas sangat dimungkinkan dapat menghambat terwujudnya pelayanan yang baik serta jauh dari pelayanan yang baik serta jauh dari pelayanan publik yang dapat memenuhi hak aksobud seperti yang duharapkan oleh pemerintah. Dengan kata lain, kenyataan tersebut berarti bahwa etika aparatur pemerintah desa yang kurang baik sangat berpengaruh terhadap semakin jauhnya kepuasan yang diperoleh masyarakatakan pelayanan yang diberikan. Permasalahan tersebut tentu dapat memicu munculnya berbagai fenomena sosial masyarakat pedesaan.

Seiring dengan meningkatnya persaingan dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, kini peran konsumen atau masyarakat menjadi semakin penting bagi keberlangsungan organisasi pemerintah. Lebih dari pada sebelumnya, kini masyarakat yang menjadi konsumen dihadapkan pada berbagai pilihan yang lebih banyak, hal ini menunjukkan adanya peralihan kekuatan yang besar dari produsen ke konsumen. Faktor – faktor yang menjadikan terjadinya perubahan ini adalah karena adanya deregulasi, globalisasi, teknologi dan standar yang terus meningkat. Untuk menghadapi tantangan tersebut maka sumber daya manusia terutama penguasaan iptek karyawan sangatlah penting.

Hal ini dilihat dari waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan akta tanah, akta nikah, akta kelahiran, akta kematian, pembuatan kartu tanda penduduk (KTP) danlain sebagainya. Selain itu, kinerja aparat pemerintah desa tersebut terbilang masih kurang disiplin. Hal tersebut dapat kita dapati kantor desayang masih lengang di pagi hari. keadaan ini sangat berbeda dengan yang terjadi di kantor Bupati, dimana pusat dari penyeenggaraan pemerintah berlangsung, jam kerja sudah dimulai hanya beberapa saat setelah apelpagi dilaksanakan, sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat lebih optimal. Oleh sebab itu aparatur pemerintah desa senantiasa meningkatkan kedisiplinan kerja dan profesionalisme agar tercipta suatu iklim kerja aparat yang baik di dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok, fungsi, kewenangan, dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan publik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat kinerja aparatur desa batukarut, serta untuk mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja aparatur Desa Batukarut.

II. Kajian Teori Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang member pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Nurlaila, 2010:71). Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan bahwa hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1998:15). Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya,

Bacal dalam edisi baru bukunya memberikan perumusan bahwa manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukandengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan (Bacal, 2012:4). Walaupun dengan kandungan yang sama, tampak bahwa perumusan terakhir dari Bacal tersebut merupakan pengayaan terhadap perumusan sebelumnya tentang pengertian manajemen kinerja.

Wibowo menyebutkan kinerja itu berasdari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mecakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung .

Abdullah, dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahyang diberikan oleh pimpinan (manager), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

- a) Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b) Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
- c) Faktor organisasi : struktur organisasi desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*).

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Setiap individu mempunyai karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing – masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk mengaplikasikan ke dalam suatu pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memiliki penguasaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengelola karyawan sesuai dengan kemampuan. Jika penempatan karyawan tepat maka kepuasan kerja akan dirasakan masing – masing pihak yang bersangkutan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Konsep Aparatur

Istilah aparatur berasal dari kata aparat yakni alat, badan, instansi, pegawai negeri. Sedangkan aparatur diartikan sebagai alat negara, aparat pemerintah. Jadi aparatur negara, kelengkapan negara yang terutama meliputi bidang keembagaan, ketataletakan dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari – hari. Dengan demikian pengertian aparatur tidak hanya dikaitkan dengan orangnya, tetapi juga dengan organisasi dan fasilitas yang diberikan serta ketentuannya. Adapun jenis – jenis aparatur, diantaranya :

1. Aparatur Negara

Aparatur negara adalah keseluruhan pejabat dan lembaga negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan, sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan negara dan pembangunan, serta senantiasa kepada kepentingan, cita – cita dan nilai – nilai perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

2. Aparatur Pemerintahan

Aparatur pemerintahan adalah keseluruhan lembaga atau badan yang ada di bawah presiden, seperti departemen, lembaga, pemerintahan, dan departemen, serta sekretariat departemen lembaga – lembaga tinggi negara.

Maka dari itu, aparatur pemerintah diartikan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Abdi masyarakat ialah untuk melayani, mengayomi, dan menumbuhkan prakarsa serta partisipasi masyarakat dalam pembangunan, sedangkan sebagai abdi negara yakni bermental baik dan mempunyai kemampuan profesionalisme yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya untuk mendukung kelancaran pembangunan. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa ciri – ciri aparatur pemerintah yakni bersih, berwibawa, bermental baik, dan mempunyai kemampuan profesional yang tinggi.

Konsep Desa

Dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa disebutkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah desa adalah kepala desa atau disebut dengan nama lain perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan desa.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu “Metode penelitian deskriptif adalah salah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana permasalahan berhubungan dengan manusia yang secara fundamental bergantung pada pengamatan. Serta mengambil lokasi di Desa Batukarut,

Kecamatan Arjasari, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat, dengan menggunakan informan pimpinan dan aparatur desa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggabungkan 2 macam teknik, yaitu wawancara secara langsung dan melakukan observasi secara terus menerus.

IV. Hasil Dan Pembahasan Faktor – faktor penghambat kinerja aparatur Desa

Pemerintahan desa memiliki peran yang sangat signifikan dalam pengelolaan proses sosial di dalam lingkungan masyarakat. Tugas utama yang harus diemban pemerintah adalah bagaimana menciptakan kehidupan demokratis, memberikan pelayanan sosial yang baik sehingga dapat membawanya pada kehidupan masyarakat yang sejahtera, tentram dan berkeadilan. Untuk mewujudkan tugas tersebut, pemerintah dituntut untuk melakukan perubahan, baik dari segi kepemimpinan kinerja birokrasi aparatur desa yang berorientasi pada pelayanan masyarakat harus berkualitas dan bermakna, sehingga kinerja pemerintah benar – benar makin mengarah pada praktek *good local governance* bukan pada *bad local governance*.

Dalam pemerintahan, aparat pemerintah diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efektif, efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugasnya dengan baik dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.

Pembinaan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, semangat dalam melakukan pekerjaan dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab dan tidak mempunyai sikap dan tindakan yang bertentangan dengan pekerjaan, maka perlu adanya peningkatan kapasitas kinerja aparatur pemerintah desa sesuai dengan kebutuhan guna mendukung penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan, dan fasilitas pemberdayaan masyarakat.

Di era modern ini, aparatur desa dituntut untuk menguasai ilmu teknologi berbasis komputer, menguasai penggunaan internet dengan baik, serta dapat menguasai website desa. Pemerintahan saat ini mewajibkan setiap desa untuk mempunyai website masing-masing untuk memberikan secara tertulis dalam website masing-masing desa, supaya masyarakat mengetahui apa saja kegiatan yang dilakukan di desa tersebut dan mendapatkan berita yang sesungguhnya langsung dari website desa tersebut.

Namun pada kenyataannya, masih banyak para aparatur desa yang belum menguasai beberapa hal yang sudah disebutkan diatas. Seperti yang dialami oleh aparatur Desa Batukarut. Aparatur di desa ini, yang menguasai komputer dan website masih bisa dihitung dengan jari. Dimana dari 13 aparatur desa, hanya 3 orang yang dapat menguasai secara keseluruhan mengenai komputer dan website. Hal ini, dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Usia

Usia adalah satuan waktu yang mengukur keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Dalam hal ini, usia sangat mendominasi dari beberapa faktor yang lain, karena di Desa Batukarut hampir 75% aparatur desanya sudah lanjut usia. Sehingga dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dikatakan sudah tidak produktif lagi untuk bekerja.

2. Motivasi yang kurang.

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan perbuatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan yang terjadi dilapangan, motivasi yang diberikan oleh kepala Desa Batukarut dapat dikatakan sangat kurang. Sehingga membuat para aparatur desanya kurang bersemangat untuk mempelajari hal baru, seperti penggunaan komputer dan website yang seharusnya dalam penggunaannya harus sudah dikuasai oleh semua aparatur desa.

3. Kurangnya pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan adalah proses yang di desain untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Pengembangan adalah proses meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan *human relation*. Maka dari itu, untuk menciptakan ekeftivitas pekerjaan, kepala desa seharusnya mengadakan program pelatihan dan pengembangan. Hal ini bertujuan supaya para aparatur desa tersebut dapat menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, tanpa mengganggu pekerjaan lainnya.

4. Konsultasi

Keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya yaitu melalui beberapa faktor pendukung. Keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh para anggota organisasi sangat jelas akan membawa organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Disamping itu, salah satu faktor yang diperlukan untuk mencapai tujuan adalah konsultasi, untuk menilai proses konsultasi yang dilakukan yaitu melalui beberapa indikator yaitu dengan cara memberikan masukan, menerima keluhan serta memberikan penjelasan yang baik tentang apayang dikeluhkan oleh para aparatur desa.

5. Fasilitas

Salah satu faktor keberhasilan dalam mendukung dalam pelayanan masyarakat adalah fasilitas yang memadai untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini berlaku disetiap pelayanan yang dilakukan oleh pihak

pemerintah maupun swasta. Tanpa adanya fasilitas pendukung, baik dalam pembangunan, pemerintahan maupun pemberdayaan masyarakat, tidak akan dikatakan berhasil apabila fasilitas yang diberikan sangat kurang. Fasilitas yang diberikan seperti pemberian fasilitas pendukung serta pemberian tenaga pembimbing. Pemberian fasilitas ini bertujuan supaya para aparatur desa dapat menyelesaikan pekerjaan secara baik, tepat waktu dan tidak mengganggu pekerjaan lainnya, yang nantinya akan menghambat pada pekerjaan selanjutnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa dalam penguasaan ilmu dan teknologi yang semakin maju dan berkembang ini masih sangat kurang. Dimana masih ada aparatur desa yang mengerjakan tugasnya dalam membuat surat menyurat masih menggunakan mesin tik, yang akan memperlambat waktu pengerjaannya. Disamping itu, budaya tradisional disini masih sangat melekat. Sehingga sulit bagi mereka untuk bisa menerima dan belajar mengenai pembaharuan sistem pemerintahan desa yang seharusnya sudah mereka kuasai.

Pemberian pengembangan dan pelatihan mengenai sistem pemerintahan desa yang baru harus diberikan secara berkala supaya dapat tercipta pelayanan yang baik, efektif dan efisien bagi masyarakat. Serta dorongan motivasi dari kepala desa untuk para aparatur desanya juga sangat diperukan, guna untuk menumbuhkan semangat para aparaturnya untuk bisa belajar dan memahami sistem pemerintahan yang baru dan modern. Penggunaan website pun harus diperhatikan dalam penulisan kalimatnya pada saat desa tersebut akan memberikan suatu berita kepada masyarakat melalui website desa. Dan juga pelatihan penggunaan komputer yang harus diperhatikan, supaya para aparatur benar-benar bisa menguasai penggunaan komputer pada saat melakukan aktivitas pekerjaan.

Upaya peningkatan kinerja aparatur Desa

Belum maksimalnya sistem pelayanan terhadap masyarakat disinyalir terjadi karena beberapa faktor, diantaranya ketidakjelasan pembagian tugas dan wewenang dalam suatu organisasi, berimplikasi terhadap ketidakjelasan pelayanan terhadap masyarakat desa.

Ketidakjelasan tersebut juga diakibatkan oleh adanya komunikasi yang kurang efektif antara masing-masing perangkat desa, sehingga menimbulkan kebingungan masyarakat yang memang membutuhkan pelayanan. Banyak masyarakat yang mengeluh akibat buruknya pelayanan yang ada. Hal tersebut dikarenakan pegawai yang memberikan keterangan yang tidak jelas dan sulit dimengerti.

Kendala lainnya, karena tidak terdapat kesatuan dan persamaan pemahaman mengenai suatu hal antara pegawai satu dengan yang lainnya dan mengakibatkan informasi yang diterima oleh masyarakat itu tidak jelas. Selain itu, pengalihan jabatan/tanggung jawab juga seringkali terjadi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab aparatur desa, sehingga mengubah pola kerja yang membingungkan masyarakat. Meski telah ada spesifikasi jabatan, tidak menutup kemungkinan suatu tugas yang harusnya dilakukan oleh pegawai A dengan mudahnya dilempar kepada karyawan B.

Berdasarkan fakta dilapangan, pendidikan memang sangat berpengaruh didalam suatu pekerjaan hal itu terbukti dari kinerja mereka yang lambat dan tidak konsisten dalam bekerja. Salah satu upaya yang ditempuh saat ini yaitu melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan. Upaya yang dimaksud menjadi salah satu cara yang efektif untuk memberikan perkembangan terhadap kinerja aparatur Desa Batukarut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pelatihan serta pengembangan merupakan salah satu upaya yang sangat diperlukan oleh para aparatur desa, tidak hanya diperlukan oleh para aparatur Desa Batukarut saja, melainkan oleh seluruh aparatur desa lainnya untuk meningkatkan kualitas kinerja yang diharapkan serta dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

V. Penutup

Suatu organisasi tergantung bagaimana melakukan berbagai hal dengan benar, untuk membangun dan mempertahankan pertumbuhan kinerja karyawan desa dalam waktu jangka panjang, dan pengembangan ilmu teknologi yang harus dikuasai oleh karyawan desa tersebut haruslah ditingkatkan lagi. Mulai dari pelatihan, pengembangan hingga melakukan bimbingan penuh terhadap karyawan desa tersebut, supaya menjadikan karyawan desa tersebut lebih efektif dan efisien pada saat bekerja serta melaksanakan tugasnya. Maka dari itu, salah satu faktor yang paling menonjol yaitu motivasi yang kurang diberikan oleh kepala desa juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan aparatur desa tidak bersemangat untuk belajar dan memahami sistem baru pemerintahan yang sudah semakin modern. Serta pemberian pendidikan, pelatihan dan pengembangan bagi aparatur desa untuk menguasai sistem baru pun masih dikatakan belum berjalan sesuai yang diharapkan. Hal ini, sangat mempengaruhi kinerja dan produktivitas aparatur desa itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja para aparatur desa, disarankan kepada kepala desa untuk memberikan pelatihan dan pengembangan, baik itu dalam penggunaan komputer maupun website harus diberikan secara berkala untuk meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kinerja aparatur desa. Serta pemberian motivasi dari kepala desa yang sangat diperlukan oleh para aparatur desa untuk

membangkitkan semangat kerja juga harus terus diberikan demi kelancaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M.Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amstrong, Michael dan Angela Baron. 1998. *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. Net York: McGraw-Hill
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Gibson. 1987. Kinerja – Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia.
<https://id.m.wikipedia.org/wiki/kinerja>
- Johan Art Unpal, 2015. *Pemerintahan Yang Baik Menuju Terciptanya Good Governance*.
<https://johanunpal.blogspot.com/2015/02/pemerintahan-yang-baik-menuju.html?m=1/>
- Linda Muchacha Pramita, dan Tjahjanulin Domai Suwondo. Kinerja Aparat Pemerintah Desa dalam Rangka otonomi Desa. (Studi di Desa Guluh, KecamatanMaospati, Kabupaten Mangetan)
<https://tanjungpinangpos.id/kinerja-apratur-desa-dan-kepuasan-masyarakat/>
- Laira, Jein Riwune. 2016. *Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa*. Jurnal Politico Vol 3(1): 7-8.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bandung. Penerbit Reflika Aditama.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Pers.
- Waluyo. 2018. *Peran Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Aparatur Desa di Desa Laban Manganti Kabupaten Gresik*.
<https://stieyyapan.ac.id/peran-kepemimpinan-kepala-desa-dalam-meningkatkan-kinerja-aparatur-di-desa-laban-kulon-kecamatan-menganti-kabupaten-gresik-oleh-waluyo-s-mm/>. Diakses 27 Maret 2018

Sumber Lainnya :

- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa