



Homepage Journal: <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>

Kinerja Perangkat Desa di Desa Maku Kecamatan dolo Kabupaten Sigi

Performance of Village Apparatus in Maku Village, Dolo District, Sigi Regency

Sussanti

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Palu, susan3115hs@gmail.com

*Corresponding Author: E-mail: susan3115hs@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 28 Oct, 2024

Revised: 7 Nov, 2024

Accepted: 19 Dec, 2024

Kata Kunci:

Motivasi;
Kesempatan;
Kemampuan;
Kinerja

Keywords:

Motivation;
Opportunity;
Ability;
Performance

DOI: 10.56338/jks.v7i12.6584

ABSTRAK

Penelitian ini untuk mengetahui Kinerja Perangkat Desa Maku Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Dasar penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan tipe penelitiannya deskriptif. Jenis data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data, dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik penarikan informan menggunakan *purposive*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif model Miles dan Huberman. Teori yang digunakan adalah teori Robbins yang terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan. Dari hasil penelitian yang dilakukan, diketahui bahwa kinerja perangkat Desa Maku relatif belum efektif. Penyebabnya adalah aspek motivasi, yaitu masih kurangnya motivasi dari dalam diri, sehingga mempengaruhi rendahnya disiplin kerja perangkat desa. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan sehingga perangkat desa cenderung melanggar aturan organisasi, yaitu tidak tegasnya sanksi yang diberikan Kepala Desa kepada perangkat desa. Sementara aspek kemampuan telah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan aspek kesempatan, relatif sudah berjalan sesuai dengan harapan perangkat desa, karena adanya kesempatan yang diberikan untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

ABSTRACT

This study aims to determine the Performance of Maku Village Apparatus, Dolo District, Sigi Regency. The basis of the research used is qualitative and the type of research is descriptive. The type of data uses primary data and secondary data. Data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. The technique of drawing informants uses purposive. The data analysis technique used is qualitative data analysis of the Miles and Huberman model. The theory used is Robbins' theory which consists of 3 (three) aspects, namely motivation, ability and opportunity. From the results of the research conducted, it is known that the performance of Maku Village apparatus is relatively ineffective. The cause is the motivation aspect, namely the lack of motivation from within, which affects the low work discipline of village apparatus. In addition, another factor that causes village apparatus to tend to violate organizational rules is the lack of strict sanctions given by the Village Head to village apparatus. While the ability aspect has been in accordance with the needs of the organization. While the opportunity aspect has been relatively running according to the expectations of village apparatus, because there is an opportunity given to develop its human resources

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan roda pemerintahan, setiap negara selalu berpedoman pada kebijakan politik yang dianut negara itu, sehingga prosedur birokrasi yang ditempuh juga mengacu kepada paradigma sistem politik yang dianutnya. Seiring dengan dikeluarkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diperbaiki menjadi Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014, paradigma birokrasi di Indonesia mengalami

perubahan dari paradigma pemerintahan yang sentralistik kearah desentralistik. Dengan disahkannya undang-undang tersebut, menandai lahirnya perubahan yang mengutamakan sistem desentralisasi, dimana penyelenggaraan pemerintah dalam pembangunan dan pelayanan masyarakat tidak semata-mata didasarkan pada kehendak atau kemauan pemerintah (*government*) semata, tetapi melibatkan seluruh elemen bangsa, baik unsur internal maupun unsur publik.

Subtansi kebijakan tersebut dimaknai sebagai desentralisasi dan pendekatan lembaga pemerintah terhadap masyarakat dalam memformulasikan kebijakan agar keputusan yang dibuat oleh lembaga/pemerintah dapat menyentuh kebutuhan masyarakat secara berkeadilan dan merata, khususnya pada organisasi pemerintah daerah dan pemerintahan desa. Pemerintahan yang ada di desa merupakan suatu organisasi yang ada di pemerintahan daerah dan wujud penyelenggaraan urusan pemerintah, oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa (BPD) dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Terjadinya ketidakmerataan suatu pembangunan desa itu bisa berpengaruh terhadap aktifitas-aktifitas warga masyarakat tersebut, dan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kelangsungan desa. Sehingga bukan hanya tugas pemerintah desa dalam pembangunan infrastruktur fisik, tetapi seperti apa solusi yang diberikan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyelesaikan proyek/proyek pembangunan di suatu desa.

Persoalan yang mendasar adalah seberapa besar tingkat kewenangan yang diberikan kepada organisasi pemerintahan desa dalam era otonomi daerah, sesuai Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014, khususnya Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, dimana substansi kebijakan lembaga diberi kekuasaan untuk membuat kebijakan kerja sama dengan lembaga desa yang terkait, yang sering disebut formulasi sekaligus membuat kebijakan pada tingkat desa atau yang disebut dengan peraturan desa.

Desa bukanlah bawahan kecamatan, karena kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah Kabupaten/Kota, dan desa bukan merupakan bagian dari perangkat daerah. Berbeda dengan kelurahan, desa memiliki hak mengatur wilayahnya lebih luas. Namun dalam perkembangannya, sebuah desa memiliki hak otonomi tersendiri untuk mengelolah pemerintahannya. Untuk menjalankan berbagai urusan pemerintahan tersebut, Pemerintahan Desa dituntut memiliki kapasitas kinerja baik secara kelembagaan, sumber daya manusia maupun manajemen/ketatalaksanaan dalam pemerintahan.

Demikian halnya Pemerintah Desa Maku Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi, dalam menjalankan roda pemerintahan dituntut memiliki kemampuan sumber daya yang tinggi, agar mampu melaksanakan tugas dan mampu mensejahterakan masyarakat Desa Maku. Oleh sebab itu Pemerintah Desa Maku harus mampu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan fungsi untuk menciptakan arah perubahan yang lebih baik, baik dari segi pembangunan maupun pelayanan masyarakat berdasarkan kebutuhan masyarakat.

Pemerintah Desa dan aparaturnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktivitas pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan maupun sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayah kekuasaannya. Karena itu, peran mereka demikian penting dan banyak menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintah. Oleh sebab itu diperlukan aparat pemerintah desa yang benar-benar mampu dan dapat bekerjasama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, perlu dilakukan penilaian agar tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku, seperti halnya tugas dan fungsi Pemerintah Desa Maku Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi dalam memberikan pelayanan diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik, menjalankan visi dan misi, serta mampu menjelaskan kepada masyarakat sesuai dengan sistem administrasi atau prosedur yang benar dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan adanya pengukuran kinerja, maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat, sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula prestasi yang dicapai.

Di era reformasi saat ini, masyarakat mulai kritis dalam memonitor dan mengevaluasi manfaat serta nilai yang diperoleh atas pelayanan dari instansi pemerintah, baik itu pemerintahan tertinggi sampai ke pemerintahan terendah, dalam hal ini pemerintah desa, masyarakat mengemukakan persepsi yang berbeda-beda mengenai penilaian kinerja pemerintah. Dengan demikian pemerintah desa dalam

pelaksanaan tugasnya sehari-hari, terutama yang berhubungan dengan pelayanan administrasi yang dibutuhkan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah desa dituntut memiliki kerjasama dan kemampuan sumber daya yang optimal guna memperlancar pelaksanaan tugas pemerintah secara efektif dan efisien.

Berbicara mengenai kinerja dan pencapaian tujuan pemerintah desa tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan pemerintahan tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi pemerintahan, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal, karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Sumber daya manusia harus diarahkan dan dikordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

Sumber daya organisasi secara garis besar dapat diberikan kedalam dua kelompok yaitu:

1. Sumber daya manusia (*human resources*)
Sumber daya manusia meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi.
2. Sumber daya non manusia (*non-human resources*)
Sumber daya non manusia terdiri atas, sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain.

Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintah desa yang terpenting adalah bagaimana pemerintah desa mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mampu memberi pelayanan prima kepada masyarakat, dan mampu meningkatkan daya saing desanya. Hal tersebut hanya mungkin terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan desa dapat terlaksana dengan efektif. Kapasitas yang masih rendah merupakan bagian dari permasalahan yang ditunjukkan di lapangan, diantaranya masih belum optimalnya aspek kelembagaan, sumber daya manusia (SDM), maupun manajemen pemerintahan yang ada di Desa Maku.

Berangkat dari pemikiran tersebut, berdasarkan hasil pengamatan awal penulis, menunjukkan bahwa kinerja perangkat Desa di Desa Maku Kecamatan Dolo belum efektif, hal ini dapat dilihat dari persepsi masyarakat bahwa Perangkat Desa Maku dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan tepat, belum nampak karena masih ada sebagian perangkat desa belum transparan dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat, serta kemampuan Perangkat Desa Maku dalam menyusun data-data informasi mengenai administrasi desa masih sangat rendah. Selain itu, masih rendahnya kemampuan perangkat desa dalam penguasaan komputer. Fenomena tersebut terjadi karena adanya pengaruh berbagai faktor, antara lain terutama faktor kemampuan sumber daya aparat desa sebagai penyelenggara yang masih minim pengetahuan, begitu pula dengan pembangunan yang sering mendapat hambatan-hambatan dikarenakan pemerintah desa kurang kerjasama dalam hal menyusun, melaksanakan dan menyelesaikan program pembangunan di Desa Maku.

METODE

Dasar penelitian yang digunakan adalah kualitatif dan tipe penelitiannya deskriptif. Menurut Sukmadinata (2005) dasar penelitian kualitatif adalah konstruktivisme yang berasumsi bahwa kenyataan itu berdimensi jamak, interaktif dan suatu pertukaran pengalaman sosial yang diinterpretasikan oleh setiap individu. Peneliti kualitatif percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam lain. Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2009:145), mengemukakan bahwa: “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2. Wawancara (*indepth interview*)

Wawancara mendalam (*Indepth Interview*) adalah metode pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada seseorang yang menjadi informan dengan menggunakan pedoman wawancara. Patton dalam Afifuddin, dkk (2012:131), mengatakan bahwa pedoman wawancara digunakan untuk mengingatkan peneliti (pewawancara) mengenai aspek-aspek yang harus dibahas, juga menjadi daftar pengecek (*check list*) apakah aspek-aspek relevan tersebut telah dibahas atau ditanyakan. Dengan pedoman demikian, peneliti harus memikirkan bagaimana pertanyaan tersebut akan dijabarkan secara konkret dalam kalimat tanya.

3. Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang menghasilkan catatan-catatan penting yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, sehingga diperoleh data yang lengkap, sah dan bukan berdasarkan perkiraan. Oleh karena itu dokumen adalah sumber data yang dapat dimanfaatkan untuk menganalisa, menafsirkan bahkan untuk meramalkan. Dokumen yang akan dimanfaatkan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber sepanjang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu mencari data mengenai hal-hal atau bukti-bukti secara tertulis berupa catatan, notulen rapat, buku, surat kabar, majalah, foto-foto, dan sebagainya

Dalam membahas tentang analisis data dalam penelitian kualitatif, para ahli memiliki pendapat yang berbeda-beda. Miles dan Huberman yang dikutip Idrus (2009:147-151), mengajukan model analisis data yang disebutnya sebagai *Model Interaktif*. Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama, yaitu Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan/verifikasi.

Berikut ini akan dipaparkan masing-masing proses secara selintas, yaitu sebagai berikut:

1. Tahap Pengumpulan Data

Pada tahap ini peneliti melakukan proses pengumpulan data dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang telah ditentukan sejak awal. Proses pengumpulan data ini harus melibatkan sisi aktor (informan), aktivitas, latar, atau konteks terjadinya peristiwa. Sebagai “alat pengumpul data” (konsep *human instrument*), peneliti harus pandai-pandai mengelola waktu yang dimiliki, menampilkan diri, dan bergaul di tengah-tengah masyarakat yang dijadikan subjek Penelitiannya.

Harap diingat bahwa kebanyakan data kualitatif adalah data yang berupa kata-kata, fenomena, foto, sikap, dan perilaku keseharian yang diperoleh peneliti dari hasil observasi mereka dengan menggunakan beberapa teknik seperti observasi, wawancara, dokumentasi dan dengan menggunakan alat bantu yang berupa kamera dan *video tape*.

2. Tahap Reduksi Data

Reduksi data, dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan lapangan. Reduksi data berlangsung secara terus-menerus sejalan pelaksanaan penelitian berlangsung. Dalam proses penelitian kualitatif, hendaknya seorang peneliti telah sejak awal bersiap bahwa data yang akan diperolehnya bukanlah data akhir atau data jadi (*final*) yang akan dapat langsung dianalisis.

3. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya

penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data ini, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut. Kegiatan reduksi data dan proses penyajian data adalah aktivitas-aktivitas yang terkait langsung dengan proses analisis data model interaktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kedudukan dan peranan perangkat desa yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas tersebut, maka perangkat desa dalam rangka meningkatkan kinerja diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sebagaimana terlihat, bahwa kedudukan dan peranan perangkat desa adalah penting dan sangat menentukan, karena perangkat desa adalah unsur yang sangat penting bagi negara yang menyelenggarakan pemerintahan desa dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Oleh karena itu, setiap perangkat desa selalu dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan perangkat desa dengan sebaik-baiknya atas dasar prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing perangkat desa secara wajar, sehingga tercipta motivasi kerja para perangkat desa untuk meningkatkan kinerjanya, khususnya dalam meningkatkan kinerja yang berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan desa merupakan unit terdepan (ujung tombak) dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Karena itu upaya untuk memperkuat desa (Pemerintah Desa dan Lembaga Kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah. Pemerintahan desa sebagai ujung tombak dalam sistem pemerintahan daerah akan berhubungan dan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Karena itu, sistem dan mekanisme penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat didukung dan ditentukan oleh pemerintah desa dan badan permusyawaratan desa sebagai bagian dari pemerintahan daerah. Struktur kelembagaan dan mekanisme kerja disemua tingkatan pemerintah, khususnya pemerintahan Desa Maku harus diarahkan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang peka terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Motivasi

Pentingnya peranan motivasi dalam proses berkinerja yang baik perlu dipahami oleh para pimpinan agar dapat melakukan berbagai bentuk tindakan atau bantuan kepada para bawahan. Motivasi dirumuskan sebagai dorongan, baik diakibatkan faktor dari dalam maupun luar para pegawai, untuk mencapai tujuan tertentu guna memenuhi/memuaskan suatu kebutuhan. Dalam konteks kinerja maka kebutuhan tersebut berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai hasil kerja yang sebagaimana mestinya. Peran motivasi dalam proses pekerjaan, dapat dianalogikan sebagai bahan bakar untuk menggerakkan mesin. Motivasi kerja yang memadai akan mendorong perangkat desa berperilaku profesional untuk berprestasi dalam organisasi. Motivasi kerja adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan tindakan yang produktif, baik yang berorientasi kerja menghasilkan uang maupun yang tidak. Menurut Sumidjo (1996:38) bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul yang diakibatkan oleh faktor diri seseorang itu

sendiri yang disebut intrinsik atau faktor yang diluar diri yang disebut ekstrinsik.

Terkait hal tersebut di atas, berikut ini akan dijelaskan tentang motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti disiplin kerja perangkat desa. Sedangkan motivasi dari luar terkait dengan adanya tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan tugas pokok.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja para pegawai masih tergolong sangat rendah. Menurut peneliti salah satu faktor yang membuat pegawai tersebut cenderung mangkir dari tanggung jawabnya, karena tidak adanya sanksi yang tegas dari pimpinan kepada bawahannya, sehingga disiplin kerja pegawai yang diharapkan sulit akan terwujud. Gibson, dkk (2007:13), bahwa disiplin sebagai penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang. Penggunaan hukuman digunakan apabila manajer dihadapkan pada permasalahan perilaku bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan dan prestasi kerja yang di bawah standar perusahaan. Adapula yang mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain telah gagal

Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dengan kata lain kemampuan adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan. Olehnya itu, seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa atau sanggup melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. Sedangkan kemampuan kerja adalah suatu kesadaran yang ada pada diri individu atau pegawai yang sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam menyelesaikan pekerjaannya. Robbins (2001:218) mengemukakan bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Maksud dari aspek kemampuan dalam penelitian ini, bahwa kemampuan perangkat desa akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Kemampuan perangkat desa disini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Kewajiban seorang perangkat desa adalah dapat menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan aturan yang ada. Suatu kemampuan yang ada dalam diri seseorang dapat menjadikan orang tersebut dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Para perangka desa dituntut dapat memberikan kinerja yang baik untuk organisasi di tingkat desa.

Kemampuan perangkat desa dapat dikatakan kurang baik, hal ini dilihat dari sisi pengetahuan yang dimiliki oleh perangkat desa. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap perangkat desa akan menentukan baik dan buruknya hasil pekerjaan, sehingga perangkat desa menjadi peranan yang penting dalam suatu organisasi. Terkait hal tersebut di atas, perangkat desa harus mempunyai pengetahuan di mana setiap perangkat desa mempunyai kemampuan sesuai yang ada dalam dirinya yaitu mampu mengambil keputusan dengan cepat tetapi cermat teknis pelaksanaan tugas di dalam kegiatan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa kerjasama yang terbangun melalui pengetahuan dan kemampuan para perangkat desa Maku, dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan bermanfaat buat diri sendiri serta untuk organisasi. Untuk itu sebuah tanggung jawab yang diberikan kepada perangkat desa, apabila tidak dilaksanakan dengan maksimal dan konsisten, besar kemungkinan akan menyebabkan kegagalan dalam suatu organisasi setingkat pemerintahan desa.

Kesempatan

Kesempatan adalah peluang karena kita dapat mengambil atau mengabaikannya. Kesempatan adalah keluasan karena membuka jalan-jalan baru di masa depan. Di hadapan kita berjajar pintu-pintu

kesempatan tak terhingga yang terbuka lebar. Kita hanya bisa memilih satu dan tak ada jalan kembali. Karenanya putuskanlah yang terbaik bagi kita. Nasib tidak memihak pada siapa-siapa, melainkan pada keputusan kita sendiri. Kesempatan yang dimaksud pada penelitian ini yaitu kesempatan yang diberikan pada para perangkat desa untuk dapat memiliki rencana atau ide-ide serta gagasan untuk merealisasikannya sesuai tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kesempatan yang diberikan, salah satunya yaitu pengembangan karir. Dalam proses pengembangan karir, Kepala Desa Maku memberikan kesempatan yang sebesar-besarnya kepada perangkat desa untuk berpartisipasi dalam struktur kerja organisasi. Di lain pihak, perangkat desa dituntut memiliki tanggung jawab untuk membuat perencanaan karir dan masa depan serta menemukan cara untuk memberikan sumbangan pada organisasi. Menurut Rivai (2004:53), bahwa pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Tindakan ini biasanya disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer atau pihak lain yang berwenang dalam satu organisasi. Dengan demikian pengembangan karir dapat diartikan sebagai sekumpulan tujuan-tujuan pribadi dan gerakan strategis yang mengarah pada pencapaian prestasi yang tinggi dan kemajuan pribadi sepanjang jalur karir. Tujuan pengembangan karir secara umum adalah membantu pegawai memusatkan perhatian pada masa depannya dalam perusahaan dan membantu pegawai mengikuti jalur karir yang melibatkan proses belajar secara terus menerus.

Setiap perangkat desa pada dasarnya mengharapkan adanya pengembangan karir, karena dengan pengembangan ini akan mendapat hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang tidak bersifat material misalnya status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam praktek pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2003:86), bahwa pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Bagi organisasi pengembangan karir menjadi suatu cara untuk mendukung atau meningkatkan produktivitas para perangkat desa, sekaligus mempersiapkan perangkat desa untuk dunia yang berubah. Selanjutnya yang berkewajiban memikul tanggung jawab karier adalah individu, menghargai minat, keterampilan dan nilai, mencari informasi dan sumber karier, dan secara umum mengambil langkah-langkah yang harus ditempuh untuk memastikan sebuah karier yang membahagiakan dan memenuhi harapan. Selain itu juga akan mendorong individu agar lebih berdisiplin dalam bekerja. Adanya pengembangan karier yang jelas dan mantap diharapkan individu akan termotivasi untuk memajukan organisasinya dalam mencapai tujuan.

Menurut Alwi (2001:49), bahwa pola pengembangan pegawai memiliki implikasi karena bukan lagi diarahkan untuk mengisi jabatan yang tersedia secara struktural, tetapi terarah kepada keberhasilan karyawan secara psikologis di mana tanggung jawab seseorang karyawan terhadap karirnya menjadi lebih besar. Karakteristik karir yang berlandaskan pada jenjang yang bersifat linier tidak berarti harus ditinggalkan tetapi perkembangan pola karir dari bersifat linier menjadi bersifat *protean career* (PC) tidak bisa dihindarkan karena tujuan karyawan bekerja bukan lagi semata-mata karena ingin mencapai sukses karir dalam perusahaan karena ada peluang jabatan yang tersedia, melainkan mencapai prestasi dalam karir berdasarkan kemampuan riil yang dimiliki.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa Maku Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi, relatif belum efektif sebagaimana yang diharapkan. Penyebabnya adalah terletak pada aspek motivasi, yaitu masih rendahnya motivasi yang timbul dari dalam diri perangkat desa terkait dengan disiplin kerja. Selain itu, faktor lain yang menyebabkan sehingga perangkat desa cenderung melanggar aturan organisasi, yaitu tidak tegasnya sanksi yang diberikan Kepala Desa kepada perangkat desa yang tidak taat dan patuh.

pada aturan organisasi. Sementara aspek kemampuan pada dasarnya sudah baik, dilihat dari pengetahuan dan penguasaan pekerjaan sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Begitu pula dengan aspek kesempatan, dalam hal ini pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin dan Saebani, Ahmad Beni. 2012. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung. Pustaka Setia.
- Dwiyanto, Agus., 1995. Penilaian Kinerja Organisasi Publik. Jurusan Ilmu Administrasi Negara. Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Gibson James L. 1990. Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses (Jilid II) Jakarta. Erlangga.
- Idrus Muhammad. 2009. Metode Penelitian Ilmu Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Jakarta. Erlangga.
- Irawan Prasetya. 2006. Analisis Kinerja: Panduan Praktis Untuk Menganalisis Kinerja Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai, LAN RI, Jakarta.
- Kartono Kartini. 1993. Pemerintahan dan Kepemimpinan. Rajawali Press. Jakarta.
- Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 239/IX/6/82003 Tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Mahmudi. 2005. Manajemen kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : UPP AMP YKPN
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta. Refika Aditama.
- Nawawi Hadari. 2006. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Ndraha Taliziduhu. 1997. Budaya Organisasi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Pasolong Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Alfabeta. Bandung.
- Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa
- Rasyid M. 1992. Pembangunan Kualitas dan Usaha-usaha Peningkatan Aparatur Pemerintah. Universitas Tadulako Palu.
- Robbins Stephen P. 2001. Perilaku Organisasi. Jakarta. Prehallindo.
- Siagian Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Rineka Cipta. Jakarta
- Simamora Henry, 1995, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Jakarta.
- Sinambelan L.P. 2006. Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarto Aman. 1999. Analisis Kinerja. Surabaya : Diklat Prop. Dati I Jatim.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suseno. 2002. Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja, dan Profit kerja. Yayasan Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Syarif Roesli. 1991. Teknik Manajemen Latihan dan Pembinaan. Bina Aksara. Bandung.
- Tjiptoherianto Prijono. 1993. Pembangunan Sumber Daya Manusia. Prisma. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah
- Wibowo J. 2007. Motivasi dan Pemasukan Dalam Manajemen. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widodo Joko. 2006. Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja. Jakarta. Bayumedia Publishing.