

Receive : 24 June 2023
Revised : 26 June 2023
Accepted : 28 June 2023

Jurnal ADMINISTRATOR

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

Vol. 5 No. 1, Juni 2023, Hlm. 89-103



Kinerja Perangkat Desa Wiapore Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi

M Syukur

E-Mail : syukurpacoppori79@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Perangkat Desa Wiapore Kecamatan Marawola Barat 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, Huberman dan Saldana. 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 Wiapore belum efektif. Penyebabnya adalah aspek kemampuan dan aspek kesempatan, yang mana dalam hal ini, aspek kemampuan perangkat desa dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan desa relatif masih belum sesuai dengan kebutuhan organisasi, yakni terbatasnya kemampuan perangkat desa dalam menguasai teknologi berupa komputer dan laptop. Sementara aspek kesempatan juga memiliki permasalahan tersendiri yakni ketidakmampuan perangkat desa untuk membiayai dirinya sendiri dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan yaitu melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi

Kata Kunci : Kinerja, Motivasi, Kemampuan, Kesempatan

LATAR BELAKANG

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 (Widjaja, 2003:76). Pemerintah 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 harus diarahkan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang peka terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Penyelenggaraan otonomi daerah telah membawa tuntutan dan perubahan terhadap sistim nilai dan budaya kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Penyelenggaraan otonomi daerah menuntut nilai dasar yang senantiasa dapat mengakomodasikan kebutuhan yang berorientasi kepada aspirasi masyarakat yang ada di desa dengan prinsip-prinsip demokratisasi, peran serta, pemerataan dan berkeadilan. Kondisi tersebut menuntut adanya kerangka pikir yang terstruktur untuk dapat memberdayakan fungsi publik agar lebih sesuai dengan tuntutan perkembangan ekonomi, politik, sosial dan budaya. Untuk itu diperlukan peningkatan budaya dan etos kerja yang berorientasi kepada pencapaian hasil serta pertanggungjawaban berdasarkan nilai-nilai akuntabilitas menuju *good governance* yakni untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan harapan masyarakat yang ada di desa. Tugas utama yang harus diemban pemerintah desa adalah bagaimana menciptakan kehidupan demokratis, memberikan pelayanan sosial yang baik, sehingga membawa masyarakatnya pada kehidupan yang sejahtera, rara tenteram dan berkeadilan. Pemerintah desa dituntut untuk lebih memahami apa yang menjadi kebutuhan dari warganya yang terdiri dari berbagai lapisan. Artinya, bahwa pemerintah dalam pemerintahannya dan dalam pembuatan kebijakan dituntut untuk melibatkan seluruh unsur masyarakat untuk mengetahui secara langsung sejauhmana dan seperti apa kondisi serta

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

apa yang sesungguhnya menjadi kebutuhan masyarakatnya.

Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa). Pemerintahan desa dalam pembagian wilayah administratif Indonesia berada di bawah kecamatan. Desa dipimpin oleh seorang Kepala Desa. Penyelenggara pemerintahan desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menerangkan 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 hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat mengemban amanat undang-undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah

membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, profesional, dan mampu berbuat lokal serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

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, perangkat desa memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi pemerintahan desa 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 dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat terwujud.

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, maupun manajemen pemerintahan yang ada di desa. Berkaitan dengan ketentuan tersebut, ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh perangkat desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional. Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Perangkat desa yang berada ditengah-tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, perangkat

desa merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan.

Sering dengan perubahan kelembagaan di desa maka mau tidak mau mendorong sumber daya manusia (aparatur) desa untuk bekerja sesuai dengan target yang hendak dicapai. Untuk itu aparat desa harus dapat bekerja secara maksimal. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai salah satu faktor produksi sebagaimana pendapat manajemen kuno, yang memperlakukan manusia seperti halnya mesin. Tetapi sekarang ini aparat desa betul-betul sebagai *Human Capital* yang sangat berperan sesuai dengan pandangan manajemen modern. Perbedaan pandangan itu membawa indikasi pada perlakuan atas sumber daya manusia. Dalam pandangan yang pertama sumber daya manusia dikelola sejajar dengan manajemen produksi. Keuangan dan pemasaran yang tentunya tidak sesuai dengan harkat martabat manusia. Karena manusia bukan sekedar sumber melainkan pelaksanaan yang menjalankan lembaga atau motor pengarah organisasi.

Pemerintah Desa di bawah pimpinan Kepala Desa memiliki tugas yaitu: 1) menyelenggarakan urusan

pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efisien dan akuntabel, 2) melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati. Dengan demikian, Pemerintah Desa menjalankan fungsi administrasi pemerintahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum, dan pembinaan lembaga masyarakat. Namun demikian yang terjadi di tingkat pemerintahan terendah yaitu desa justru banyak terjadi kejadian-kejadian yang menyangkut rendahnya pelayanan pemerintahan kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Idealnya, perangkat desa harus mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Kenyataannya, perangkat pemerintah Desa Wiapore belum mampu menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan dengan baik. Di samping karena kualitas aparturnya, juga karena tidak semua warga masyarakat mengetahui kebutuhan dirinya sehingga masyarakat begitu saja percaya kepada aparat desa. Kegiatan penyelenggaraan pemerintah desa di Desa Wiapore dilaksanakan oleh Kepala Desa dan Perangkat Desa. Penyelenggaraan pemerintah desa akan tersusun dan semakin terarah lebih baik bahkan lebih

maju apabila kinerja segenap perangkat desa dalam memberikan pelayanan tidak lambat, tidak berbelit-belit dan tidak formalitas, sehingga masyarakat merasa kepentingannya dapat terlayani dengan baik dan bersih dari unsur-unsur korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Dengan demikian, penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Wiapore haruslah mengacu pada aturan pemerintah yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, aparatur desa terutama Kepala Desa diharapkan benar-benar menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang telah ditetapkan. Berbagai persoalan di atas sedikit banyak telah mempengaruhi masyarakat untuk menuntut pemerintah agar menciptakan pemerintahan yang baik (*good government*) agar aparatur pemerintah desa dapat menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat dengan lebih baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka perangkat desa Wiapore sebagai penyelenggara pemerintahan desa yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat, dituntut untuk melayani masyarakat dengan baik sehingga membutuhkan kinerja dan produktivitas yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat menciptakan kinerja yang baik dan kinerja perangkat desa

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

yang baik akan meningkatkan produktivitas untuk organisasi.

Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan, peneliti melihat ada beberapa hal yang menyebabkan sehingga kinerja perangkat Desa Wiapore belum efektif. Jika dikaitkan dengan teori yang digunakan peneliti sebagai pendekatan untuk mengukur kinerja perangkat desa Wiapore, ternyata masih jauh dari harapan organisasi. Adapun teori yang diadopsi peneliti dalam penelitian ini adalah teori dari Robbins (2001:187) yang terdiri dari 3 (tiga) aspek, yaitu: motivasi, kemampuan dan kesempatan.

Bertitik tolak dari aspek teori tersebut di atas, peneliti melihat ada aspek yang tidak terpenuhi sehingga menyebabkan kinerja perangkat desa relatif belum efektif, di antaranya adalah aspek kemampuan perangkat desa yang masih jauh dari harapan organisasi, yaitu ketidakmampuan sebagian besar perangkat desa dalam menggunakan komputer/laptop, selain itu kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi di desa juga belum sepenuhnya dapat dilakukan, karena adanya keterbatasan dalam berkomunikasi dengan pihak-pihak yang bermasalah karena latar belakang pendidikan yang terbatas (paket C). Sedangkan aspek kesempatan, dalam hal ini sebagian besar perangkat desa belum berinisiatif untuk melanjutkan

pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi karena terkendala pada biaya pendidikan.

METODE

Nazir (2003:54), mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan-hubungan antar fenomena yang diselidiki". Sedangkan yang dimaksud dengan desain kualitatif, yaitu menggambarkan suatu keadaan dari suatu objek penelitian, kemudian dianalisis sesuai dengan data yang dikumpulkan. Sedangkan Masyhuri dan Zainuddin (2009:13), mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang pemecahan masalahnya menggunakan data empiris.

Lokasi penelitian yang ditetapkan peneliti adalah Desa Wiapore Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi. Adapun teknik penentuan informan yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive*, yaitu suatu teknik penarikan informan yang digunakan dengan cara sengaja memilih atau menunjuk orang-orang yang dianggap mengetahui, mengalami dan pihak yang berwenang. Informan penelitian yaitu 5 orang. Teknik pengumpulan data

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data dalam penelitian kualitatif memiliki pembahasan yang beragam, para ahli memiliki pendapat yang berbeda-beda. Miles, Huberman, dan Saldana (2014:12-14) mengajukan model analisis data yang disebutnya sebagai *model interaktif*. Model interaktif ini terdiri dari tiga hal utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi

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 menyelenggaraan 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. Pemerintah desa sebagai ujung tombak dalam sistem pemerintahan daerah akan berhubungan dan bersentuhan langsung dengan

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

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 Wiapore harus diarahkan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang peka terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat

1. 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 wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah seorang informan tentang motivasi yang timbul dari dalam diri para perangkat desa yang berkaitan dengan kehadiran, bahwa motivasi yang timbul dari dalam diri perangkat desa yang ada di Kantor Desa Wiapore merupakan hal yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena tanpa motivasi tersebut, mustahil perangkat desa akan melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dan sejauh ini

bahwa perangkat Desa Wiapore telah memperlihatkan motivasi tersebut dengan cara memperlihatkan disiplin mereka melalui kehadiran mereka tepat pada waktunya, sesuai dengan kesepakatan antara Kepala Desa dan Perangkat Desa.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa yang diutarakan informan tersebut di atas terkait dengan motivasi yang timbul dari dalam diri seorang perangkat desa, telah sesuai sesuai dengan yang peneliti saksikan, yaitu disiplin kerja perangkat desa yang ada di Kantor Desa Wiapore relatif telah mengacu pada aturan yang telah disepakati yaitu masuk dan pulang kantor sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Apabila dikaitkan dengan definisi disiplin itu sendiri, seperti yang dikemukakan Prijodarminto (2007:42), bahwa disiplin adalah sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Oleh karena itu, disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan.

Dengan demikian peneliti memberikan suatu kesimpulan bahwa, kinerja perangkat desa relatif sudah

efektif dilihat dari tingkat kehadirannya, dengan asumsi bahwa motivasi kerja perangkat Desa Wiapore sudah . Selain dasarkan aturan yang berlaku. Diketahui bahwa kehadiran rata-rata perangkat desa dikategorikan baik, yaitu 85% ke atas. Persentase tersebut diperoleh karena sebagian besar perangkat desa hadir pada saat pukul 08.00 pagi dan pulang pada pukul 15.30 sore.

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.

2. 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 perangkat desa dituntut dapat memberikan kinerja yang baik untuk organisasi di tingkat desa.

Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa kemampuan perangkat desa dapat dikatakan relatif belum optimal, hal ini dilihat dari sisi pengetahuan yang dimiliki oleh perangkat desa. Pengetahuan yang dimiliki oleh setiap perangkat desa belum bisa diandalkan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di kantor desa bahkan terkadang saling lempar tanggungjawab dalam mengatasi aduan masyarakat. Hasil wawancara penelitian yang dilakukan terkait dengan pengetahuan perangkat desa terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, bahwa sebagian besar perangkat desa minim penguasaan

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

terhadap teknologi bahkan tidak mampu mengoperasikan komputer dan laptop.

Jika kita melihat tingkat pendidikan ataupun *background* dari para perangkat desa belum ada yang lulusan sarjana dan semuanya lulusan sekolah menengah atas (SMA) dan sederajat bahkan ada beberapa orang yang berstatus lulusan paket C, ini memberikan sebuah gambaran akan *inkonsistensi* organisasi terhadap system rekrutmen perangkat desa yang tidak melihat adanya perbedaan *background* perangkat desa. Jika unit-unit organisasi menempatkan seorang perangkat desa tanpa melihat latar belakang pendidikannya maka jelas saja akan menimbulkan kurangnya pengetahuan akan tugasnya. Oleh karena itu, pimpinan harus menempatkan seorang perangkat desa dengan latar belakang pendidikan dan mempunyai pengetahuan akan bidangnya. Sehingga jika dalam sistem kinerjanya tentu akan ditangani oleh orang-orang yang paham akan bidang kerjanya dan tentunya akan menghilangkan kecenderungan pincangnya organisasi dalam menyelenggarakan kegiatan sesuai tugas dan fungsinya.

Menurut peneliti bahwa peran dan fungsi perangkat desa turut menentukan keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi. Disamping itu, peran dan fungsi juga merupakan

bagian yang melekat dari aktivitas organisasi dan turut mewarnai budaya kerja, terutama bagi para perangkat desa yang sangat dekat perannya dalam mendukung tugas kepemimpinan, baik di tingkat lokal maupun nasional. Sehingga para perangkat desa dituntut untuk dapat memberikan suatu layanan kepada masyarakat. Selain itu, pengalaman seorang dalam suatu organisasi juga menjadi hal yang sangat penting, mengingat pengalaman yang dimiliki perangkat desa akan memberikan beberapa informasi ataupun hal-hal yang sudah pernah dilakukan oleh perangkat desa tersebut. Bilamana salah seseorang sudah menguasai secara teknis penyelenggaraan kegiatan tentunya akan memberikan kontribusi yang positif/informasi dan memiliki kemampuan untuk berbagi pengalaman kepada yang lainnya yang masih baru maupun perangkat desa yang belum lama bekerja.

Reesenzweig dalam Gibson, dkk (2007:123) mengatakan bahwa kemampuan seorang pegawai yang cocok dimiliki setiap organisasi modern adalah ketrampilan teknis, ketrampilan kemanusiaan dan kemampuan konseptual. Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas, dapat dirumuskan bahwa kemampuan yang dimaksud adalah kecakapan,

ketrampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh perangkat desa. Sedangkan yang dimaksud dengan kemampuan dalam penelitian ini adalah semua potensi berupa pengetahuan, ketrampilan, pengalaman dan pendidikan yang dimiliki oleh perangkat desa untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

3. 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 termasuk kesempatan untuk mendapatkan kesempatan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Hasil wawancara peneliti dengan salah satu informan mengatakan bahwa kesempatan untuk mengembangkan diri melalui suatu pelatihan yang biasa diadakan di kecamatan maupun di

Kabupaten tetap diberikan kepada perangkat desa namun sifatnya bergantian tergantung jenis kegiatannya.

Selain pemberian kesempatan dalam proses pembuatan rencana kerja, para perangkat desa tentunya akan memanfaatkan umpan balik dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Bagi orang cerdas/bijak, dia akan memanfaatkan kesempatan dengan sebaik-baiknya, karena dia menyadari bahwa kesempatan adalah karunia yang sangat berharga dan belum tentu kesempatan itu akan datang untuk kedua kali. Dalam realita memang pada kondisi tertentu, munculnya kesempatan itu mungkin butuh pematangan waktu. Kita perlu menunggu sesaat, tetapi bukan dengan sikap yang pasif. Sebaliknya, kita menunggu kesempatan itu dengan sikap waspada, proaktif dan penuh kesiapan.

Banyak tantangan yang harus dihadapi para perangkat desa dalam melaksanakan tugas. Ketika tugas yang dilaksanakan berjalan dengan bagus dan sempurna, tidak pernah dipuji. Tapi, ketika pelaksanaan berlangsung dengan tidak bagus, pasti pegawai (bawahan) pihak yang paling dimarahi. Mengingat tugas dan tanggung jawab yang diemban sangat berat, namun dalam melaksanakan tugas hendaknya tidak dilaksanakan dengan kaku. Undang-undang dan peraturan terkadang di buat

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

dalam kondisi ideal. Dalam prakteknya kadang harus dikombinasi dengan sense. Hingga kita mempunyai *feeling* apakah dapat diterapkan seperti yang tertulis atau perlu dilakukan modifikasi atau penyesuaian. Selain itu, perlunya penataan di bagian jumlah personil/pegawai dalam menangani pekerjaan ini sehingga tidak tercipta sikap saling harap-mengharapkan antara perangkat desa.

Handoko (2003:73), mengatakan bahwa karir adalah semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang. Dengan demikian karir menunjukkan perkembangan para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam satu organisasi. Berarti karir adalah posisi yang terkait dengan pekerjaan yang diduduki seseorang sepanjang hidupnya. Orang-orang mengejar karir untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan individual secara mendalam.

Dalam proses pengembangan karir, Kepala Desa Wiapore 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 pekerja 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. Menurut peneliti bahwa keterlibatan perangkat desa sangat diharapkan untuk memberikan sumbangsi dan pemikiran mereka agar kegiatan yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu diharapkan adanya keterlibatan perangkat desa dalam setiap kegiatan demi tercapainya tujuan dari organisasi. Bertitik tolak dari uraian di atas diketahui bahwa kesempatan perangkat desa untuk mengembangkan dirinya sangat terbuka lebar, hanya saja terkendala pada pengembangan diri yang ada hubungannya dengan

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

pendidikan bahwa sebagian besar perangkat desa terkendala pada pembiayaan apabila ingin melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Dengan demikian bahwa perangkat desa adalah sumber daya yang sangat bermanfaat, karena tanpa keterlibatan sumber daya manusia, niscaya tujuan yang diinginkan akan berhasil dengan baik. Selain itu, para perangkat desa juga diberikan kesempatan untuk mengembangkan karirnya melalui pelatihan agar tercipta sumber daya manusia yang handal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa Wiapore Kecamatan Marawola Barat Kabupaten Sigi relatif belum efektif sebagaimana yang diharapkan. Penyebabnya adalah terletak pada aspek kemampuan perangkat desa yaitu belum mampu melaksanakan tugas-tugas pemerintahan desa secara optimal, salah satunya adalah sebagian besar perangkat desa tidak memiliki kemampuan untuk mengoperasikan komputer dan laptop sehingga berpengaruh pada tugas yang diberikan kepada mereka. Begitu pula dengan aspek kesempatan, dalam hal ini perangkat desa diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan hanya saja terkendala pada

keinginan untuk melanjutkan pendidikan yang masih sangat terbatas karena terkendala pada pembiayaan. Dengan demikian, diharapkan adanya pelatihan yang diberikan untuk pengoperasian komputer/laptop dan kesempatan yang diberikan kepada perangkat desa yang latar belakang pendidikannya masih setingkat sekolah menengah atas (SMA) agar diberikan *support* untuk dapat melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi dengan mengajukan beasiswa pendidikan agar tercipta sumber daya manusia yang handal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gibson, Ivencevich, & Donnelly .2007. Organisasi, Edisi Kedelapan, Jilid I, Terjemahan. Jakarta: Binarupa Aksara
- [2] Handoko Hani T, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- [3] Hasibuan S.P. Malayu, 2007, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, Bumi Aksara, Jakarta
- [4] Masyhuri dan Zainuddin. M. 2009. *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung. Refika Aditama.
- [5] Miles B. Matthew, Huberman A. Michael & Saldana. 2014.

Receive : 24 June 2023

Revised : 26 June 2023

Accepted : 28 June 2023

P-ISSN : 1858-084X

E-ISSN : 2808-5213

DOI : 10.55100/administrator.v5i1.68

Qualitative Data Analysis. America:
Sage Publication.

- [6] Nazir Mohammad. 2003. *Metode Penelitian.* Jakarta. Ghalia Indonesia.
- [7] Prijodarminto, Soegeng. 2007. *Disiplin Kiat Menuju Sukses.* Jakarta: Pradana Paramita
- [8] Rivai Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Grafindo. Jakarta.
- [9] Robbins Stephen P, 2001. *Perilaku Organisasi.* Jakarta. Prehallindo.
- [10] Sumidjo Wahyu. 1996. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta. Galia Indah.
- [11] Widjaja HAW. 2003. *Otonomi Desa.* Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- [12] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- [13] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah