

**ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM PENYELENGGARAAN
PEMERINTAHAN DESA PADA KANTOR DESA SUMBERJO KECAMATAN
REMBANG KABUPATEN REMBANG**

**ANALYSIS OF VILLAGE APPARATUS PERFORMANCE IN VILLAGE
GOVERNMENT IMPLEMENTATION AT SUMBERJO VILLAGE OFFICE, REMBANG
DISTRICT, REMBANG REGENCY**

Nabila Putri Ramadhani¹, Dyah Lituhayu¹, Nina Widowati¹

¹ Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.

*Corresponding author: ramadhaninabila207@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received

Revised

Accepted

Published

Keywords:

Employee Performance,

Government Administrators,

Village Government

The village government is one of the elements of the village government administration that has a large element, the good or bad implementation of village government is very dependent on the performance of the village apparatus as an element of the government administration. The purpose of this study was to determine the performance of the Sumberjo Village apparatus and to determine the factors that hinder the performance of the village apparatus in the implementation of village government in Sumberjo Village. This study uses a descriptive method with a qualitative approach and data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation. The results of the study indicate that the performance of the village apparatus is still not optimal because the indicators for measuring employee performance on work quality show that responsibility for public complaints is still inadequate because there is no good complaint management

system. The quantity of work shows that the number of village programs implemented and the participation of the apparatus in community activities are still low. Working hours show that there are still apparatus who are late and attendance and in completing tasks do not match the specified time. While good cooperation with co-workers shows that coordination in decision making is less effective, resulting in delays and program failures. While the inhibiting factors, namely internal factors, show that time discipline, time management, and inefficient internal communication cause delays in public services. External factors show that negative public perception due to delays in service reflects a decrease in the reliability expected from village officials.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, desa memiliki hak adat dan hak asal usul untuk

mengurus kepentingan masyarakat setempat, serta berperan dalam mewujudkan cita-cita kemerdekaan. Selama perjalanan kenegaraan

Republik Indonesia sampai sekarang, desa telah mengalami berbagai perkembangan. Oleh karena itu, desa harus dilindungi serta diperkuat agar menjadi desa yang mandiri, maju, dan tanggung sehingga dapat memberikan pondasi yang kuat bagi pelaksana pemerintahan dan pembangunan.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintahan desa, merupakan satu sistem dalam kelembagaan dalam pengaturan tugas dan fungsi serta hubungan kerja. Perangkat desa terdiri atas: sekretariat desa, pelaksanaan kewilayahan, serta pelaksanaan teknis. Penyelenggaraan pemerintah desa akan menjadi lebih terstruktur dan semakin terarah dan maju lagi. Hal ini terjadi ketika kinerja aparatur desa memberikan pelayanan sesuai dengan asas-asas penyelenggaraan pemerintahan desa. Asas tersebut ialah efisien, transparan, profesional, akuntabel, dan efektif, juga terbebas dari KKN (Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme). Pemerintah desa sebagai salah satu unsur penyelenggara negara. Di desa, ada unsur baik atau buruknya penyelenggaraan pemerintahan desa bergantung kepada kinerja aparatur desa sebagai penyelenggara negara.

Perangkat desa adalah bagian dari aparatur pemerintah yang merupakan salah satu unsur yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan. Perangkat desa merupakan pegawai yang dipilih oleh pejabat yang berhak untuk melaksanakan tugas pemerintahan terkait pelayanan kepada penduduk, sesuai dengan peraturan untuk mendukung tugas kepala desa. Aparatur desa berperan untuk melaksanakan pemerintahan guna mencapai tujuan negara. Maka, seluruh perangkat desa harus memiliki rasa tanggung jawab, keterampilan, keahlian, serta kepedulian yang tinggi untuk menjalankan tugas mereka, yakni melayani masyarakat.

Pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala desa bertugas mengurus pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara bertanggung jawab. serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh bupati. Artinya,

pemerintah desa menyelenggarakan fungsi pemerintahan, memberdayakan masyarakat, melayani masyarakat, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, merawat prasarana serta sarana umum dan mengembangkan fasilitas umum. Tetapi, di tingkat pemerintahan, masih banyak insiden di mana pelayanan pemerintah kepada masyarakat tidak memadai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas. Kritik tersebut menunjukkan bahwa pentingnya sikap perangkat desa dalam pencapaian maksud dan tujuan penyelenggaraan pemerintahan desa tidak lepas dari sikap batin manusia sangat mempengaruhi segala keputusan yang diambil. Artinya, aparatur pemerintahan desa sebagai *Supporting System* utama penyelenggaraan pemerintahan desa harus mampu melaksanakan fungsi pokok dan tugas yang diberikan kepadanya.

Perangkat desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa lainnya yang berperan sebagai penyelenggara pemerintahan desa. Meliputi sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun. Agar peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja perangkat desa lebih maksimal, penting bagi semua bidang pekerjaan dilaksanakan secara seimbang. Hal ini akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan, meskipun terdapat keterbatasan baik dalam hal waktu maupun biaya. Keberhasilan perangkat desa menggantung pada kesungguhan dan perhatian dari para perangkat desa itu sendiri. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, yang akan mendukung keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu. Dalam rangka mencapai sinergi yang optimal, setiap perangkat desa harus dapat memanfaatkan potensi yang dimilikinya dengan sepenuhnya.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja aparatur. Pertama, kualitas adalah evaluasi dari pegawai terhadap hasil pekerjaan dan tingkat keberhasilan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Selanjutnya, jumlah kinerja yang dihasilkan juga dapat diukur dalam satuan kegiatan yang diselesaikan. Ketiga, alokasi waktu adalah evaluasi menilai seberapa efisien

kegiatan dapat diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan kesertaannya bagaimana koordinasi hasilnya dengan kegiatan lainnya, dan efisiensi waktu yang digunakan untuk aktivitas lainnya. Keempat efektivitas mencakup pemanfaatan optimal sumber daya organisasi seperti sumber daya keuangan, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil produksi di setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut. Kelima, kemandirian, mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya melalui kerja sama, inisiatif, kreativitas, dan disiplin. Keenam, komitmen kerja adalah ketika pegawai bertanggung jawab kepada jabatannya.

Melalui pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih kurang teliti. Jumlah unit yang diproduksi dalam sehari bervariasi. Biasanya, hanya beberapa masyarakat yang memohon surat pengantar pembuatan kartu keluarga dan surat keterangan belum menikah. Dari masyarakat, seringkali tidak ada masyarakat yang memohon surat pengantar. Ketepatan waktu sangat bergantung pada sejauh mana kegiatan diselesaikan tepat waktu yang kadang tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari laporan pertanggungjawaban yang sering disampaikan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Efisiensi dalam sumber daya organisasi belum optimal karena terbatasnya pemanfaatan teknologi. Dalam hal kemandirian, aparatur Desa Sumberjo masih menunjukkan kekurangan kemandirian dalam menjalankan tugasnya, karena masih terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur lain. Sedangkan komitmen kerja aparatur Desa Sumberjo masih tergolong rendah. Hal ini dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih tinggi selama jam kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Desa Sumberjo

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Yang Tidak Hadir		% Ketidakhadiran Karena Mangkir
				TM	M	
1	Januari	13	22	6	5	22,7%
2	Februari	13	22	4	4	18,2%
3	Maret	13	22	6	6	27,2%
4	April	13	19	4	5	22,7%
5	Mei	13	22	1	4	18,2%
6	Juni	13	22	-	3	13,6%
7	Juli	13	22	-	2	9,1%
8	Agustus	13	22	2	4	18,2%
9	September	13	22	1	5	22,7%
10	Oktober	13	22	4	-	-
11	November	13	22	3	-	-
12	Desember	13	22	-	4	18,2%

Sumber Data: Kantor Desa Sumberjo

Berdasarkan informasi dalam tabel tersebut disimpulkan bahwa tingkat pelanggaran absensi di kalangan karyawan dan pegawai masih tergolong tinggi. Menunjukkan kecenderungan peningkatan dari bulan Januari hingga Desember, dengan total 13 orang yang terlibat. Jumlah hari kerja efektif yang ada adalah 22 hari. Dari tabel tersebut, tingkat absensi di Kantor Desa Sumberjo berkisar antara 1-6 orang, atau 4,5% hingga 27,2%, dengan bulan Maret mencatat rata-rata absensi tertinggi, yaitu 6 orang atau 27,2%.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa masyarakat yang hadir ke kantor desa sering kali tidak dilayani sesuai jadwal yang sudah ditetapkan karena pegawai yang terlibat tidak berada di kantor. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan efisien. Agar dapat mencapai disiplin kerja yang diinginkan masyarakat, diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan yang memadai, etika, serta kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin negara dan masyarakat. Untuk mencapai aparat yang kompetitif, pendidikan pegawai memegang peran penting. Terutama, pelatihan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan organisasi, serta pelatihan dan pengembangan pegawai. Pendidikan merupakan alat untuk memperluas diri karena dapat membantu mengukur kemampuan individu dalam menganalisis dan memecahkan masalah. Tabel di bawah ini memperlihatkan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang.

Tabel 1.4

Daftar Jumlah Pegawai Kantor Desa Sumberjo

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pasca Sarjana (S2)	-	-
2	Strata Satu (S1)	8	61,54
3	SMA Sederajat	5	38,46
4	SD	-	-
Jumlah		13	100

Sumber Data: Kantor Desa Sumberjo 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pegawai Kantor Desa Sumberjo memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sebagian besar berpendidikan sarjana, meskipun ada juga yang hanya berpendidikan SMP. Melalui pelatihan, pengembangan, dan pembinaan yang diberikan, diharapkan para pegawai dapat mengembangkan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat mengerti tugas dan tanggung jawabnya serta melaksanakan tugasnya dengan efisien. Pembinaan jugalah membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja serta meningkatkan keterampilan para pegawai.

Agar kinerja Perangkat Desa Sumberjo dapat ditingkatkan, dibutuhkan pegawai yang minimal berpendidikan SMA atau setara dan memiliki pengalaman di bidang pemerintahan desa, serta memiliki keterampilan yang relevan. Pasalnya, tugas Perangkat Desa Sumberjo dalam memberikan layanan untuk masyarakat perlu didukung oleh pegawai berkualitas. Masyarakat juga memiliki harapan besar kepada Perangkat Desa Sumberjo. Masyarakat berharap agar kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dapat ditingkatkan.

Kegiatan kerja yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi sangat penting dalam setiap organisasi. Diperlukan disiplin kerja yang tinggi untuk mendukung kerja sama antar pegawai sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pelayanan publik adalah penanda performa pemerintahan yang jelas. Masyarakat dapat menilai kinerja pemerintahan secara langsung dari kualitas pelayanan yang diterimanya. Dalam kualitas pelayanan publik memberikan dampak langsung kepada masyarakat dari segala kalangan. Apabila sukses memberikan pelayanan yang profesional, efektif,

dan efisien, maka citra positif pemerintahan di mata masyarakat akan semakin meningkat.

Kantor Desa Sumberjo adalah lembaga yang memberi layanan kepada masyarakat yang memiliki pegawai berkualitas, profesional, serta berkinerja baik. Namun, pada masa kini, masih terdapat banyak pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan observasi penulis, terlihat beberapa gejala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah seringnya beberapa pegawai datang terlambat ke kantor. Hal ini berdampak pada lambatnya pelayanan kepada masyarakat. Salah satu warga yang penulis wawancarai mengungkapkan kesulitan dalam pengurusan karena pegawai yang seharusnya bertanggung jawab tidak berada di tempat saat jam kerja.

Wawancara dengan warga lain pada tanggal 13 Mei 2024 menunjukkan bahwa kinerja di Kantor Desa Sumberjo dinilai kurang memuaskan. Warga tersebut mengeluhkan bahwa banyak pegawai datang terlambat, yang mengganggu jam kerja yang telah ditentukan dan berdampak pada kualitas pelayanan serta proses pengurusan yang memakan waktu lama. Selain itu, terdapat kurangnya penerapan prinsip 3S (Salam, Sapa, Senyum) dan kurangnya pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan.

Pegawai bekerja secara efektif jika didukung oleh disiplin yang tinggi dan etika yang baik sehingga memberikan rasa kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan adalah supaya pegawai tidak mengabaikan masyarakat serta suasana kerja menjadi nyaman, sehingga pelayanan yang diberikan oleh staf Kantor Desa Sumberjo dinilai baik oleh masyarakat. Pendidikan adalah salah satu sarana pengembangan diri, dimana dengan adanya pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisis dan mengatasi berbagai masalah.

Mengamati temuan yang ada menunjukkan terdapatnya kendala di Kantor Desa Sumberjo, terutama terkait kemampuan

pegawai dimana masyarakat merasa bahwa pelayanan yang diberikan tidak optimal. Dalam pelaksanaan tugas administratif belum berjalan dengan konsisten sesuai ketentuan yang ada baik dalam pelayanan kependudukan maupun administrasi lainnya. Staf di Kantor Desa Sumberjo memberikan pelayanan yang menunjukkan bahwa kedisiplinan staf masih kurang sehingga berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Hal ini bisa terlihat dari permasalahan mengenai efektivitas, dimana dalam surat yang diterima tidak sebanding dengan jumlah surat yang diselesaikan yang membuat pencapaian kinerja yang kurang optimal. Situasi ini terjadi karena kurangnya konsisten dari pimpinan sehingga terdapat pegawai yang menghandel semua surat padahal dalam prosesnya bisa di bantu oleh pegawai lainnya.

Akibatnya, kualitas layanan menjadi buruk akibat seringnya terjadi keterlambatan dalam peningkatan layanan, kurangnya inovasi, dan ketidakpuasan pemerintah daerah terhadap peningkatan kualitas layanan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan sebuah organisasi sangat bervariasi dan meliputi beragam aspek mulai dari memenuhi permintaan pasar, meningkatkan pelayanan pada pelanggan, membuka peluang persaingan, meningkatkan kualitas layanan, hingga meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini juga terlihat dari keluhan masyarakat ketika pengurusan surat pengantar pembuatan kartu keluarga dan surat nikah, dimana masyarakat mengalami kendala karena petugas di kantor Desa Sumberjo bekerja sangat lambat atau tidak dapat dihubungi pada saat jam kerja. Dalam konteks penelitian ini, istilah pengelolaan surat mengacu pada serangkaian proses dalam organisasi untuk memperoleh tujuan dengan memanfaatkan sumber daya. Proses tersebut, meliputi penerimaan, pengumpulan, penyimpanan, peminjaman, penyusutan, dan pemusnahan surat. Pengelolaan surat terbagi menjadi dua bagian, yaitu pengelolaan surat masuk serta pengelolaan surat keluar.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, terlihat dalam semua surat menyurat baik surat masuk maupun surat keluar dikelola oleh satu orang staf saja. Selain itu, pengelolaan surat relatif mudah karena pencatatan surat masih dilakukan secara khusus melalui buku agenda. Berdasarkan latar belakang diatas, maka pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah yang ada, maka muncul pertanyaan penelitian "Mengapa belum optimalnya kinerja aparatur desa terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa?". Kemudian, berdasarkan gambaran permasalahan, peneliti ingin melihat bagaimana analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian ini berjudul "Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang."

PENELITIAN TERDAHULU

Sebagai Upaya dalam memperkaya teori pada proses pengkajian penelitian, acuan penelitian ini adalah penelitian terdahulu Iin Endah Setyawati, Fajar Muhammad (2022) yang berjudul Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Kantor Desa Cinunuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor penghambat kinerja pegawai di kantor Desa Cinunuk adalah tidak semua pegawai memahami sistem aplikasi komputer. Selain itu, kurangnya disipin pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun upaya yang sudah dilakukan dalam menanggulangi hambatan tersebut adalah meningkatkan komunikasi dan kerja sama serta memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terhadap tugas.

Penelitian Emilya Gusmita (2023) berjudul Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Serumpun Pauh Kabupaten Kerinci. Hasil Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Serumpun Pauh Kabupaten Kerinci sudah berjalan efektif. Aparatur desa dalam

melakukan suatu kegiatan menggunakan perencanaan dan pengawasan yang telah dilaksanakan dengan baik. Sehingga dalam melakukan suatu kegiatan akan menjadi mudah. Pengawasan dan masukan juga dilakukan oleh pemerintah desa terhadap perangkat desa dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Penelitian Amiruddin Setiawan, Pitria Mar`atul Janah (2024) berjudul Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Rangka Menyelenggarakan Pemerintahan Desa Jtimulya, Kecamatan Kasokandel Kabupaten Majalengka. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa hambatan seperti kurangnya keterampilan teknologi, kurangnya disiplin waktu, dan ketergantungan pada bantuan dari pihak lain. Upaya untuk mengatasi masalah ini termasuk pelatihan, pengecekan tugas ulang, peningkatan kesadaran akan disiplin, serta pelatihan komputer. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja aparat desa dalam mengelola sumber daya dan menghadapi tantangan masa depan.

Penelitian Cindy Andriani (2023) berjudul Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Pulau Aro Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparat desa Pulau Aro Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi menghasilkan nilai rata-rata 3,13 yang berada pada interval baik.

Manfaat penelitian terdahulu terhadap penelitian penulis adalah sebagai pedoman ataupun referensi yang bersumber dari metode penelitian dan hasil penelitian sebelumnya dalam melaksanakan penelitian ini. Penelitian sebelumnya juga bermanfaat sebagai pedoman bagi peneliti dalam menulis dan menganalisis penelitian ini. Penelitian yang dilakukan peneliti cukup berbeda dengan penelitian sebelumnya. Adapun beberapa perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian. Adapun perbedaan penelitian yang peneliti buat dengan penelitian terdahulu adalah

lokasi penelitian yang digunakan yaitu di Desa Sumberjo.

RUMUSAN MASALAH

Perumusan masalah disesuaikan dengan kondisi dan fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
2. Apa Faktor-Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Lokasi penelitian berada di Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Penentuan informan dilakukan dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*, Teknik ini dipilih karena dapat mengambil dan menentukan informan berdasarkan pertimbangan tertentu dari banyaknya informan yang ada. Dipilihnya subjek dalam penelitian ini tentu sudah berdasarkan pertimbangan dari beberapa pihak yang dikira dapat memberikan informasi terkait kinerja aparat desa dan seorang yang dinilai mengetahui informasi terkait aparat desa. Adapun informan dalam penelitian ini mencakup Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kaur Perencanaan, Kasi Pemerintahan, dan Masyarakat. Kemudian setelah data pada penelitian berhasil dikumpulkan, selanjutnya peneliti melakukan tahap analisis data. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan melibatkan tiga tahapan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan atau verifikasi. Sementara keabsahan data pada penelitian ini diperoleh menggunakan Teknik triangulasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber yang diperoleh dari pada informan atau narasumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Kantor Desa Sumberjo

Teori kinerja pegawai menurut Mathis dan Jackson (2009) memberikan kerangka kerja yang bermanfaat dengan mengidentifikasi empat indikator utama yaitu, Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Waktu Kerja, dan Kerjasama. Menerapkan teori kinerja pegawai pada temuan dari wawancara dan observasi yang telah dilakukan, memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang menghambat kinerja aparatur desa.

1. Kualitas Kerja

Menurut teori Mathis & Jackson (2009), kualitas kerja merupakan ukuran dari seberapa baik hasil kerja seorang karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan, yang meliputi ketelitian, kerapian kerja, keterampilan, dan kecakapan. Mathis & Jackson (2009) menggaris bawahi pentingnya ketepatan waktu dalam menilai kualitas kerja, yang mencerminkan manajemen waktu dan perencanaan yang efektif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aparatur Desa Sumberjo memiliki pendekatan terhadap penyelesaian tugas, di mana tidak ada sistem jadwal yang ketat dan penundaan dalam penyelesaian tugas dianggap wajar. Pendekatan ini menandakan adanya masalah dalam penerapan standar ketepatan waktu yang efektif. Menurut teori tersebut, ketidakmampuan untuk mematuhi jadwal yang ditetapkan dapat mencerminkan manajemen waktu yang buruk, kurangnya perencanaan yang matang, dan pengelolaan sumber daya yang tidak optimal. Hal tersebut sejalan dengan temuan bahwa ketepatan waktu sering kali menjadi indikator utama dari efisiensi dan efektivitas kerja, dan ketidakpastian dalam waktu penyelesaian tugas dapat mengganggu kualitas pelayanan publik.

Teori Mathis & Jackson menekankan bahwa efisiensi proses kerja melibatkan penggunaan sumber daya secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam konteks

penelitian, temuan menunjukkan bahwa masyarakat merasa layanan dari aparatur desa sering kali tidak konsisten dan informasi yang diberikan sering kali kurang jelas. Hal tersebut mencerminkan masalah dalam pengelolaan sumber daya dan proses kerja yang tidak efisien. Ketidakmampuan aparatur desa untuk memberikan pelayanan yang tepat waktu dan sesuai dengan harapan masyarakat mengindikasikan bahwa efisiensi proses kerja belum terwujud secara optimal.

Mathis & Jackson menekankan pentingnya responsivitas terhadap umpan balik sebagai bagian dari penilaian kualitas kerja. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa sistem pengelolaan keluhan di Desa Sumberjo belum terstruktur dengan baik, dengan masyarakat merasa bahwa keluhan mereka sering kali tidak mendapatkan tindak lanjut yang jelas. Dalam teori ini, responsivitas terhadap keluhan mencakup kemampuan untuk mendengarkan, memahami, dan menanggapi masukan dengan cara yang efektif. Ketiadaan sistem resmi untuk menerima dan menangani keluhan secara formal, serta kurangnya tindak lanjut yang konsisten, menunjukkan bahwa aparatur desa belum sepenuhnya memenuhi standar kualitas kerja dalam hal responsivitas. Penilaian kualitas kerja yang efektif memerlukan adanya prosedur yang jelas untuk menangani pengaduan dan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang saat ini tampaknya belum diterapkan secara optimal di Desa Sumberjo.

Secara keseluruhan, analisis berdasarkan teori Mathis & Jackson (2009) menunjukkan bahwa kualitas kerja aparatur Desa Sumberjo masih perlu ditingkatkan dalam aspek ketepatan waktu, efisiensi proses kerja, dan responsivitas terhadap keluhan masyarakat. Penerapan standar dan prosedur yang lebih ketat, serta peningkatan dalam pengelolaan waktu dan sumber daya, dapat membantu memperbaiki kualitas pelayanan dan mencapai hasil yang lebih baik sesuai dengan teori yang ada.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja didefinisikan sebagai jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan individu dalam periode waktu tertentu. Menurut teori tersebut, kuantitas kerja biasanya diukur berdasarkan jumlah tugas yang diselesaikan, volume produksi, atau unit yang dihasilkan. Penilaian kuantitas kerja mencerminkan kemampuan individu untuk memenuhi atau bahkan melebihi target yang ditetapkan, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kecepatan kerja, efisiensi, dan kapasitas menyelesaikan tugas dalam waktu yang ditentukan. Dalam penelitian ini, terdapat berbagai fenomena yang diamati untuk mengevaluasi kuantitas kerja aparatur Desa Sumberjo, meliputi jumlah tugas yang diselesaikan, frekuensi layanan kepada masyarakat, jumlah program yang telah dilaksanakan, serta partisipasi dalam kegiatan desa. Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa aparatur Desa Sumberjo menghadapi tantangan dalam memenuhi target kuantitas kerja yang diharapkan.

Menurut Mathis & Jackson (2009), kuantitas kerja yang optimal ditunjukkan melalui jumlah tugas yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Namun, penelitian ini menemukan adanya perbedaan dalam persepsi masyarakat terkait kinerja aparatur dalam hal penyelesaian tugas. Beberapa masyarakat mengapresiasi efektivitas aparatur dalam menyelesaikan program seperti perbaikan jalan dan distribusi bantuan sosial tepat waktu. Namun, sebagian besar responden justru mengeluhkan keterlambatan penyelesaian tugas, dengan beberapa program desa mengalami penundaan tanpa ada informasi yang jelas mengenai progres atau kapan tugas tersebut akan selesai. Temuan ini mencerminkan adanya ketidakkonsistenan dalam pencapaian target kuantitas kerja, yang dapat disebabkan oleh kurangnya perencanaan dan manajemen waktu yang baik.

Menurut teori Mathis & Jackson, efisiensi pelayanan juga mempengaruhi kuantitas kerja. Dalam penelitian ini, frekuensi layanan kepada masyarakat sebagai indikator kuantitas kerja

menunjukkan hasil yang bervariasi. Sebagian besar masyarakat merasa bahwa layanan yang diberikan tidak konsisten, sering kali tidak tersedia pada saat dibutuhkan, dan layanan cenderung tidak memenuhi harapan. Hal ini menunjukkan adanya kekurangan dalam pengelolaan waktu dan sumber daya, yang berdampak pada rendahnya kuantitas kerja dalam hal layanan publik. Kurangnya jadwal yang jelas dan perubahan yang tiba-tiba tanpa pemberitahuan memperkuat persepsi masyarakat bahwa kuantitas kerja aparatur dalam hal layanan kepada masyarakat belum mencapai standar yang diharapkan.

Aspek ini menunjukkan sejauh mana aparatur desa mampu merancang, melaksanakan, dan menyelesaikan program-program pembangunan. Menurut teori Mathis & Jackson, jumlah program yang diselesaikan dalam periode tertentu menjadi salah satu indikator utama kuantitas kerja. Namun, penelitian ini menunjukkan bahwa banyak program yang tidak terlaksana sesuai rencana, terutama akibat kendala seperti kurangnya dana, koordinasi yang lemah, serta ketidakjelasan peran pegawai dalam pelaksanaan program. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas program yang dilaksanakan oleh aparatur desa masih jauh dari optimal, dan kendala-kendala tersebut mencerminkan kegagalan dalam memenuhi target kuantitas kerja yang diharapkan.

Partisipasi aktif dalam kegiatan desa juga menjadi salah satu indikator kuantitas kerja menurut Mathis & Jackson. Penelitian ini menemukan bahwa keterlibatan aparatur desa dalam kegiatan masyarakat sangat minim. Informasi dari berbagai informan menunjukkan bahwa aparatur desa sering kali tidak hadir dalam acara-acara penting dan kurang mendukung program-program desa. Ketidakhadiran ini mencerminkan kurangnya kontribusi dalam hal kuantitas kerja terkait keterlibatan sosial dan pembangunan masyarakat. Partisipasi yang rendah juga menunjukkan kurangnya komitmen aparatur dalam mendukung program-program desa secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa berdasarkan teori Mathis & Jackson (2009), kuantitas kerja aparatur Desa Sumberjo belum mencapai standar yang diharapkan. Kegagalan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, ketidakpastian dalam layanan kepada masyarakat, minimnya jumlah program yang terlaksana, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan desa menunjukkan kuantitas kerja yang kurang optimal.

3. Waktu Kerja

Dalam menganalisis kinerja aparatur Desa Sumberjo berdasarkan teori Mathis & Jackson (2009) tentang waktu kerja, menyatakan bahwa waktu kerja melibatkan pengaturan durasi dan jadwal kerja yang berdampak pada efektivitas dan produktivitas karyawan, serta pentingnya keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat. Kedisiplinan Dalam Kehadiran dan Jam Kerja Menurut Mathis & Jackson (2009), kedisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja mencerminkan sejauh mana aparatur mematuhi jadwal dan aturan yang telah ditetapkan, serta bagaimana pengelolaan waktu mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja. Informasi dari berbagai informan menunjukkan bahwa kedisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja merupakan masalah yang terdapat pada aparatur desa. Aparatur desa sering terlambat datang dan pulang lebih awal dari waktu yang ditetapkan, yang mencerminkan ketidakpatuhan terhadap jadwal kerja. Kedisiplinan ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu tetapi juga berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat, seperti yang diungkapkan oleh informan. Keterlambatan dan ketidakhadiran aparatur desa menyebabkan penundaan dalam pelayanan dan mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap instansi desa.

Penggunaan Waktu Untuk Setiap Tugas Penggunaan waktu yang efisien untuk setiap tugas merupakan aspek penting dalam teori Mathis & Jackson, yang menekankan pentingnya pengelolaan waktu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif. Dalam penelitian ini, temuan menunjukkan bahwa pelayanan di Desa

Sumberjo sering mengalami penundaan, dengan waktu tunggu yang melebihi yang diharapkan. Penundaan ini mengindikasikan bahwa waktu yang dialokasikan untuk tugas-tugas administratif dan pelayanan tidak dikelola dengan baik. Keterlambatan dalam penyelesaian tugas mencerminkan bahwa waktu tidak digunakan secara produktif, dan menghambat efektivitas pelayanan. Teori Mathis & Jackson menyoroti pentingnya pemantauan waktu untuk menyelesaikan tugas dan mengidentifikasi potensi pemborosan waktu yang dapat menghambat pencapaian target, yang jelas terlihat dalam masalah penggunaan waktu di Desa Sumberjo.

Perencanaan Waktu Untuk Agenda Desa Perencanaan waktu untuk agenda desa adalah aspek kunci dalam teori Mathis & Jackson yang terkait dengan pengaturan waktu untuk berbagai kegiatan dan program. Dalam penelitian ini, terdapat masalah dalam perencanaan waktu untuk rapat dan kegiatan desa. Jadwal sering disusun secara mendadak, tanpa adanya sistem terstruktur, dan sering kali mengalami perubahan tanpa pemberitahuan yang memadai. Hal tersebut menunjukkan kurangnya perencanaan yang baik, yang mengarah pada ketidakpastian dan ketidaknyamanan di kalangan masyarakat. Menurut Mathis & Jackson, perencanaan waktu yang buruk dapat menyebabkan kegiatan tidak terlaksana sesuai rencana dan mengurangi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kurangnya sistem yang terstruktur dan jadwal yang sering berubah di Desa Sumberjo menunjukkan bahwa perencanaan waktu yang buruk berdampak negatif pada koordinasi dan efektivitas kegiatan desa.

Secara keseluruhan, temuan dari penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan waktu yang efektif dan disiplin dalam waktu kerja sesuai dengan teori Mathis & Jackson. Masalah dalam kedisiplinan kehadiran, penggunaan waktu untuk tugas, dan perencanaan waktu menunjukkan bahwa waktu kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat produktivitas dan kualitas

pelayanan, serta mempengaruhi kinerja keseluruhan aparatur desa.

4. Kerjasama yang Baik dengan Rekan Kerja

Berdasarkan analisis penelitian tentang kerjasama yang baik di Desa Sumberjo, temuan lapangan dapat dikaitkan dengan teori Mathis & Jackson (2009) mengenai kerjasama yang efektif dalam konteks lingkungan kerja. Menurut Mathis & Jackson, kerjasama yang baik merupakan elemen krusial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang melibatkan komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang adil, kepedulian terhadap rekan kerja, dan kerjasama dalam pengambilan keputusan. Mathis & Jackson menekankan pentingnya komunikasi yang terbuka dan efektif dalam kerjasama tim. Temuan di Desa Sumberjo menunjukkan adanya kendala dalam hal ini. Informasi sering kali tidak disampaikan tepat waktu atau tidak sampai ke semua pihak, menyebabkan miskomunikasi dan keterlambatan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini sejalan dengan teori Mathis & Jackson yang menggarisbawahi bahwa tanpa komunikasi yang jelas, kerjasama tidak dapat berjalan dengan optimal. Untuk meningkatkan kerjasama, perlu adanya perbaikan dalam alur komunikasi, seperti menyelenggarakan rapat koordinasi yang lebih teratur dan memastikan informasi disebarkan dengan jelas dan tepat waktu. Teori Mathis & Jackson juga menyoroti pentingnya pembagian tugas yang jelas untuk memastikan setiap aparatur memahami peran dan tanggung jawab mereka. Di Desa Sumberjo, meskipun ada usaha untuk membagi tugas berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab, sering kali terdapat ketidakseimbangan dan ketidakjelasan dalam pembagian tugas. Beberapa aparatur merasa beban tugas tidak merata, yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan dan menurunkan efektivitas aparatur.

Menurut Mathis & Jackson, kepedulian terhadap rekan kerja merupakan bagian dari kerjasama yang baik, yang mencakup dukungan emosional di tempat kerja. Temuan di Desa Sumberjo menunjukkan bahwa meskipun ada

usaha untuk mendukung rekan kerja, bantuan sering kali datang terlambat atau tidak terstruktur dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat niat untuk saling membantu, pelaksanaannya tidak selalu konsisten. Untuk meningkatkan kepedulian, perlu adanya sistem yang lebih terorganisir untuk memastikan dukungan yang cepat dan efektif terhadap rekan kerja, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diuraikan oleh Mathis & Jackson. Mathis & Jackson menekankan pentingnya kolaborasi dalam pengambilan keputusan sebagai bagian dari kerjasama yang baik. Temuan di lapangan menunjukkan adanya tantangan dalam hal ini, di mana kurangnya koordinasi dan komunikasi antara bagian-bagian yang terlibat sering mengakibatkan penundaan dan kegagalan program. Hal ini menunjukkan bahwa pengambilan keputusan yang melibatkan berbagai pihak harus dilakukan secara lebih terstruktur dan inklusif, dengan memastikan bahwa setiap aparatur berkontribusi dan berbagi informasi secara efektif. Meningkatkan koordinasi dan komunikasi dalam proses pengambilan keputusan akan memperbaiki kualitas kerjasama dan efektivitas pelaksanaan program.

Secara keseluruhan, analisis penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada usaha untuk menerapkan prinsip-prinsip kerjasama yang baik, terdapat beberapa yang memerlukan peningkatan. Meningkatkan keterbukaan komunikasi, pembagian tugas yang jelas, kepedulian terhadap rekan kerja, dan kerjasama dalam pengambilan keputusan.

B. Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang

Analisis kinerja aparatur Desa Sumberjo dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dapat dikaitkan dengan teori faktor pendorong dan penghambat kinerja yang dikemukakan oleh Timple dalam Mangkunegara. Menurut teori ini, faktor-faktor kinerja dibagi menjadi dua yaitu, faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Analisis faktor internal yang mempengaruhi kinerja aparatur Desa Sumberjo dapat dikaitkan dengan teori-teori manajemen kinerja, manajemen sumber daya manusia, dan komunikasi organisasi. Dalam penelitian ini, disiplin waktu merupakan aspek penting yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Dalam teori manajemen, disiplin waktu terkait dengan konsep time management, yang menekankan pada pentingnya pengaturan waktu yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan kepala desa dan perangkat lainnya, terlihat bahwa meskipun ada kesadaran akan pentingnya mematuhi jam kerja, tugas yang berlebihan atau mendadak sering menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut teori manajemen kinerja oleh Armstrong (2006), disiplin waktu yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari. Kurangnya disiplin waktu yang konsisten dapat menyebabkan penurunan produktivitas aparatur desa, mengingat tugas-tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat memerlukan ketepatan waktu. Manajemen kerja yang baik diperlukan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Berdasarkan pernyataan informan, terlihat bahwa aparatur desa mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, terutama ketika ada pekerjaan mendadak. Dalam hal ini, teori manajemen sumber daya manusia oleh Robbins dan Judge (2013) menekankan pentingnya fleksibilitas dalam manajemen kerja. Kurangnya fleksibilitas dalam manajemen kerja di Desa Sumberjo dapat menghambat penyelesaian tugas karena aparatur desa harus menghadapi situasi, seperti masalah mendadak atau perubahan kebutuhan masyarakat.

Manajemen fleksibel, yang memungkinkan penyesuaian beban kerja dan alokasi sumber daya sesuai dengan situasi yang berubah, menjadi kunci dalam meningkatkan

kinerja aparatur desa. Aparatur desa yang mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang tidak terduga cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, kurangnya manajemen kerja yang adaptif juga berhubungan dengan perencanaan yang kurang komprehensif. Dalam teori manajemen modern, perencanaan yang efektif harus mencakup prediksi terhadap potensi kendala dan perubahan situasi. Aparatur desa yang tidak dapat memprediksi beban kerja mendadak cenderung mengalami penundaan dalam penyelesaian tugas.

Faktor internal lain yang berperan penting dalam kinerja aparatur desa adalah komunikasi internal. Teori komunikasi organisasi oleh Lunenburg (2010) menekankan bahwa komunikasi yang efektif dalam sebuah organisasi adalah salah satu kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja. Berdasarkan pernyataan informan, ketidakefisienan dalam komunikasi internal sering menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas, terutama dalam proses pelayanan kepada masyarakat. Miskomunikasi di antara anggota aparatur desa dapat mengakibatkan informasi tidak tersampaikan dengan baik, yang pada akhirnya memperlambat proses pengambilan keputusan dan tindakan yang diperlukan. Dalam konteks organisasi publik seperti pemerintah desa, komunikasi yang buruk dapat berdampak langsung pada kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Komunikasi internal yang tidak lancar juga bisa berakibat pada informasi, di mana informasi penting tidak tersampaikan kepada pihak yang membutuhkan tepat waktu. Kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan cepat dan jelas merupakan hal yang penting dalam memastikan bahwa setiap aparatur memiliki pemahaman dalam berkomunikasi. Kurangnya alur komunikasi yang jelas dalam penyelenggaraan pemerintahan desa mengindikasikan bahwa diperlukan perbaikan dalam mekanisme komunikasi yang dimana perlu adanya peningkatan pelatihan bagi

aparatur desa dalam keterampilan berkomunikasi.

Secara keseluruhan, faktor internal seperti disiplin waktu, manajemen kerja, dan komunikasi internal memainkan peran dalam menentukan kualitas kinerja aparatur desa. Ketidakkonsistenan dalam disiplin waktu dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, komunikasi internal yang tidak efisien dapat mengakibatkan penundaan dalam pelayanan publik dan penyelesaian tugas. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, pemerintah desa perlu meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan memperbaiki pengelolaan waktu, memperkuat fleksibilitas dalam manajemen kerja, serta meningkatkan komunikasi internal melalui penggunaan teknologi informasi yang lebih baik dan pelatihan yang relevan.

2. Faktor Eksternal

Dalam analisis faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja aparatur Desa Sumberjo, terdapat dua faktor utama yang menonjol, yaitu persepsi masyarakat dan keterbatasan sarana dan prasarana. Kedua faktor ini dapat dianalisis menggunakan teori-teori terkait kinerja aparatur publik, khususnya dalam konteks pelayanan publik. Pertama, persepsi masyarakat sebagai faktor eksternal sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur. Dalam teori kinerja publik, persepsi masyarakat memainkan peran penting karena kinerja aparatur tidak hanya diukur dari segi administratif, tetapi juga dari kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diterima.

Persepsi masyarakat yang negatif, seperti yang diungkapkan oleh beberapa informan dalam wawancara, mencerminkan adanya ketidakpuasan terhadap keterlambatan pelayanan akibat disiplin waktu aparatur yang buruk. Ketika aparatur desa tidak hadir sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat dapat menurun terhadap kinerja aparatur desa secara keseluruhan. Masyarakat mengharapkan pelayanan yang tepat waktu dan konsisten, sehingga keterlambatan aparatur dapat

menurunkan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa.

Keterbatasan sarana dan prasarana merupakan faktor eksternal yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja aparatur desa. Sarana dan prasarana yang terbatas dapat menghambat kemampuan aparatur desa untuk memberikan pelayanan yang memadai kepada masyarakat. Hal tersebut, menyatakan bahwa kinerja organisasi sangat tergantung pada ketersediaan sumber daya yang dimiliki, termasuk infrastruktur fisik dan teknologi yang mendukung. Ketika sarana prasarana tidak mencukupi, proses administratif dan pelayanan publik menjadi terhambat, seperti yang disebutkan oleh informan dalam wawancara, yang menyatakan bahwa penundaan sering kali terjadi akibat keterbatasan sarana pendukung. Dalam kasus Desa Sumberjo, keterbatasan infrastruktur dapat dilihat sebagai faktor eksternal yang menghambat kemampuan organisasi untuk beroperasi secara optimal. Sebagai contoh, kurangnya akses terhadap sarana teknologi atau transportasi dapat memperlambat proses pelayanan, mengurangi efektivitas kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan.

Dalam era digital, teknologi informasi menjadi elemen penting dalam mendukung pelayanan yang cepat dan efisien. Namun di Desa Sumberjo, keterbatasan akses menyebabkan terjadinya kendala. Misalnya ketidakadaan perangkat komputer yang memadai atau akses internet yang tidak stabil membuat aparatur desa harus mengandalkan metode manual dalam pengelolaan data dan penyampaian informasi kepada masyarakat. Proses pencatatan administrasi yang seharusnya dapat dilakukan secara cepat melalui sistem digital, sering kali memakan waktu lebih lama karena harus dilakukan secara manual. Hal tersebut tidak hanya memperlambat penyelesaian layanan seperti pembuatan dokumen kependudukan, tetapi juga meningkatkan resiko terjadinya kesalahan administrasi.

Ketika masyarakat mulai kehilangan kepercayaan pada aparatur desa karena keterlambatan dan kurangnya efisiensi, legitimasi pemerintah desa dapat terancam. Dalam hal tersebut, perbaikan dalam disiplin waktu aparatur dan peningkatan sarana prasarana dapat berfungsi sebagai langkah untuk memperbaiki persepsi masyarakat, meningkatkan kepercayaan publik, dan mengembalikan kepercayaan yang mungkin hilang. Untuk mengatasi tantangan eksternal ini, pendekatan pengawasan manajerial yang ketat serta pengelolaan sumber daya yang lebih baik menjadi penting.

Peningkatan disiplin waktu melalui sistem pengawasan kinerja dan pemberian insentif dapat membantu aparatur desa meningkatkan kehandalan mereka dalam memberikan pelayanan. Selain itu, peningkatan sarana dan prasarana, termasuk teknologi informasi, dapat mempercepat proses pelayanan dan mengurangi ketergantungan pada prosedur manual yang memakan waktu. Langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi pelayanan publik dan memperbaiki persepsi masyarakat terhadap aparatur desa. Secara keseluruhan, faktor eksternal seperti persepsi masyarakat dan keterbatasan sarana prasarana memberikan dampak terhadap kinerja aparatur Desa Sumberjo.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan tentang kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Kantor Desa Sumberjo dapat disimpulkan bahwa Kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa pada Kantor Desa Sumberjo belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan empat indikator utama kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja yang belum optimal di lihat dari sub fenomena kinerja aparatur diantaranya sebagai berikut:

Belum optimalnya kualitas kerja dibuktikan dari ketepatan waktu belum

dilakukan secara optimal, yang mencerminkan manajemen waktu dan perencanaan yang lemah. Selain itu, tanggungjawab terhadap keluhan masyarakat juga masih kurang memadai karena belum adanya sistem pengelolaan keluhan yang baik. Oleh karena itu, kinerja aparatur desa saat ini belum sepenuhnya optimal sesuai dengan kualitas kerja yang diharapkan.

Dilihat dari kuantitas kerja, aparatur masih kurang optimal. Meskipun ada beberapa program yang berhasil diselesaikan, banyak tugas tertunda dan layanan publik sering tidak konsisten. Selain itu, jumlah program desa yang terlaksana dan partisipasi aparatur dalam kegiatan masyarakat juga rendah. Hal tersebut menunjukkan lemahnya manajemen waktu, kurangnya perencanaan, koordinasi yang buruk, serta minimnya komitmen aparatur dalam memenuhi tanggungjawabnya.

Dilihat dari waktu kerja, dalam pengelolaan waktu kerja kedisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja masih belum optimal. Hal ini terlihat bahwa masih terdapat aparatur yang terlambat dan kehadirannya serta dalam penyelesaian tugas tidak sesuai dengan waktu yang di tentukan. Dalam artian masih terdapat aparatur yang menunda waktu dalam menyelesaikan pelayanan dan waktu perencanaan untuk agenda desa tidak terstruktur dan sering berubah, menyebabkan gangguan pada efektivitas kegiatan.

Kerjasama yang Baik dengan Rekan Kerja Kerjasama yang baik dengan rekan kerja menunjukkan belum optimalnya kerjasama yang baik dengan rekan kerja dilihat dari komunikasi di desa sering terjadi miskomunikasi dan keterlambatan tugas. Pembagian tugas juga tidak merata dan sering kali tidak jelas, menyebabkan ketidakpuasan diantara pegawai. Selain itu, koordinasi dalam pengambilan keputusan kurang efektif, mengakibatkan tertundanya dan kegagalan program.

Dari ketidakberhasilan fenomena tentang kinerja aparatur desa faktor penghambat kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Kantor Desa Sumberjo

disebabkan oleh dua faktor yaitu dari faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal meliputi disiplin waktu, manajemen waktu, dan komunikasi internal belum optimal, di lihat dari disiplin waktu yang belum optimal menyebabkan menurunnya produktivitas dan efisiensi, sementara manajemen waktu yang tidak fleksibel menghambat penyesuaian dengan situasi kerja, dan komunikasi internal yang tidak efisien menyebabkan tertundanya pelayanan publik.

Faktor Eksternal meliputi persepsi masyarakat dan keterbatasan sarana dan prasarana yang belum optimal dilihat dari persepsi masyarakat yang negatif akibat keterlambatan pelayanan mencerminkan penurunan kehandalan yang diharapkan dari aparatur desa, sementara keterbatasan sarana dan prasarana menghambat kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang efisien dan efektif.

SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan penulis kepada Kantor Desa Sumberjo agar kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan lebih optimal adalah sebagai berikut:

- a. Dalam rangka mengatasi masalah pada fenomena kualitas kerja, diperlukan penerapan sistem pengelolaan keluhan yang berbasis teknologi seperti aplikasi atau sistem online sederhana untuk memantau, menanggapi, dan menyelesaikan keluhan masyarakat secara efektif. Mengadakan pelatihan berkala untuk aparatur desa tentang manajemen waktu, efisiensi kerja, dan tanggung jawab pelayanan publik dan melakukan evaluasi rutin.
- b. Dalam rangka mengatasi masalah pada fenomena kuantitas kerja, perlu dilakukan peningkatan manajemen perencanaan program desa melalui perencanaan yang terstruktur antar aparatur dengan menetapkan prioritas program dan timeline yang jelas. Dan membentuk organisasi yang melibatkan masyarakat dalam pelaksanaan program desa.

Partisipasi aktif dari masyarakat dapat membantu meningkatkan hasil program kerja.

- c. Dalam rangka mengatasi masalah pada fenomena waktu kerja, perlu diterapkan kembali sistem absensi digital atau fingerprint yang mengharuskan aparatur desa hadir tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai jam kerja yang telah ditentukan. Menyusun agenda kerja yang lebih terstruktur dengan pembagian waktu yang realistis dan melakukan monitoring waktu penyelesaian tugas setiap aparatur.
- d. Dalam rangka mengatasi masalah pada kerjasama antar rekan kerja, dapat dicapai dengan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas pembagian tugas dan tanggung jawab antar aparatur agar tidak terjadi miskomunikasi. Menggunakan platform komunikasi seperti pesan group instan. Mengadakan pelatihan kerja dan keterampilan interpersonal yang akan meningkatkan Kerjasama

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.Dale Timpe. 1992. *Kinerja (Seri Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Andy Tjiptono dan Gregorius Chandra, (2005), *Manajemen Kualitas Jasa*, Yogyakarta. ANDI
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Keban, Yermias T. (2008). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (Konsep, Teori dan Isu)*. Yogyakarta: Gave Media
- Laia, S., Sitepu, E., & Perwirawati, E. (2022). Kinerja Pegawai Kantor Desa dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat di Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo

- Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Governance Opinion*, 7(1), 7-15.
- Mahmudi. (2019). *Buku Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit STIM YPKN
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, Robert L, & Jakson, John H. 2009. *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Riyadi, T. A. (2022). Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Treko Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang. *JMAN jurnal mahasiswa Administrasi negara*, 6(2), 1-8.
- Setiawati, B., & Farhani, A. (2019). Analisis Kinerja pemerintah Desa Untuk Pembangunan Infrastruktur Jalan Usaha Tani Di Desa Matarah Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur. *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 3(2), 162-178.
- Setyawati, I. E., & Muhammad, F. (2022). Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Kantor Desa Cinunuk. *Neo Politea*, 3(1), 36-48.
- Setyawati, N., & Tahwin, M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(2), 139-149.
- Setyobakti, M. H., & Murniati, W. (2018). Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(2), 124-132.
- Subadi, W. (2019). Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Ribang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong (Studi pada Kaur Pemerintahan). *PubBis: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik dan Administrasi Bisnis*, 3(2), 102-116.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Tika. 2016. Dr. Yoyo Sudarso, S.E., M.M., Ak.,CA. *Management Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Tjiptono, 2017, *Strategi Pemasaran*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Wahyudi, A., Ngumar, S., & Suryono, B. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja manajerial perangkat desa (studi pada perangkat desa di kabupaten sumbawa). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi (Jira)*, 8(8).
- Wicaksono, E., & Ilyas, S. M. (2022). Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Memberikan Pelayanan Publik: Studi Kasus di Desa Karanggeger Kecamatan Pajajaran Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(1), 61-70.

Undang-Undang:

- Pemerintah Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.