

Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi

*Ahmad Yani¹, Nasrullah², Ramadan¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan Palu

²Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Tadulako

Email : Coresponding Author*

Kata Kunci :

1. Kinerta Aparatur
2. Efektifiras
3. Tanggung Jawab
4. Disiplin
5. Inisiatif

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Dasar penelitian ini adalah kualitatif, sedangkan Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Informan dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive*, yakni memilih orang-orang yang mengetahui dan memahami apa yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti, dengan jumlah Informan sebanyak 5 (lima) orang yaitu Kepala Desa Kotarindau, Sekretaris Desa Kotarindau, Tokoh Masyarakat, serta 2 (Dua) Kepala Dusun Desa Kotarindau yang dianggap memiliki pengetahuan tentang kualitas kinerja perangkat desa di Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu studi pustaka dan studi lapangan. Untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori Prawirosentono, dimana terdapat 4 (Empat) aspek/dimensi yaitu efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui informan dan fakta empirik yang penulis amati di lapangan, bahwa kinerja perangkat desa di kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi dilihat dari dimensi efektifitas, tanggung jawab dan inisiatif sudah baik. Akan tetapi dalam aspek/dimensi disiplin hasilnya masih kurang baik, terutama dalam hal kehadiran aparat di Kantor Desa untuk melaksanakan tugas belum tepat waktu. Adapun penyebabnya para aparat tidak tepat waktu datang ke kantor karena dimana aparat yang sering terlambat rata-rata yang jarak tempat tinggal dengan kantor cukup jauh. Walaupun demikian para aparat tersebut berusaha mengerjakan tugas mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai aparat desa.

Keyword :

1. **Apparatus Performance**
2. **Effectiveness**
3. **Responsibility**
4. **Discipline**
5. **Initiative**

Abstract : This study aims to determine how the performance of village officials at the Kotarindau Village Office, Dolo District, Sigi Regency. The basis of this research is qualitative, while the type of research used is descriptive qualitative. Informants in this study were determined purposively, namely choosing people who know and understand what is the subject of the problem to be studied, with a total of 5 (five) informants, namely the Kotarindau Village Head, Kotarindau Village Secretary, Community Leaders, and 2 (Two) the Dusun Head of Kotarindau Village who is considered to have knowledge about the quality of village apparatus performance in Kotarindau Village, Dolo District, Sigi Regency. Data collection techniques were carried out in two ways, namely library research and field studies. The method used in this research is to use a qualitative method. This study uses Prawirosentono's theory, where there are 4 (four) aspects/dimensions, namely effectiveness, responsibility, discipline and initiative. Based on the research results obtained through informants and empirical facts that the authors observed in the field, that the performance of village officials at the Kotarindau Village office, Dolo District, Sigi Regency seen from the dimensions of effectiveness, responsibility and initiative was good. However, in the aspect/dimension of discipline the results are still not good, especially in terms of the presence of officials at the Village Office to carry out their duties not on time. The reason is that the officers did not come to the office on time because the officers who were often late were on average the distance from their residence to the office was quite far. However, these officers try to carry out their duties in accordance with their duties and functions as village officials.

PENDAHULUAN

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Pelaksanaan pemerintahan desa sendiri diatur dalam Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Pemerintahan Desa dan mengalami perubahan pada tahun 2014 menjadi Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Pemerintah desa sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana pemerintah desa akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembalian pembangunan serta pelayanan. Dikatakan sebagai ujung tombak karena pemerintah desa berhadapan langsung dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk

diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti.

Persoalan yang mendasar adalah seberapa besar tingkat kewenangan yang diberikan kepada organisasi pemerintahan desa dalam era otonomi daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, khususnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa, Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 tentang Dana Desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara tahun 2014, serta Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 tahun 2014 tentang pengelolaan keuangan desa, dimana substansi kebijakan lembaga diberi kekuasaan untuk membuat kebijakan kerja sama dengan lembaga desa terkait, yang sering disebut formulasi sekaligus membuat kebijakan pada tingkat desa atau yang biasa disebut dengan peraturan desa.

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

Pemerintah desa dan aparatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktifitas 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 organisasi 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 aparat Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi dalam memberikan pelayanan diharapkan memiliki kinerja yang lebih baik, menjalankan visi dan misi, mampu menjelaskan kepada masyarakat sesuai dengan sistem administrasi atau prosedur yang baik dan benar, 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.

Dalam melaksanakan fungsi dan tugas aparat pihak pemerintah desa harus terlebih dahulu melihat semua faktor kemungkinan yang ada, baik itu kesempatan, peluang maupun tantangan serta hambatan apa yang ada dalam era otonomi ini serta penyelenggaraan pemerintahan harus mampu menjawab serta memenuhi kehendak pelanggan yaitu masyarakat di Desa Kotarindau yang memerlukan pelayanan secara optimal, agar tercipta suatu keadaan yang menggambarkan pemerintahan yang baik. Saat ini Pemerintah Desa Kotarindau dituntut aparatnya memiliki kualitas kinerja yang sesuai dengan keinginan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari berbagai upaya masyarakat dalam memberikan kritikan baik dalam bentuk lisan maupun tulisan.

Konsekuensi dari hal tersebut aparat Desa Kotarindau Kecamatan Dolo dituntut memiliki kemampuan untuk menjawab tantangan, tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan aparat desa baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kualitas kinerja aparat pemerintah yang baik.

Oleh karena itu Kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi sebagai organisasi publik dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatnya yang ada dalam organisasi. Melihat dari tugas dan fungsi yang diemban oleh setiap individu dalam organisasi maka dituntut kualitas kinerja yang optimal dalam mencapai tiap tujuan yang telah ditetapkan, namun berdasarkan hasil penelitian secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh perangkat Desa Kotarindau belum optimal dimana terdapat aparat yang kurang menyadari tugas dan fungsinya sehingga seringkali timbul ketimpangan-ketimpangan dalam menjalankan tugasnya sehingga masih terdapat aparat yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik. Tingkat kedisiplinan sebagian dari aparat belum tampak optimal dimana kehadiran di kantor seringkali tidak tepat waktu.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa kinerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap individu yang

terlibat didalam organisasi khususnya organisasi pemerintah Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi sebagai pelayan masyarakat.

LANDASAN TEORI

Konsep kinerja yang dikemukakan Lembaga Administrasi Negara (LAN-RI) lebih mengarahkan kepada acuan kinerja suatu organisasi publik yang cukup relevan sesuai dengan strategi suatu organisasi yakni dengan misi dan visi yang lain yang ingin dicapai. Menurut Keban (1995) kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Russel (dalam Sedarmayanti, 2004) memberikan penjelasan bahwa kinerja sebagai catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula. Sedangkan menurut Mahsun (2006), kinerja ialah suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planing suatu organisasi. Kinerja dapat berupa penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang menduduki jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga pada keseluruhan jajaran personel dalam organisasi. Mengacu pada hal tersebut, Veithzal Rivai (2006) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja instansi pemerintah adalah gambaran tingkat pencapaian sasaran atau instansi pemerintah sebagai gambaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengidentifikasi tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula (Robbins, 1996). Levinson (dalam Marwansyah dan Mukaram, 1999) mengemukakan bahwa penilaian untuk kerja adalah uraian sistematis tentang

kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok.

Pengukuran kinerja pegawai dimaksudkan sebagai penilaian hasil dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam suatu instansi baik pemerintah maupun swasta. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Seperti pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Dharma (1991) bahwa Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Terkait permasalahan prestasi kerja, Mondy dan Noe (1990) memberikan penjelasan bahwa prestasi kerja merupakan sistem yang bersifat formal yang dilakukan secara periodik untuk mereview dan mengevaluasi kinerja pegawai. Sedangkan menurut Irawan (1997), penilaian prestasi kerja yaitu suatu cara dalam melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan serangkaian tolok ukur tertentu yang obyektif dan berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta dilakukan secara berkala

Mc. Donald dan Lawton (dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih, 2005) mengemukakan indikator kinerja antara lain: *output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness*. Sedangkan menurut Dwiyanto (2006) bahwa dalam mengukur kinerja birokrasi publik, ada lima indikator yang harus diperhatikan, antara lain : 1). Produktivitas; 2). Kualitas layanan; 3). Responsivitas; 4). Responsibilitas, dan; 5). Akuntabilitas

Prawirosentono (2008) bahwa kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator, antara lain :

1. Efektifitas : Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab : Merupakan bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif : Inisiatif sendiri berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan

Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor tertentu, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Mangkunegara (2005) memberikan penjelasan bahwa faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi antara lain :

1. Faktor individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

METODE

Tulisan ini menggunakan dasar penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2006), penelitian kualitatif merupakan suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Suyanto (2005) bahwa penelitian kualitatif tidak dikenal adanya populasi dan sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu studi pustaka dan studi lapangan. Untuk metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif dalam analisis data yang dikemukakan oleh Miles, Huberman & Saldana (2014) yang mana menjelaskan bahwa ada empat hal yang terdapat dalam analisis interaktif, antara lain : Pengumpulan data, Kondensasi data, Penyajian data, serta Penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Untuk mengukur kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi, penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Prawirosentono (2008) terdapat 4 (empat) dimensi/aspek yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi pelayanan publik yaitu, efektivitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

1. Efektifitas Aparatur

Efektivitas kerja aparatur merupakan awal mula dari keberhasilan organisasi, karena efektivitas individu (aparatur) akan menghasilkan efektivitas tingkat kelompok, efektivitas kelompok ini bergerak dalam suatu organisasi yang mempunyai suatu tujuan bersama atau bisa dikatakan tingkat efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi dalam hal ini di Kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi ditunjukkan untuk mencapai sasaran organisasi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dalam rangka melaksanakan sistem administrasi desa, baik yang bersifat umum maupun khusus, dituntut aparat untuk menjalin hubungan atau kerjasama antar aparat serta masyarakat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara efektif dan efisien, dalam hal ini tujuan tidak akan tercapai apabila dilakukan

secara sendiri-sendiri tanpa adanya kerjasama yang baik, sehingga semua kegiatan yang ada dalam suatu organisasi menuntut adanya efektivitas kerja dari setiap aparatur.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perangkat Desa Kotarindau menjalin hubungan kerjasama yang baik antar sesama aparatur sehingga mempermudah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dilimpahkan baik dari atasan maupun sistem kerja yang telah ditentukan, tetapi kadang kala masih ada hambatan-hambatan yang mereka dapatkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, diketahui juga bahwa faktor yang berpengaruh dalam efektivitas kerja di Kantor Desa Kotarindau adalah faktor manusia (aparatur). Keterkaitan aparat pada Kantor Desa Kotarindau yang dibentuknya tidak lain untuk memberi tatanan fasilitas internal dan iklim organisasi yang sehat untuk dapat mencapai sasaran yang dikehendaki. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu atau dalam hasil penelitian ini disebut sebagai sumber daya aparatur.

Bila masing-masing aparat di Kantor Desa Kotarindau memiliki komitmen yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maka kondisi ini tentunya akan membantu peningkatan efektivitas yang pada akhirnya memberikan kontribusi kepada pencapaian efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2. Tanggung Jawab Aparatur

Tanggung jawab merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki setiap individu, begitupun dilingkungan organisasi, sikap tanggung jawab yang tumbuh dalam diri seseorang aparatur akan berdampak pada segi terapan dalam menjalankan wewenang yang akan dilimpahkan oleh atasan. Setiap aparatur dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa rasa tanggung jawab yang dimiliki para aparat cukup baik, pihak perangkat desa sudah mulai melaksanakan

tanggung jawab mereka berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing aparat. Sedangkan mengenai tanggung jawab perangkat desa dalam menggunakan alat-alat yang tersedia di kantor terlihat bahwa aparat cukup berhati-hati serta cukup baik dalam menggunakan alat tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Dharma (1991) bahwa kinerja dipengaruhi oleh keahlian dalam menggunakan sarana dan prasarana penunjang.

Selain itu, komitmen yang dimiliki aparat di Kantor Desa Kotarindau cukup tinggi sehingga mampu melaksanakan tanggungjawabnya. Komitmen kerja disini menyangkut dimana seorang aparat desa merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama dengan rekan kerja. Dalam setiap organisasi, komitmen dalam bekerja sangat diperlukan guna membangun dan meningkatkan kinerja organisasi. Yang mana bawahan akan meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu dalam suatu organisasi para aparat perlu bekerja dalam kondisi kerja yang baik sehingga dapat mendorong para aparat memiliki keinginan untuk memberikan kinerja terbaik mereka untuk organisasi tersebut.

3. Disiplin Aparatur

Disiplin merupakan bentuk ketaatan dengan hukum dan peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin ini berhubungan erat dengan wewenang. Apabila wewenang tidak berjalan dengan baik, maka disiplin akan hilang. Oleh karena itu, pemegang wewenang harus dapat menanamkan disiplin terhadap dirinya sendiri sehingga mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Disiplin aparatur dapat diukur menggunakan tiga bentuk kedisiplinan yakni disiplin aturan, disiplin waktu, dan disiplin tanggung jawab.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan para aparat di kantor Desa Kotarindau dalam hal kehadiran yang tepat waktu dikantor belum optimal dengan kata lain masih kurang, belum mengarah kearah yang lebih baik. Dari hasil pengamatan sesuai dengan yang dikatakan oleh beberapa aparat yang merupakan penyebab para perangkat desa tidak tepat waktu datang ke kantor karena dimana aparat

yang sering terlambat rata-rata aparat yang jarak tempat tinggal dengan kantor cukup jauh sehingga pada saat tiba di kantor sering terlambat. Walaupun demikian para aparat tersebut berusaha mengerjakan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang ada.

Selain itu, terlihat juga bahwa keadaan aparat desa dimata publik bahwasanya kedisiplinan yang dimiliki oleh aparat sudah cukup baik, namun menurut pengamatan penulis sendiri tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh perangkat desa Kotarindau belum sepenuhnya optimal karena dari ketiga konsep kedisiplinan yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab belum sepenuhnya dapat diterapkan aparat dilingkungan kantor Desa Kotarindau. Oleh karena itu penulis beranggapan bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja aparat di kantor desa tersebut, dibutuhkan peran seorang pimpinan (kepala desa) apabila kepala desa memberi contoh kedisiplinan yang baik maka otomatis aparatnya akan lebih disiplin. Tetapi hal yang harus lebih diterapkan adalah kesadaran individu masing-masing aparat dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka baik itu wewenang yang dilimpahkan atasan maupun Undang-Undang yang mengatur.

4. Inisiatif Aparatur

Inisiatif atau prakarsa timbul dari dalam diri seseorang yang menggunakan daya pikir. Prakarsa menimbulkan kehendak untuk mewujudkan sesuatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jadi dalam prakarsa terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman seseorang. Oleh karena itu, setiap prakarsa yang datang dari aparat harus dihargai. Prakarsa (inisiatif) mengandung arti menghargai orang lain, karena itu pada hakikatnya manusia butuh penghargaan. Setiap penolakan terhadap prakarsa aparat merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Oleh karena itu, seorang pimpinan yang bijak akan menerima dengan senang hati prakarsa-prakarsa yang dilahirkan oleh bawahannya. Inisiatif seseorang tidak hanya dilihat dari bentuk keikutsertaan dalam menyumbangkan pikiran, ide, ataupun saran-saran yang berguna bagi organisasi akan tetapi juga dapat dilihat dari bagaimana seorang individu dapat berpikir dengan kemampuan yang dimiliki untuk dapat bekerja dan menyelesaikan setiap tugas-tugasnya sehingga sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai oleh pemerintah desa yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kemampuan sumber daya manusia dalam hal ini tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan dalam memberikan ide-ide yang cemerlang dalam pengembangan organisasi. Faktor ini dipandang sebagai determinan utama dalam keberhasilan kinerja aparatur desa sebab kemampuan sumber daya aparatur desa sebagai pelaksana tugas dan tanggung jawab pemerintah desa menempati posisi strategis. Dikatakan strategis karenan desa merupakan instansi yang sangat dekat dengan masyarakat. Selain itu terlihat juga bahwa kinerja perangkat desa di Kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi jika diukur dari aspek/dimensi inisiatif hasilnya cukup baik. Tingkat pendidikan yang dimiliki aparat dibanding dengan aparat desa yang lain yang ada di Kabupaten Sigi sudah cukup baik, yang dapat membantu dalam mengeluarkan pendapat atau ide-ide untuk menyelesaikan pekerjaan baik yang ada di lingkungan kantor maupun di lingkungan masyarakat.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa di kantor Desa Kotarindau Kecamatan Dolo Kabupaten Sigi dilihat dari aspek/dimensi efektivitas, tanggung jawab dan inisiatif sudah baik, akan tetapi dalam aspek/dimensi disiplin hasilnya masih kurang baik, terutama dalam hal kehadiran aparat di kantor desa belum tepat waktu. Adapun penyebab para aparat tidak tepat waktu datang ke kantor desa karena dimana aparatnya yang jarak tempat tinggal dengan kantor cukup jauh sehingga sering terlambat tiba di kantor desa, namun demikian para aparat tersebut berusaha mengerjakan tugas mereka sesuai dengan jadwal yang ada, sehingga tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat dapat berjalan sesuai dengan harapan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Dharma, A. (1991). *Manajemen Prestasi Kerja : Pedoman praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

- Dwiyanto, A. (2006). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Irawan, P. Dkk. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.
- Keban, Y. T. (1995). Indikator Kinerja Pemerintah Daerah :Pendekatan Manajemen dan Kebijakan, Makalah, Seminar Sehari, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kerja Sektor Publik*. Yogyakarta :BPTE
- Marwansyah & Mukaram. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.
- Moleong, J. L. (2006). *Metode penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (1990). *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 tahun 2014 tentang pengelolaan keuangan desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana Desa
- Ratminto, Dkk. (2005). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rivai, V. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II*. Jakarta : PT Pringhalindo
- Sedarmayanti, (2004). *Pengembangan dan kpribadian pegawai*. Bandung : Mandar Maju
- Suyanto, B. (2005). *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Peranada Media.
- Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Pemerintahan Desa
- Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah