

KINERJA KEPALA DESA DALAM MENJALANKAN TUGAS DAN FUNGSI PELAYANAN PUBLIK DI DESA KORI KECAMATAN KODI UTARA KABUPATEN SUMBA BARAT DAYA

Yohanis Ndoda

Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia
E-mail: Ndoda1005@gmail.com

ABSTRAK

Tugas dan fungsi kepala Desa dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan pembangunan desa yakni melaksanakan perumusan dan penetapan kebijakan, menumbuhkan prakarsa, pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan-keputusan serta bertanggung jawab terhadap jalannya pembangunan desa. Namun dalam kenyataannya dalam pengamatan peneliti, pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban Kepala desa masih kurang berjalan secara optimal. Hal ini diduga terjadi karena beberapa permasalahan terutama masih kurangnya sarana dan prasarana, pengetahuan dan keterampilan kepala desa, aparat dan perangkat desa yang masih rendah, keterjangkauan fasilitas umum serta tingkat kesadaran masyarakat yang masih sangat rendah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk mendapatkan data dan informasi yang valid maka peneliti menggunakan teknik interview, observasi serta dokumentasi. Penelitian yang dilakukan oleh Peneliti Nampak bahwa aparat Desa dan masyarakat pada umumnya di Desa Kori masih sangat minim pemahamannya tentang konsep Otonomi Daerah dan Desa. Mereka baru tahu dan mulai akrab dengan istilah otonomi daerah dan desa lewat siaran Radio, Televisi, Koran dan pidato-pidato politik pejabat dan politisi, sehingga pemahaman secara detail tentang seluk beluk otonomi daerah /desa dan implementasinya nampak masih kurang. Pada Kesimpulannya tugas dan fungsi Kepala Desa dalam pelayanan publik di Desa Kori sudah sangat baik menurut aparat Desa lainnya, namun menurut penilaian masyarakat mengenai cara kerja Kepala Desa dalam pelaksanaan pembangunan masih kurang memuaskan karena Kepala Desa tidak mampu menjalin kerja-sama yang baik untuk mendorong dan menggerakkan masyarakat dan aparat Desa untuk bekerja bersama-sama demi tujuan pembangunan yang baik.

Kata Kunci : *Pelayanan Publik, Tugas, Fungsi, Kepala Desa, Desa Kori*

ABSTRACT

The duties and functions of the village head are intended to support the implementation of village development, namely carrying out the formulation and

determination of policies, fostering initiatives, supervising the implementation of decisions and being responsible for the course of village development. But in reality, in the observations of researchers, the implementation of the duties, functions and obligations of the village head is still not running optimally. This is presumably due to several problems, especially the lack of facilities and infrastructure, the knowledge and skills of village heads, village officials and apparatus are still low, the affordability of public facilities and the level of public awareness is still very low. This study uses a qualitative research method with a descriptive approach. To obtain valid data and information, the researchers used interview, observation and documentation techniques. Research conducted by researchers shows that village officials and the community in general in Kori Village still have very little understanding of the concept of Regional and Village Autonomy. They have only just learned and become familiar with the term regional and village autonomy through radio broadcasts, television, newspapers and political speeches by officials and politicians, so that a detailed understanding of the intricacies of regional/village autonomy and its implementation seems to be lacking. In conclusion, the duties and functions of the Village Head in public services in Kori Village have been very good according to other village officials, but according to the community's assessment of how the Village Head works in the implementation of development, it is still not satisfactory because the Village Head is unable to establish good cooperation to encourage and mobilize the community and village officials to work together for good development goals.

Keywords: *Public Service, Duties, Functions, Village Head, Kori Village*

PENDAHULUAN

Pemerintahan Desa telah diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang diperbaharui menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, selanjutnya Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah sebagai perubahan keduanya, khususnya pada Bab XI pasal 200 s/d 216, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa serta Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa. Undang-Undang ini menegaskan

tentang konsep dan bentuk Desa seperti asal-usulnya yang tidak diakui dalam Undang-Undang sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Adapun yang dimaksud dengan istilah Desa dalam hal ini telah disesuaikan dengan kondisi social budaya masyarakat setempat. Sedangkan yang dimaksud dengan asal-usul adalah sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 18 UUD 1945 beserta penjelasannya. Secara substantive Undang-Undang ini menyiratkan adanya upaya

pemberdayaan Aparatur Pemerintahan Desa beserta masyarakatnya. Pemerintahan desa atau dalam bentuk nama lain seperti halnya Pemerintahan Kepala Desa, keberadaannya adalah berhadapan langsung dengan masyarakat, sebagai ujung tombak pemerintahan dan berada di baris terdepan.

Pelaksanaan otonomi desa yang bercirikan pelayanan public yang baik adalah berupaya memberikan kepuasan bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan secara tepat, cepat dan mudah serta dengan biaya yang terjangkau. Oleh karena itu pelaksanaan di lapangan harus didukung oleh pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan pada desa tersebut.

- 1) Posisi Pemerintahan Desa yang paling dekat dengan masyarakat adalah Kepala Desa selaku Pembina, pengayom dan pelayan masyarakat serta mendorong masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan desa. Penyelenggaraan pemerintahan Desa merupakan subsistem dalam penyelenggaraan system pemerintahan Nasional, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.
- 2) Kepala Desa selain menjalankan tugasnya dalam bidang pemerintahan dan pembangunan, juga

melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang kemasyarakatan. Dalam bidang kemasyarakatan, Kepala Desa adalah Pembina dan Pengarah serta motivator yang mendorong masyarakat desa agar meningkatkan kesadarannya untuk patuh dan taat pada aturan-aturan, meningkatkan partisipasinya dalam pembangunan serta ikut menjaga dan memelihara ketertiban dan ketentraman masyarakat.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa pada pasal 14 menjelaskan bahwa Kepala Desa mempunyai tugas, fungsi dan kewajiban menyelenggarakan urusan Pemerintahan, Pembangunan dan Kemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan urusan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) kepala Desa mempunyai tugas :

- 1) Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa berdasar kebijakan yang ditetapkan bersama dengan BPD.
- 2) Mengajukan Rancangan Peraturan Desa.
- 3) Menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD, menyusun dan mengajukan Rancangan Peraturan Desa mengenai APBDesa untuk

- dibahas dan ditetapkan bersama BPD.
- 4) Membina kehidupan masyarakat desa.
 - 5) Membina Perekonomian desa.
 - 6) Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif.
 - 7) Mewakili desanya di dalam dan di luar Pengadilan dan dapat menunjuk Kuasa Hukum untuk mewakilinya sesuai dengan Peraturan Perundang – undangan.
 - 8) Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penelitian pendahuluan / observasi yang dilakukan oleh Peneliti Nampak bahwa Aparat desa dan masyarakat pada umumnya di Desa Kori masih sangat minim pemahamannya tentang konsep Otonomi Daerah dan Desa. Mereka baru tahu dan mulai akrab dengan istilah otonomi daerah dan desa lewat siaran Radio, televisi, Koran dan pidato-pidato politik pejabat dan politisi, sehingga pemahaman secara detail tentang seluk beluk otonomi daerah /desa dan implementasinya nampak masih kurang.

Tugas dan fungsi kepala Desa di atas dimaksudkan untuk mendukung pelaksanaan pembangunan desa yakni melaksanakan perumusan dan penetapan kebijakan, menumbuhkan prakarsa, pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan-keputusan serta

bertanggung jawab terhadap jalannya pembangunan desa. Namun dalam kenyataannya dalam pengamatan peneliti, pelaksanaan tugas, fungsi dan kewajiban Kepala desa masih kurang berjalan secara optimal. Hal ini diduga terjadi karena beberapa permasalahan terutama masih kurangnya sarana dan prasarana, pengetahuan dan ketrampilan kepala desa, aparat dan perangkat desa yang masih rendah, keterjangkauan fasilitas umum serta tingkat kesadaran masyarakat yang masih sangat rendah.

KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja

1.1. Konsep Kinerja

Siagian (1995: 214) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu upaya mendapatkan kondisi yang unggul dengan melakukan pembaharuan sebagai wahana untuk membawa inovasi ke dalam organisasi. Sedangkan istilah kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) bahwa kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maksud dari kinerja dalam kajian ini adalah suatu upaya mendapatkan pembaharuan melalui kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai di

dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Amstrong (1990;175) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses berkesinambungan untuk melaporkan kinerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat digunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan. Mangkunegara (2010:67) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui ;

- a) Ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh organisasi.
- c) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan.

Selanjutnya Dharma (1992:142) menjelaskan bahwa standar dalam penilaian kinerja mencakup :

- 1) Kuantitas / jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas / mutu yang dihasilkan
- 3) Ketetapan waktu kerja / sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Kinerja sumberdaya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan

adalah kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2008 :67)

Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. (Mathis dan Jackson, 2009;378). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi (Wibowo, 2011:48). Selain itu pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005:14).

Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya. Maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan

pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan oleh organisasi.

1.2. Tujuan dan Sasaran Kinerja.

a) Tujuan Kinerja.

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. (Wibowo, 2011:48). Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam suatu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat di bawahnya. Tujuan tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan jenjang di atasnya. Berikut beberapa tingkatan tujuan tersebut antara lain (Wibowo, 2011:50) :

- 1) Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- 2) Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat management senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Business-unit functional atau department level merupakan tingkatan

dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau department.

- 4) Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat team dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas team dan kontribusinya diharapkan dari team.
- 5) Individual level yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan focus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja team, departemen atau organisasi.

b) Sasaran Kinerja.

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut terselesaikan. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan, dan sasaran kinerja mencakup unsur-unsur di antaranya (Wibowo, 2011:63)

- 1) The performers, yaitu orang yang menjalankan kinerja

- 2) The Action atau Performance, yaitu tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer.
- 3) A time element, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan
- 4) An Evaluation Method, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dicapai.
- 5) The Place, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

1.3. Penilaian Kinerja.

Penilaian kinerja (pervormance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kinerja individu karyawan (Simamora, 2004:338). Pinilaian kinerja kadang- kadang merupakan kegiatan manajemen yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian tidak semua penilaian kinerja bersifat positive, dan mendiskusikan nilai dengan karyawan yang dinilainya buruk bisa menjadi tidak menyenangkan penilaian kinerja karyawan memiliki 2 penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan kedua nya bisa merupakan konflik yang potensial.

Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah sebagai berikut (Siswanto, 2003:234):

- a. Kesetiaan
Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan

untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

- b. Prestasi Kerja
prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Tanggung Jawab
tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan kepadanya.
Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari :
 - a. kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
 - b. kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
 - c. melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.
- d. Ketaatan

- Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
- e. Kejujuran
Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
 - f. Kerja sama
Kerja sama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerja sama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman pejabat, atasan maupun bawahan dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.
 - g. Prakarsa
Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-

langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan suatu tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

h. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melakukan tugas pokok.

1.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilakukan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Rivai dan Basri, 2005 : 18)

Analisis kinerja perlu dilakukan secara terus menerus melalui proses komunikasi antara karyawan dengan pimpinan. Untuk itu, ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, yaitu :

1. Tugas karyawan
 2. Perilaku karyawan dan
 3. Ciri-ciri karyawan (Rivai dan Basri, 2005 : 18)
- a. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
- 1) Meningkatkan motivasi
 - 2) Meningkatkan kepuasan kerja
 - 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang akurat dan kondusif

- 5) Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
- b. Manfaat bagi penilai
 - a) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
 - b) Kesempatan untuk pengembangan suatu pandangan umum tentang pekerjaan individu dan departemen yang lengkap
 - c) Memberikan peluang untuk mengembangkan system pengawasan baik untuk pekerjaan manajer sendiri, maupun pekerjaan dari bawahannya.
 - d) Peningkatan kepuasan kinerja
 - e) Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka.
- c. Manfaat bagi perusahaan
 - a) Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan oleh masing-masing karyawan
 - c) Meningkatkan komunikasi
 - d) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - e) Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

1.5. Indikator Kinerja

Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2008 : 67). Dari pendapat tentang definisi kinerja, maka penulis menarik kesimpulan menyangkut beberapa indikator dari kinerja itu sendiri, yaitu :

- 1) Kerja sama
Kerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya (Siswanto, 2005 : 235)
- 2) Pengetahuan tentang tugas Karyawan sebuah organisasi yang bertanggungjawab untuk mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi

informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

1.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Ada beberapa factor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu (Mangkunegara, 2005: 67-68) :

1. Factor kemampuan (Ability)
Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya setiap pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai, akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi (Motivation)
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan

menciptakan situasi kerja. Selain itu, factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu (Mathis dan Jackson, 2009 : 109) :

- a) Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut yaitu bakat, minat dan factor kepribadian.
- b) Tingkat usaha yang dicurahkan yaitu motivasi yang dimiliki, etika kerja, tingkat kehadiran, rancangan tugas.
- c) Dukungan organisasional yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja.

Sementara itu kinerja individu ditentukan oleh tiga factor, yaitu (Griffin, 2004: 38) :

- a) Motivasi yaitu yang berkaitan dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan
- b) Kemampuan yaitu kapabilitas untuk melakukan pekerjaan, dan
- c) Lingkungan kerja yaitu sumber-sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.

1.7. Dimensi Kewenangan

Kewenangan berasal dari kata wewenang, wewenang dalam bahasa Inggris disebut authority. Wewenang adalah otoritas yang dimiliki suatu lembaga untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Robert Bierstedt, bahwa wewenang adalah institutionalized power (kekuasaan yang dilembagakan).

Sementara itu menurut Mirriam Budiardjo, wewenang adalah kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku pelaku lain sedemikian rupa, sehingga tingkah laku terakhir sesuai dengan keinginan dari pelaku yang mempunyai kekuasaan (Librayanto, 2008 : 11).

Pengertian kewenangan atau wewenang adalah istilah yang biasa digunakan dalam lapangan hukum public .Namun sesungguhnya terdapat perbedaan di antara keduanya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005 :1272) disebutkan bahwa yang dimaksud dengan wewenang adalah : 1) hak dan kekuasaan untuk bertindak; 2) kekuasaan membuat keputusan, memerintah, dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain; 3) fungsi yang boleh tidak dilaksanakan. Sementara kewenangan adalah 1) hal berwenang; 2) hak dan kekuasaan yang dipunyai untuk melakukan sesuatu.

Kewenangan yang dimiliki oleh organ (institusi) pemerintahan dalam melakukan perbuatan nyata (riil), mengadakan pengaturan atau mengeluarkan keputusan selalu dilandasi oleh kewenangan yang diperoleh dari konstitusi secara atribusi, delegasi maupun mandat.Suatu atribusi menunjuk pada kewenangan yang asli atas dasar konstitusi (UUD). Pada kewenangan delegasi, harus ditegaskan suatu pelimpahan wewenang kepada organ pemerintahan yang lain. Pada mandate tidak terjadi pelimpahan apapun dalam arti pemberian wewenang , akan tetapi

yang diberi mandate bertindak atas nama pemberi mandate. Dalam pemberian mandate , pejabat yang yang diberi mandate menunjuk pejabat lain untuk bertindak atas nama mandatory (pemberi mandate)

Atribusi merupakan kewenangan yang diberikan kepada suatu orang (institusi) pemerintahan atau lembaga Negara oleh suatu badan legislatif yang independen.Kewenangan ini adalah asli, yang tidak diambil dari kewenangan yang ada sebelumnya.Badan legislative menciptakan kewenangan mandiri dan bukan perluasan kewenangan sebelumnya dan memberikan kepada organ yang berkompeten (J. G. Brouwer, 2008:47).

Delegasi adalah kewenangan yang dialihkan dari kewenangan atribusi dari suatu organ (institusi) pemerintahan kepada organ lainnya sehingga delegator (organ yang telah memberi kewenangan) dapat menguji kewenangan tersebut atas namanya, sedangkan pada Mandat, tidak terdapat suatu pemindahan kewenangan tetapi pemberi mandate (mandator) memberikan kewenangan kepada orang lain (mandataris) untuk membuat keputusan atau mengambil suatu tindakan atas namanya.

2. Pelayanan Publik

2.1. Pengertian Pelayanan Publik

Pengertian pelayanan public adalah segala kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan dasar sesuai dengan hak-hak dasar setiap warga Negara dan penduduk atas suatu

barang, jasa, atau pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan yang terkait dengan kepentingan public. Pelayanan public merupakan kewajiban dan tugas yang harus diselenggarakan oleh pemerintah dalam melayani kebutuhan masyarakat sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelolapemerintah yang baik dan demokratis. Kegiatan ini dilakukan secara kesinambungan seiring dengan perkembangan harapan public yang menuntut untuk dilakukan peningkatan kualitas pelayan public (Taufiq Effendi, 2006:33) pelayanan public diartikan, pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara Negara (Lijan Poltak Sinambela, 2009:10).

2.2. Prinsip-Prinsip Pelayanan Publik

Ada 8 prinsip pelayan yang lazim dipergunakan dalam proses penyelenggaraan pelayanan public :

- 1) Kesederhanaan pelayanan artinya prosedur atau tata cara pelayanan diselenggarakan dengan mudah, lancar, cepat dan tidak berbelit-belit serta dapat dipahami dan dilaksanakan oleh masyarakat.
- 2) Kejelasan dan kepastian pelayanan artinya prosedur atau tata cara teknik dan administrasi, unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab, rincian biaya/tariff dan tata cara pembayaran, seraf jadwal

waktu pelayanan jelas dan pasti.

- 3) Keamanan dalam pelayanan artinya proses dan produk pelayanan dapat memberikan keamanan, kenyamanan, dan kepastian hukum bagi masyarakat.
- 4) Keterbukaan dalam pelayanan artinya prosedur dan tata cara, persyaratan, satuan kerja penanggung jawab, jadwal waktu, rincian biaya/tariff, serta hal-hal lain yang berkaitan penyelenggaraan pelayanan diinformasikan secara terbuka untuk diketahui dan dipahami oleh masyarakat baik diminta maupun tidak diminta.
- 5) Efisiensi dalam pelayanan artinya persyaratan dibatasi pada hal-hal yang berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran pelayanan dengan tetap memperhatikan keterpaduan antara persyaratan dengan hasil pelayanan yang diberikan.
- 6) Ekonomis dalam pelayanan artinya pengenaan biaya dalam penyelenggaraan pelayanan ditetapkan secara wajar, terjangkau dengan memperhatikan nilai barang/jasa dan ditetapkan sesuai kondisi dan kemampuan masyarakat serta ketentuan peraturan

- perundang-undangan yang berlaku.
- 7) Keadilan yang merata artinya cakupan atau jangkauan pelayanan diupayakan seluas mungkin dengan distribusi yang merata dan diberlakukan secara adil bagi seluruh lapisan masyarakat
 - 8) Ketetapan waktu dalam pelayanan artinya pemberian pelayanan diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan (Taufiq Effendi, 2006 :68-70).

2.3. Kualitas Pelayanan Publik

Menurut Sinambela (2010:6) , secara teoritis tujuan pelayanan pada dasarnya adalah memuaskan masyarakat. Untuk mencapai kepuasan itu dituntut kualitas pelayanan prima yang tercermin dari :

- 1) Transparan pelayanan yang bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti
- 2) Akuntabilitas pelayanan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
- 3) Kondisional pelayanan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima layanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektifitas

- 4) Partisipasi pelayanan yang dapat mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan dengan tetap memperhatikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat
- 5) Kesamaan hak pelayanan yang tidak melakukan diskriminasi dari aspek apapun khususnya suku,ras,agama, golongan, status social dan lain-lain
- 6) Keseimbangan hak dan kewajiban pelayanan yang mempertimbangkan aspek keadilan antara pemberi dan penerima layanan public.

2.4. Jenis-jenis Pelayanan Publik

Jenis-jenis pelayanan public menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik bahwa ruang lingkup pelayanan public meliputi pelayanan barang dan jasa public serta pelayanan administrasi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Ruang lingkup sebagaimana yang dimaksud meliputi pendidikan dan pengajaran, pekerjaan dan usaha, tempat tinggal, komunikasi dan informasi, lingkungan hidup, kesehatan, jaminan social, energy, perbankan, perhubungan dan transportasi, sumber daya alam, pariwisata dan sector strategis lainnya.

Pelayanan barang public adalah meliputi pengadaan dan penyaluran barang public yang dilakukan instansi pemerintah sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran

pendapatan dan belanja Negara / daerah dan APBdes serta sumber lain.

Pelayanan jasa public adalah meliputi penyediaan jasa public oleh instansi pemerintah yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari APBN /APBD/APBDes.

Palayanan administrasi adalah meliputi tindakan administrative pemerintah yang diwajibkan oleh negaraa dan diatur dalam peraturan perundang-undangan dalam rangka mewujudkan perlindungan pribadi, keluarga,kehormatan, martabat dan harta benda warga Negara. (UU No.25 Tahun 2009, Bab II psl 5). Menurut Agus Priyanto, terdapat 3 jenis pelayanan public sebagai berikut :

- 1) Pelayanan administrative, yaitu pelayanan public yang menghasilkan berbagai produk dokumen resmi yang dibutuhkan seperti status kewarganegaraan, status usaha, sertifikat kompetensi, kepemilikan atau penguasaan atas barang. Wujud dari produk tersebut adalah dokumen-dokumen resmi seperti ijin trayek, ijin usaha, akta, kartu tanda penduduk, sertifikat tanah dan lain sebagainya.
- 2) Pelayanan jasa, yaitu pelayanan yang menghasilkan berbagai bentuk jasa yang dibutuhkan , misalnya pendidikan , kesehatan, perhubungan dan transportasi dan lain sebagainya.

- 3) Pelayanan barang, yaitu pelayanan yang menghasikan jenis barang yang dibutuhkan , misalnya jaringan telepon,listrik,air bersih, dan sebagainya.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kinerja Kepala Desa dalam menjalankan tugas dan fungsi pelayanan publik di Desa Kori Kecamatan Kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya, serta meringkaskan kondisi, situasi dan berbagai variabel yang timbul dalam kinerja Kepala Desa di Desa Kori, dan kemudian mengangkat ke permukaan tentang bagaimana tugas dan fungsi pelayanan publik Kepala Desa sesuai dengan kondisi, situasi yang terjadi pada saat pelaksanaan Tugas dan fungsi pelayanan publik Kepala Desa di Desa Kori Tersebut. (Bungin, 2005)

Focus dalam penelitian ini adalah kinerja Kepala Desa dalam tugas dan fungsinya sebagai pelayan publik di Desa Kori, Kecamatan Kodi Utara, Kabupaten Sumba Barat Daya. Dimana dalam pelayanan tugas dan fungsinya sebagai Kepala Desa perlu diperhatikan aspek pendukung dan penghambat Kinerja Kepala Desa

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi, yang nantinya akan dianalisis menggunakan reduksi data,

kemudian data akan disajikan dan data akan diverifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Kepala Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsinya.

Kinerja kepala Desa dalam membangun Desa merupakan hal terpenting untuk kemajuan sebuah Desa tersebut, Maju tidaknya pembangunan dalam Desa tergantung seorang pemimpin yang memimpin Desa tersebut, melihat hal tersebut penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang Kinerja Kepala Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsinya di Desa Kori Kecamatan Kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya, dalam penelitian ini penulis menggunakan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2008:67) yang mana dalam deskripsinya berkaitan dengan Kinerja Kepala Desa dalam Menjalankan Tugas dan Fungsinya di Desa Kori Kecamatan Kodi Utara Kabupaten Sumba Barat Daya.

Adapun aspek yang dimaksud adalah kerja sama dan pengetahuan tentang tugas.

1. Kerja sama

Interaksi yang sangat penting bagi kehidupan manusia karena manusia adalah makhluk yang sangat membutuhkan dan atau kerja sama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan yang mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk bekerja

sama untuk tujuan dan kepentingan bersama.

- a. Bekerja sama dengan orang lain dalam penyelesaian suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan. Bekerjasama dalam hal ini melibatkan semua pihak untuk bekerja sama membangun Desa tersebut untuk kepentingan bersama.

Dari hasil wawancara yang disampaikan oleh aparat Desa bahwa penjelasan yang disampaikan bahwa mereka telah melakukan kerjasama dengan baik, dan kinerja dari kepala Desa sudah baik. Menurut aparat Desa, ini merupakan hal positif yang dapat disampaikan oleh aparat Desa tentang kinerja dari Kepala Desa. Namun kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan warga Desa maka didapatkan jawaban yang berbeda dimana menurut warga Desa Kinerja kepala desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya kurang memuaskan, karena Kepala Desa tidak mampu menjalin kerja sama yang baik, lewat mendorong dan menggerakkan masyarakat dan aparat desa untuk bekerja bersama-sama demi mencapai tujuan pembangunan yang baik.

- b. Daya guna dan hasil guna

Kemampuan mendatangkan hasil dan manfaat, bertepatan

guna, efisien dan dapat membawa hasil yang efektif.

Dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa yang menjadi perhatian aparat Desa dalam menciptakan kebutuhan masyarakat yang berhasil guna dan memiliki daya guna adalah program-program yang dapat membuat masyarakat sejahtera, seperti rumah layak huni, pendirian PAUD, bak penampungan air, jalan desa, jaringan perpipaan, ini merupakan program yang memiliki daya guna dan hasil guna.

Dari informasi yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa banyak program yang memiliki daya guna dan hasil guna yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat Desa Kori, dan juga ada pengakuan dari masyarakat bahwa ada beberapa program yang dibangun dari Kepala Desa sebelumnya. rumah layak huni, perbaikan jalan, penerangan dirumah warga, air bersih lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Program Daya Guna dan Hasil Guna (Pembangunan Fisik Sarana dan Prasarana)

No	Program Pembangunan Fisik (sarana dan Prasarana)	Volume	Tahun anggaran
1	Gedung Paud	1 Unit	2014
2	Perbaikan Jalan Dusun	1 KM,10 M	2017
3	Pendirian Gedung SMP	1 Unit	2013
4	Rumah Layak Huni	15 Unit	2016-Sekarang
5	Fiber Air	4 Unit	2012
6	Pipa Air	102 Btg	2017
7	Pengadaan Lampu Penerang Rumah	150 Buah	2014

Sumber: Diolah dari Data sekunder,2020

Dari tabel di atas dapat dikatakan bahwa ada 7 program yang memiliki daya guna dan hasil guna yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat Desa Kori, diantaranya gedung PAUD, perbaikan jalan Dusun, pendirian gedung SMP, Rumah Layak Huni, fiber air, pipa air dan pengadaan lampu penerang rumah, dari semua program yang berdaya guna dan hasil guna, merupakan hasil kerja yang dibangun

oleh Kepala Desa bersama seluruh aparat Desa dan juga BPD, dari hasil kerjasama ini menciptakan 7 program yang dapat bermanfaat bagi seluruh masyarakat Desa Kori, artinya bahwa program ini merupakan hasil kerjasama yang dibangun oleh kepala Desa dengan BPD, namun dari tujuh program yang ada ternyata 4 program diantaranya merupakan program yang telah dikerjakan oleh Kepala Desa yang

lalu, sedangkan 3 Progam lainnya merupakan hasil kerja dari Kepala Desa yang menjabat saat ini, dapat dikatakan bahwa hasil kerja yang berdaya guna dan memiliki hasil guna dari Kepala Desa saat ini belum memunahi tingkat kesejahteraan masyarakat.

2. Pengetahuan tentang Tugas

Kepala Desa yang memimpin Desa tersebut yang bertanggung jawab untuk mendesain, membangun, menguji, memelihara, dan mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dengan sentuhan teknologi informasi dan komunikasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

a. Kemampuan Kerja Kepala Desa

Kemampuan kerja berkaitan dengan penentuan arah kebijakan suatu pembangunan dalam desa yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat dengan berbagai perencanaan pembangunan yang bertujuan kepentingan masyarakat.

Dari hasil wawancara, dikatakan bahwa dilihat dari pengetahuan kerja Kepala Desa sudah sangat baik dimata aparat Desa karena Kepala Desa mampu merealisasikan kebijakan pembangunan sesuai dengan yang sangat dibutuhkan masyarakat, namun ada penjelasan lain dari Tokoh Masyarakat yang mengatakan bahwa kepala Desa belum mampu menjalankan tugasnya sebagai kepala Desa Kori.

b. Bertanggung Jawab.

Kesadaran seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi dan juga suksesnya program-program yang telah disepakati bersama untuk dikerjakan.

Dari hasil informasi di atas dapat disimpulkan bahwa masyarakat berpendapat bahwa kinerja kepala Desa Kori sudah baik, dilihat dari tanggungjawabnya terhadap setiap pembangunan yang ada di Desa Kori demi kesejahteraan masyarakat Desa secara keseluruhan.

Dari seluruh informasi yang diperoleh dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa kinerja dari Kepala Desa Kori Bapak Petrus Kedu sudah baik dimata aparat Desa, namun dimata masyarakat belum baik, terbukti dari informasi yang diperoleh peneliti dari informan yang diwawancarai oleh peneliti yang menjelaskan bahwa kinerja kepala Desa dalam bekerja sama, program berdaya guna dan hasil guna, pengetahuan tentang kerja serta bertanggungjawab belum memuaskan. Peneliti memperoleh informasi bahwa Aparat Desa berbicara sudah baik namun berbeda dengan masyarakat, mereka merasa belum puas dengan kinerja kepala Desa tersebut karena dari semua program yang ada tidak semua dikerjakan oleh kepala Desa namun ada 4 Program yang dikerjakan oleh kepala Desa sebelumnya. Dan ada masyarakat yang mengatakan bahwa kepala Desa harus menyelesaikan

semua program yang telah direncanakan sebelum masa jabatannya selesai.

2. Aspek-aspek yang mendukung dan menghambat kinerja kepala Desa Kori.

2.1. Aspek yang Mendukung

Program Desa Kori dilaksanakan dengan mengacu pada strategi-strategi yang disusun berdasarkan kondisi sosial ekonomi masyarakat. Desa Kori sebagai sentra pengembangan hortikultura. Fokus pengembangan hortikultura yaitu pada komoditi-komoditi sayuran yang memiliki keunggulan komparatif dan diandalkan untuk dapat bersaing dengan daerah lainnya untuk dapat meningkatkan pendapatan masyarakat.

- a. Menyusun langkah-langkah operasional pembangunan desa.
- b. Orientasi pengembangan diarahkan pada peningkatan ekonomi masyarakat
- c. Peningkatan kualitas SDM melalui Pendidikan
- d. Peningkatan peran masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat
- e. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peduli Pendidikan
- f. Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pemberdayaan kesehatan hayati
- g. Melestarikan kehidupan sosial masyarakat yang berdasarkan nilai-nilai gotong-royong, Efektif dan Efisien, akuntabel, transparansi,

Etos kerja dan religius Menetapkan prioritas pengembangan Desa

Selain potensi yang menjadi kekuatan dan masalah yang menjadi kelemahan internal, dalam penyelenggaraan pemerintah Desa Kori juga memiliki peluang eksternal, diantaranya:

1. peranan otonomi Desa membawa perubahan mendasar pada penyelenggaraan pemerintahan Desa, pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.
2. Pada Undang-undang Desa No 6 Tahun 2014, tentang adanya otonomi Desa. Kebijakan politik tersebut menegaskan bahwa Desa tidak lagi bernaung dalam Undang-undang pemerintahan daerah.
3. Dalam pasal 18b dan 18c UUD 1945 dikemukakan arah pembangunan Desa dengan pemerintahannya dimasa mendatang dalam jangka Panjang, yang disusun dalam kebijakan komhoperensip dan berkesinambungan.
4. Dukungan dari pemerintah supra Desa seperti kecamatan yang harus terus mempersiapkan pemerintah Desa menuju otonomi Desa sesungguhnya dan juga kerja sama dengan pihak ke 3 yang fokus melakukan kegiatan pembangunan ditingkat Desa.

2.2. Aspek yang Menghambat

Adapun Aspek yang dapat menghambat kinerja kepala Desa yang

dihadapi pemerintah Desa Kori dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kurang kuatnya keberpihakan pemerintah pusat dan daerah kepada Desa dan masyarakat Desa.
2. Kedudukan organisasional yang ambivalen antara organisasi pemerintah formal dengan Lembaga kemasyarakatan.
3. Ketidakjelasan status kepegawaian perangkat Desa.
4. Belum adanya niat pemerintah Kabupaten untuk mendelegasikan dan menetapkan jenis urusan.
5. Peranan hukum adat yang mengikat desa sebagai kesatuan masyarakat hukum sudah mulai pudar digantikan dengan hukum negara yang tertulis.
6. Sejak dari jaman Hindia Belanda hingga sekarang masih digunakan sistem memerintah secara tidak langsung terhadap masyarakat Desa. Sistem ini menempatkan Desa dengan pemerintahannya pada posisi yang marginal.
7. Secara sosiologis, Desa masih dipandang sebagai tempat dengan nilai-nilai tradisional yang menggamabarkan keterbelakangan
8. Dari sistem pemerintahan Negara Indonesia, secara administratif pemerintahan Desa merupakan sub sistem terlemah dan lebih diposisikan sebagai objek kekuasaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dapat disimpulkan berdasarkan hasil Penelitian dan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti yang berkaitan dengan Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Pembangunan Desa dilihat dari dua indikator kinerja yaitu: Cooperation (kerja sama), dan pengetahuan tentang tugas. Berdasarkan hasil rangkuman wawancara dan pembahasan, sebagaimana telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja Kepala Desa sudah sangat baik bagi aparat Desa namun belum memuaskan bagi warga Desa. Dari aspek daya guna dan hasil guna, Kepala Desa Kori berhasil menciptakan 7 program yang bermanfaat namun 4 diantaranya merupakan program dari Kepala Desa terdahulu yang belum selesai, dan 3 diantaranya adalah program baru yang diusung oleh Kepala Desa Kori saat ini. Dari aspek pengetahuan tugas, Kepala Desa Kori sudah mampu dalam mengoperasikan infrastruktur dan aplikasi keorganisasian dan juga bertanggung jawab terhadap pembangunan yang ada di Desa Kori, terbukti dari banyaknya program kerja yang terealisasi saat masa kepemimpinannya. Dalam Kinerjanya.

Dalam kinerjanya, Kepala Desa dipengaruhi oleh aspek pendukung dan aspek penghambat, di Desa Kori Jika dilihat dari aspek yang mendukung ada 7 aspek diantaranya: Menyusun langkah-langka operasional pembangunan desa, Orientasi pengembangan diarahkan

pada peningkatan ekonomi masyarakat, Peningkatan kualitas SDM melalui Pendidikan. Peningkatan peran masyarakat melalui pembudayaan masyarakat, Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui peduli Pendidikan, Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui pemberdayaan kesehatan hayati dan Melestarikan kehidupan sosial masyarakat yang berdasarkan nilai-nilai gotong-royong, Efektif dan Efisien, akuntabel, transparansi, Etos kerja dan religius Menetapkan prioritas pengembangan Desa, ini merupakan aspek yang mendukung dalam pembanguana Desa yang ada di Desa Kori. Namun ada juga aspek yang menghambat kinerja kepala Desa di Desa Kori, ada Delapan aspek yang ditemukan oleh peneliti. Adapun Aspek yang dapat menghambat kinerja kepala Desa yang dihadapi pemerintah Desa Kori dapat diuraikan sebagai berikut: Kurang kuatnya keberpihakan pemerintah pusat dan daerah kepada Desa dan masyarakat Desa., Kedudukan organisasional yang ambivalen antara organisasi pemerintah formal dengan Lembaga kemasyarakatan, Ketidak jelasan status kepegawaian perangkat Desa, Belum adanya niat pemerintah kabupaten untuk mendelegasikan dan menetapkan jenis urusan, peranan hukum adat yang meningkat desa sebagai kesatuan masyarakat hukum sudah mulai pudar digantiakn hukum negara yang tertulis, sejak dari jaman Hindia Belanda hingga sekarang masih digunakan

sistem memerintah secara tidak langsung terhadap masyarakat Desa. Sistem ini menempatkan Desa dengan pemerintahannya pada posisi yang marginal, Secara sosiologis, Desa masih dipandang sebagai tempat dengan nilai-nilai tradisional yang menggamabarkan keterbelakangan, dan dari sistem pemerintahan Negara Indonesia, secara administratif pemerintahan Desa merupakan sub sistem terlemah dan lebih diposisikan sebagai objek kekuasaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke lima, Bandung; PT. Refika Aditama
-(2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung; Refika Aditama
-(2001). *Manajemen SDM*. Bandung; PT. Rosdakarya.
- Amstrong, Michael.(1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Transito Asri Media.
- Abdulrahman, Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta; Rajawali Press
- Aprilia, Angga, (2008). *Pelayanan Publik Pada Badan Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Grobogan*; Skripsi

- Arikunto, Suhamimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta; Rineka Cipta
- Handoyono, Eko, (2010). *Etika Politik dan Pembangunan*. Semarang; Widya Karya
- Agung Suprojo, (2016). *Efektifitas Kinerja Kepala Desa Dalam Mewujudkan Visi Dan Missi Pembangunan Desa*. www.publikasi.unitri.ac.id
- Kushandajani, (2016). *Implikasi Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa terhadap Penyelenggaraan Pemerintah Desa*.
- Badan Sosialisasi Peraturan Pemerintah No. 76 Tahun 2001 *Tentang Pedoman Pengaturan Mengenai Desa*.
- Mathias, dkk, (2009). *Manajemen SDM*. Edisi 10; Jakarta Salemba Empat.
- Bungin, (2007). *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta; Putra Grafika.
- Multazam Fadli ,(2015). *Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Penyelenggaraan Pembangunan*; repository,unej.ac.id
- Dharma,(1993). *Manajemen Kerja*. Jakarta; Rajawali.
- Rivai, (2005). *Performance Appraisal*, Cetakan Pertama; PT. Raja Grafindo.
- Dunn, Wiliam,A. (2000). *Analisis Kebijakan Publik, Terjemahan Samudra Wibawa, dkk*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Sinambela, (2006). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Effendi SH, dkk. *Buku Ajar Neonatologi 1*. Ed Jakarta, Badan Penerbit IDAL 2008.
- Siagian, S.P, (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Griffin, Jill, (2003). *Customer Loyalty, Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
-,(2011). *Peranan Staf dan Manajemen*. Penerbit CV. Gedung Agung; Jakarta.
- Simamora, (2004). *Riset Pemasaran*, Jakarta; Gramedia Utama.

- Siswanto, Sastrohadiwiryono, (2003). *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah*. Edisi Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Wibowo, (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta ; PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32*
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa*

Dokumen

- Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah*.