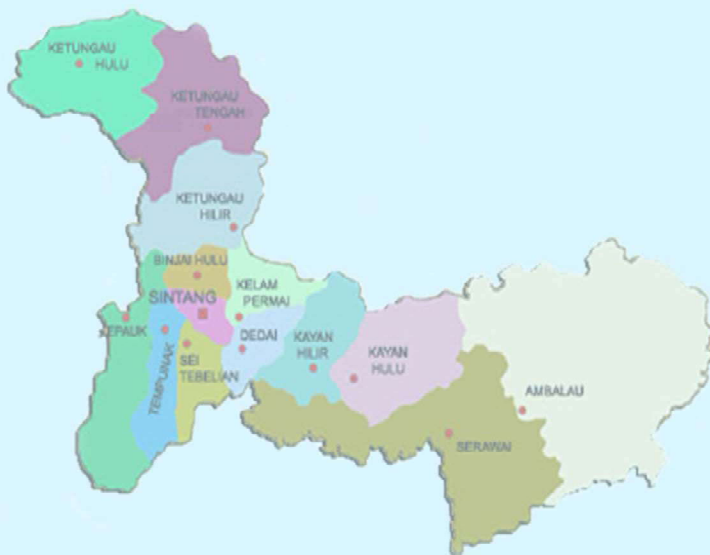


FOKUS

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang


Petrus Atong

APLIKASI/PENERAPAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMUNGUTANPAJAK BUMI DAN BANGUNAN

Aida Fitriani

EVALUASI PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR EKONOMI WILAYAH (PNPM-PISEW)

A.M. Yadisar

SISTEM PELAYANAN IZIN REKLAME

Evy Ratnasari

SALURAN DISTRIBUSI AIR MINUM ISI ULANG PADA DEPOT R-QUA KOTA SEKADAU KABUPATEN SEKADAU

Yuliana.F. Lilistian

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA KEJAKSAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI

Martinus Syamsudin

KINERJA PEMERINTAHAN DESA

Paulus

PEMASARAN PRODUK

Sopian

STRATEGI PENGATURAN LALU LINTAS DALAM MELINDUNGI KESELAMATAN PENGGUNA JALAN RAYA

Hermansyah

PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI

Venny Adhita Octaviani

PENGARUH IKLAN TV DAN PERSONAL SELLING TERHADAP *PRODUCT KNOWLEDGE* SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN

Darmansah, Felix Semaun, Sigit Nurmanto

KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN

Mikael Mahin

ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2005 TENTANG TRANSPARANSI PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN

Yudika Cahyana

PERGESERAN KEARIFAN LOKAL MASYARAKAT DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA ALAM

Jhony Fredy Hahury

EFEKTIVITAS PEMBINAAN PEGAWAI

Iman Asrori

PELAKSANAAN PELAYANAN KREDIT

Diterbitkan oleh :
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Kapuas

FOKUS	Volume 16	Nomor 1	Halaman 1 - 178	Sintang Maret 2018	ISSN 2599 - 3518
--------------	------------------	----------------	----------------------------	-------------------------------	-----------------------------

FOKUS

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang

ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 1, Maret 2018, hlm. 1 - 178

FOKUS. Terbit dua kali setahun pada bulan Maret dan September. Berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian analitis-kritis di bidang sosial dan politik.

Penyunting Utama

Petrus Atong
M. Kurniawan Candra
Abang Zainudin
Kaja
Aida Fitriani

Ketua Penyunting

A.M. Yadisar

Penyunting Pelaksana

Yuliana Fondasoya
Darmansah
Imam Asrori
Paulus
Jhony Fredy Hahury
Evy Ratnasari
Hermansyah
Felix Semaun
Syekh Mochsin
Venny Adhita Octaviani
Mikael Mahin
Yudika Cahyana
Nikodimus

Pelaksana Tata Usaha

Pakaris Subiyakto
Umi Sholeha
Kartika Agus Salim
Lodovika
Tukijo
F. Tijan

Alamat Redaksi dan Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas
Jl. : Y.C. Oevang Oeray Telp. 0565-22256 Faks. : 0565-22256

Redaksi menerima sumbangan tulisan yang belum pernah diterbitkan dalam media lain. Naskah diketik diatas kertas HVS A4 spasi ganda sepanjang kurang lebih 20 halaman. Naskah yang masuk dievaluasi dan disunting untuk keseragaman format, istilah dan tata cara lainnya.

Dicetak oleh Perc. Pelangi Sintang. Isi diluar tanggung jawab percetakan.

FOKUS

**Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar
dan Alumni Universitas Kapuas Sintang**

ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 1, Maret 2018, hlm. 1 - 178

Kata Pengantar

FOKUS, Jurnal Ilmu Sosial dan Politik, kali ini memulai tampil dalam kemasan baru. Tampilan dan gaya baru bukanlah berarti menafikkan eksistensi dan substansi keilmuan, terutama ranah kajian administrasi publik. Terbitan ke 16 nomor 1, Maret 2018, tentunya banyak harapan dan tantangan yang masih harus dibenahi oleh Tim Penyunting, terutama yang berkaitan dengan isi, dimana edisi Jurnal kali ini belum dapat menyatukan tulisan dalam satu tofik (monograf). Namun demikian, tidaklah berarti mengurangi telaah substansi pembahasan sebuah persoalan keilmuan.

Kritik yang bermanfaat sangat dihargai, namun bukan berarti kritik yang tidak bermanfaat tidak dihargai, hanya barangkali cara menempatkan kritik itu yang berbeda. Sebab semua kritik tentulah bermanfaat terlebih untuk Jurnal FOKUS ini. Semoga Jurnal FOKUS kedepan akan tampil semakin sempurna dan mampu menggugah kesadaran untuk menampilkan tulisan yang sangat erat terkait dengan ruang lingkup Ilmu Administrasi Publik dan mencapai tujuan bernegara yang bermuara pada penyelesaian persoalan publik (masyarakat), tentunya kontribusi yang tidak sebatas ide semata, namun yang sangat utama tentulah aksi-aksi (actions) konkrit.

Penyunting

FOKUS

Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajar dan Alumni Universitas Kapuas Sintang

ISSN 2599 - 3518

Volume 16 Nomor 1, Maret 2018, hlm. 1 - 178

DAFTAR ISI

APLIKASI/PENERAPAN IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMUNGUTANPAJAK BUMI DAN BANGUNAN Petrus Atong	1-37
EVALUASI PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR EKONOMI WILAYAH (PNPM-PISEW) Aida Fitriani	38-48
SISTEM PELAYANAN IZIN REKLAME A.M. Yadisar	49-56
SALURAN DISTRIBUSI AIR MINUM ISI ULANG PADA DEPOT R-QUA KOTA SEKADAU KABUPATEN SEKADAU Evy Ratnasari	57-66
PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA KEJAKSAAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI Yuliana.F. Lilistian	67-80
KINERJA PEMERINTAHAN DESA Martinus Syamsudin	81-90
PEMASARAN PRODUK Paulus	91-99
STRATEGI PENGATURAN LALU LINTAS DALAM MELINDUNGI KESELAMATAN PENGGUNA JALAN RAYA Sopian	100-109
PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI Hermansyah	110-120
PENGARUH IKLAN TV DAN PERSONAL SELLING TERHADAP <i>PRODUCT KNOWLEDGE</i> SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN Venny Adhita Octaviani	121-132
KUALITAS PELAYANAN JASA TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN Darmansah, Felix Semaun, Sigit Nurmanto	133-147
ANALISIS KEBIJAKAN PERATURAN DAERAH NOMOR 4 TAHUN 2005 TENTANG TRANSPARANSI PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN Mikael Mahin	148-154
PERGESERAN KEARIFAN LOKAL MASYARAKAT DALAM MENGELOLA SUMBER DAYA ALAM Yudika Cahyana	155-162
EFEKTIVITAS PEMBINAAN PEGAWAI Jhony Fredy Hahury	163-169
PELAKSANAAN PELAYANAN KREDIT Imam Asrori	170-178
PERSYARATAN NASKAH UNTUK FOKUS	178-1
FORMULIR BERLANGGANAN	178-2

KINERJA PEMERINTAHAN DESA

Martinus Syamsudin

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas

Email: syamsudinmartinus@yahoo.co.id

Universitas Kapuas Sintang, Jln. Y.C. Oevang Oeray No. 92 Sintang, Kalimantan Barat

Abstrak: Pokok permasalahan yang ditelaah dalam penelitian ini adalah Kinerja Pemerintahan Desa Nangkak Lestari Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif. Dengan Teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan studi dokumentasi dengan analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintahan Desa Nangka Lestari melalui perangkat desanya telah melaksanakan tugas dan kewenangan dan tanggungjawabnya sehingga dalam bekerja telah mengacu pada standar kinerja pemerintahan desa yaitu dengan memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja. Kinerja yang menunjukkan persetasi Pemerintahan Desa masih belum ada hal ini dikarena tidak adanya bentuk penghargaan yang diberikan kepada penyelenggara pemerintahan desa belum pernah dilakukan pada tingka kecamatan kayan hilir. Displin Kerja Pemerintahan Desa telah dilaksanaan terutama dalam memberi pelayanan kepada masyarakat hal ini ditunjukkan dengan memberi pelayanan kapan saja kepada masyarakat.

Kata Kunci : Kinerja, Pemerintah Desa

Masyarakat pedesaan pada umumnya dalam kehidupan keseharian masih patuh pada tradisi dan adat istiadat turun temurun, bukan berarti tradisi dan adat istiadat yang dianut semuanya tidak menunjang pembangunan, sebagian justru dibutuhkan dan berguna dalam peroses pembangunan. Tetapi harus diakui sebagian dari tradisi yang dianut menghambat dan menghalangi usaha pembangunan. Terutama untuk desa-desa yang terisolir atau jauh terpencil dan jauh dari jangkau kebijakan pembangunan pemerintah.

Berdasarkan Pasal 1 Ayat 6 dan 7 Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa bahwa: Ayat (6) yakni Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ayat (7) yakni Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. Tradisi dan adat istiadat membuat penduduk desa menjadi saling terikat, perasaan saling terikat ini menyebabkan mereka mematuhi norma-norma bersama-sama, baik dalam bertindak dan bertingkah laku. Dalam kehidupan adat dan tradisi yang kuat jika ada anggota masyarakat merasa tradisi dan adat

istiadat tersebut menghalangi atau menghambat usaha perbaikan hidupnya dan berusaha bertindak dengan cara-cara yang baru, dia akan disisihkan oleh kelompok masyarakat, hal ini banyak terjadi didesa-desa yang masih jauh dari jangkauan pembangunan, sehingga perencanaan pembangunan tidak dapat difungsi dengan baik, ketika kebijak pemerintah menginginkan perubah sosial secara menyeluruh.

Dipihak lain banyak desa yang sudah mulai terjangkau dan dipengaruhi perkembangan, nilai-nilai baru mulai diterapkan oleh sebagaian penduduknya. Keseimbangan atau keselarasan lama terganggu, ukuran nilai-nilai untuk bertindak tak menentu, perasan saling terikat melemah, membuat masyarakat menjadi terpecah belah atau mengalami disintegrasi.

Pemerintahan Desa merupakan struktur terendah pemerintah dalam penyelenggaraan negara akan tetapi merupakan ujung tombak dalam peroses pelayanan kepada masyarakat, terutama pada tingkat desa, oleh karena itu mereka diberi kewenangan penuh untuk mengatur pada tingkatan kepentingan bagi masyarakat di wilayah pemerintahan desa tersebut. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa Bahwa Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan

mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Selanjutnya Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa Bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa Bahwa Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

Istilah “kinerja” merupakan terjemahan dari kata “*performance*” Webster’s Dictionery (dalam Tachjan 2006:141) mengemukakan bahwa *performance* sepadan dengan kata-kata “*accomplishment, execution, achievement*”. Sedangkan Rue (dalam Tachjan 2006:141) “*performance refers to the degree of accomplishment of the task that make up an employee’s job*” maksudnya kinerja merujuk pada tingkat penyelesaian tugas yang merupakan pekerjaan seseorang pegawai.

Kamus Besar Bahasa Indonesia (Dikbud 1995:503), kinerja diartikan sebagai :”1. Sesuatu yang dicapai; 2. Prestasi yang diperlihatkan; 3. Kemampuan kerja (tentang peralatan)”. Dengan demikian, secara Etimologi, Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi (hasil yang dicapai). Prestasi seseorang maupun kelompok selalu dilihat dengan tingkat keberhasilannya kinerja dalam penerapan manajemen sebagai implementasi dari visi dan misi organisasi, maka istilah kinerja dibanyak organisasi atau lembaga sering dipakai untuk kriteria keberhasilan dalam pencapaian tujuan-tujuan dan target-target organisasi. Berkenaan dengan tingkat prestasi Tachjan (2006:141) mengemukakan bahwa : “Tingkat prestasi tersebut dapat dilakukan oleh individu (kinerja individu), dapat dilakukan oleh kelompok (kinerja kelompok), dan dapat dilakukan oleh organisasi (kinerja organisasi). Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi. Kinerja kelompok menggambarkan

sampai seberapa jauh suatu kelompok telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi. Kinerja institusi (organisasi) bertalian dengan seberapa jauh institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi institusi”.

Menurut Mahsun (2006:25) mengemukakan “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/progran /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi”. Dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja adalah sebagai tolak ukur dari pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan karena dengan demikian akan terlihat pelaksanaan program yang telah dirumuskan melalui kebijakan lembaga atau organisasi apakah dapat teralisasi atau tidak. Dengan kinerja itu pula nantinya produktifitas dapat dipertanggungjawabkan sebaik benar atau tidak karena dengan demikian fungsi pertanggungjawaban dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Penyusun Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, pada Bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 Huruf (i) Perangkat Desa adalah unsur pembantu Kepala Desa dalam pelaksanaan dan wewenangnya yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan-Kepala Urusan dan Kepala Dusun. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Penyusun Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa ini juga adanya pengauturan hal-hal tugas dan kewajiban yang mesti dilakukan sebagai standar untuk mencapai kinerja yang baik.

Kinerja sebagai pengukuran dari pada kerja seseorang dalam suatu bidang ataupun untuk tingkat keberhasilan suatu organisasi secara umum adalah mutlak sangat dibutuhkan karena pengukuran kinerja digunakan untuk suatu penilaian atas tingkat keberhasilan atau segala masalah yang berhubungan dengan kegagalan daripada pelaksanaan kegiatan yang telah menjadi program kerja ataupun yang menjadi pola kebijaksanaan yang selaras dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam suatu penilaian untuk mengukur suatu kinerja tidaklah hanya dilihat begitu saja dan tidak juga ditetapkan sesuai dengan pikiran sang penilai saja tentunya akan

tetapi ada mekanisme yang digunakan sehingga penilai itu dapat membaca dan terkontrol dengan baik dan dapat dipelajari, serta dapat diidentifikasi prosesnya.

Menurut Jabra dan Dwivedi (dalam Islami, 1998:45), ada 5 (lima) macam akuntabilitas yang harus dikembangkan, yaitu : Akuntabilitas administrasi/manajerial, merupakan bentuk tanggung jawab kinerja dalam administratif yang memerlukan adanya hubungan hierarkis yang tegas antara pusat-pusat pertanggung jawaban dengan unit-unit di bawahnya. Hubungan-hubungan hirarkis ini biasanya telah ditetapkan dengan baik dalam bentuk aturan-aturan organisasi yang disampaikan secara formal maupun dalam jaringan hubungan informal. Prioritas pertanggung jawaban lebih utama pada jaringan pimpinan atas selalu kebawah, pengawasan dilakukan secara intensif dan pelanggaran terhadap perintah akan diberi peringatan yang ringan sampai pemecatan.

Akuntabilitas legal, merupakan bentuk pertanggungjawaban setiap tindakan administratif dari aparat pemerintah di badan legislatif dan atau didepan mahkamah. Pelanggaran kewajiban-kewajiban hukum atau ketidakmampuan memenuhi keinginan badan legislatif. Maka tanggung jawabnya dilakukan dipengadilan atau lewat revisi peraturan yang dianggap bertentangan dengan undang-undang (*judicial review*).

Akuntabilitas politik, dimana administrator yang terikat kewajiban untuk menjalankan tugas-tugasnya harus mengakui kewenangan kekuasaan politik untuk mengatur, menetapkan prioritas dan distribusi sumber-sumber dan menjamin kepatuhan pelaksanaan perintah-perintahnya. Pejabat politik harus menerima tanggung jawab administrasi dan legal karena kewajiban untuk menjalankan tugas dengan baik.

Akuntabilitas professional, semakin meluasnya profesionalisme di organisasi publik, para aparat professional (Dokter, Insinyur, Pengacara, Ekonom dan sebagainya) berharap mendapatkan kebebasan lebih besar dalam melaksanakan tugasnya dan menetapkan kepentingan publik. Mereka harus dapat menyeimbangkan kode etik profesi dengan kepentingan publik dan etika yang ada kesulitan untuk mempertemukan keduanya maka mereka harus mengutamakan akuntabilitas publik. Akuntabilitas moral, pemerintah layaknya bertanggung jawab secara moral atas tindakan-tindakan. Landasan tindakan aparat harus dapat menyeimbangkan kode etik profesi dengan

kepentingan publik dan etika ada kesulitan untuk mempertemukan keduanya maka mereka harus mengutamakan akuntabilitas publik.

Dari pendapat di atas, akuntabilitas administrasi/manajerial, merupakan bentuk tanggung jawab kinerja dalam administratif yang memerlukan adanya hubungan hierarkis yang tegas antara pusat-pusat pertanggung jawaban dengan unit-unit di bawahnya. Selain itu, masih banyak faktor yang perlu juga diperhatikan karena sering berperan sebagai faktor penghambat pelaksanaan akuntabilitas dan responsibilitas publik dikebanyakan negara-negara berkembang, yaitu: struktur administrasi yang memusat, sistem administrasi yang ketinggalan jaman, pembengkakan birokrasi, kompleksitas dan kekuatan peraturan, struktur gaji dan perpindahan pegawai, kurangnya pelatihan dan pendidikan bagi pegawai.

Pelayanan administrasi ini biasanya dikaitkan dengan pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintah. Hal ini disebabkan bahwa isu tentang perlunya pelayanan administrasi semakin mencuat dengan semakin tingginya tuntutan masyarakat untuk menciptakan suatu pemerintahan yang baik. Dalam pengertian yang lebih luas, pelayanan administrasi bertanggungjawab kepada publik. Dalam kaitan ini, harus dilihat bahwa praktek-praktek yang digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan pelayanan administrasi untuk menjamin suatu tingkat kinerja yang diinginkan. Efektifitas dari pelayanan administrasi dalam situasi ini tergantung pada apakah pengaruh dari pihak-pihak yang berkepentingan direfleksikan dalam sistem monitoring dan insentif dari pelayanan administrasi. Menurut Pusdiklat BPKP (2000:9) pihak-pihak yang berkepentingan dengan akuntabilitas pelayanan administrasi adalah Publik dan konsumen pelayanan yang tertarik pada penyajian pelayanan yang bertanggung jawab kepada mereka untuk hal-hal yang paling menguntungkan mereka. Pemimpin dan pengawas dari penyaji pelayanan yang merupakan pihak yang berkepentingan terhadap pelayanan. Penyajian pelayanan sendiri yang tujuan dan keinginannya sering kali berbeda dengan pihak sebelumnya.

Kegiatan pelayanan staf dalam ilmu administrasi lazim disebut kegiatan pekerjaan kantor yang sebagai suatu rangkaian kegiatan, berfungsi sebagai pendukung kegiatan induk yang langsung berhubungan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut pola isinya, kegiatan pelayanan

staf terdiri dari rangkaian aktivitas menghimpun dan menyimpan berbagai keterangan untuk keperluan organisasi. Hasil kegiatan staf yang mendukung kegiatan ini adalah berwujud pelayanan-pelayanan. Menurut Sarwoto (1983:122) pelayanan yang efisiensi adalah selain harus memenuhi persyaratan bahwa pelayanan tersebut dihasilkan dengan cara-cara yang efisien, haruslah juga memenuhi persyaratan bahwa pelayanan tersebut merupakan pelayanan yang Berdaya hasil (efektif) yaitu bahwa pelayanan tersebut baik corak, mutu maupun kegunaannya benar-benar sesuai dengan kebutuhan kegiatan lini dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya (*validity service*) yaitu bahwa pelayanan itu telah diolah atau disusun atas dasar data, fakta, angka ataupun ketentuan perundang-undangan yang berlaku hingga dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Sehat (*sound service*) yaitu bahwa pelayanan itu disampaikan melalui hierarki dan tata hubungan yang telah ditetapkan dan dalam suasana komunikasi yang baik. Memuaskan (*satisfactory service*) yaitu bahwa pelayanan tersebut diberikan dengan cepat, tepat pada waktunya, rapi serta tanpa kesalahan teknis.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa agar pemberian pelayanan dapat dilakukan dengan baik dan lancar maka harus diusahakan agar terdapat adanya disiplin yang baik. Dengan adanya disiplin yang baik pekerjaan akan mengetahui dimana kedudukan mereka, apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang harus dikerjakan oleh mereka. Lebih lanjut Paul Mali (dalam Kumorotomo 2001:332-333) menyatakan pedoman kerja untuk bekerja lebih lanjut adalah Selalu memiliki gagasan-gagasan yang lebih baik. Penyelesaian tugas yang lebih baik. Selalu memiliki sarana dan perbaikan. Selalu bekerja dengan rencana tanpa lupa jadwal waktu. Selalu berpikir positif terhadap pekerjaannya. Mampu menjadi anggota kelompok yang baik. Dapat memotivasi dirinya melalui dorongan kedalam. Memahami pekerjaan dengan baik. Mau mendengar saran dan ide-ide. Mampu bergaul. Selalu menyadari akan adanya pemborosan. Selalu mencari insentif. Selalu menyukai pekerjaan. Selalu bekerja dengan cerdas. Memiliki tingkat kehadiran yang baik. Selalu tabah dan tidak suka mengeluh. Selalu bekerja melebihi standar. Memiliki kebiasaan bekerja yang baik. Selalu mencatat prestasi kerjanya. Tidak suka terkejut. Selalu dengan cepat mempelajari sesuatu yang baru.

Dari pengertian kualitas dan pengertian kerja dapat dipahami bahwa kealitas kerja pada dasarnya merupakan tingkat keistimewaan produk (baik barang dan jasa) yang dihasilkan melalui yang berpola dari seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kualitas kerja tersebut dapat berwujud ketepatan dalam bekerja, kecepatan dalam bekerja atau pula optimalisasi dalam mencapai tujuan dari pekerjaan tersebut. Orientasi kualitas juga berkembang dalam ilmu manajemen sehingga muncul konsep manajemen mutu terpadu prinsip dan aturan manajemen mutu terpadu adalah komitmen yang penuh kesungguhan untuk meningkatkan kualitas, berjangka panjang dan membutuhkan peralatan dan teknik-teknik tertentu. Menurut Salusu (2000:459) konsep manajemen mutu terpadu meliputi beberapa hal berikut ini : Konsumen adalah penentu kualitas akhir. Kualitas harus dikembangkan pada awal proses produksi dan tidak ditambahkan kemudian. Mencegah keanekaragaman adalah kunci untuk menawarkan produk yang berkualitas. Kualitas muncul dari orang-orang yang bekerja dalam sistem, bukan dari usaha perorangan. Kualitas mempersyaratkan perbaikan masukan dan proses secara kontinyu. Perbaikan kualitas menuntut peran serta semua karyawan dalam organisasi. Kualitas, menuntut komitmen organisasi secara terpadu.

Prestasi merupakan kemampuan yang dilakukan seseorang yang patut dihargai dan oleh sebab itu prestasi diperoleh melalui penilaian dalam berkerja. Dalam kehidupan suatu organisasi, penilaian kinerja merupakan sesuatu yang penting. Seperti pendapat yang di kemukakan Mc. Donald and Lawton (dalam Widodo, 2006:6) menegaskan bahwa “penilaian terhadap kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu, dan penilaian tersebut dapat dijadikan *input* bagi perbaikan atau peningkatan kinerja yang telah dicapai”. Dalam memahami kinerja sebuah organisasi, termasuk guna memperoleh gambaran yang obyektif terhadap kinerja pegawai, tentunya diperlukan pemahaman mendasar tentang pengertian dari konsep kinerja itu sendiri. Setelah itu, akan dilanjutkan dengan suatu bukuran standar tertentu atau indikator yang dapat dijadikan acuan dalam memahami kinerja, sehingga realisasi hasil yang diperolehnya benar-benar dapat terungkap seperti apa adanya.

Konsep kinerja telah banyak menyedot perhatian dari berbagai ahli. Beberapa ahli telah

mengajukan berbagai pengertian kinerja. Rue dan Byrs (dalam Widodo, 2006:9) misalnya secara singkat dan padat mendefinisikan kinerja sebagai “tingkat pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Pengertian ini lebih melihat output dari kehidupan suatu organisasi dimana output itu di sesuaikan dengan maksud dan tujuan awal dari organisasi”. Dengan demikian, dalam pengertian ini, kinerja tidak lain adalah dari hasil yang diperoleh yang merupakan gambaran dari apa menjadi maksud dan tujuan organisasi sejak semula.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat sebelumnya, Osborn dan Gabler (1996:70), memberikan definisi tentang kinerja sebagai “tingkat pencapaian misi organisasi”. Hanya saja pengertian yang ditawarkan ini secara eksplisit mencantumkan misi organisasi sebagai ukuran dari hasil yang diperoleh organisasi. Ketika hasil yang diperoleh organisasi sesuai dengan misi, maka hasil itu adalah kinerja organisasi yang bersangkutan, sementara jika hasil itu berbeda dengan misi organisasi maka dengan sendirinya hasil itu tidak termasuk kinerja organisasi.

Pendapat lain di kemukakan Jennergren (dalam Widodo, 2006:11), bahwa kinerja adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas-tugas dapat dijalankan secara actual dan misi organisasi tercapai”. Pendapat ini memiliki perspektif yang lebih luas dari pendapat sebelumnya karena memasukkan variable proses dan output dalam kehidupan organisasi dalam memahami konsep kinerja. Variabel proses terlihat dari tugas-tugas yang dilaksanakan yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku. Sedangkan variable output terlihat pada sejauh mana misi dan tujuan organisasi tercapai secara optimal.

Dari berbagai definisi kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagai suatu konsep kinerja mengandung pokok-pokok pemikiran yaitu kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi organisasi, dalam pencapaian tujuan tersebut terkandung dua variabel pokok yakni proses dan output. Variabel proses terkait terlaksananya tugas-tugas yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur ketentuan yang berlaku. Sedangkan variable output terlihat pada sejauh mana realisasi misi dan tujuan organisasi tercapai secara optimal. Penilaian Kinerja dapat dijadikan ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Hasil penilaian kinerja dapat dijadikan masukan untuk

perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi berikutnya. Jika mengacu kepada kerangka teoritis di atas, maka untuk mengukur kinerja suatu organisasi publik tentunya tidak terlepas dari misi dan tujuan organisasi tersebut.

Karena misi dan tujuan tersebut merupakan patokan yang menjadi dasar penilaian kinerja organisasi. Keberadaan misi organisasi sebenarnya merupakan komponen vital dalam organisasi. Karena misi itu yang menyebabkan keberadaan dan menjadi penentu dinamika internal organisasi. Dilihat dari jenis, masing-masing organisasi publik mempunyai misi beragam terutama dilihat substansinya. Sejalan dengan itu, Stoner (dalam Irawan 2001:67) menegaskan bahwa “misi organisasi adalah sesuatu yang unik yang menempatkan organisasi itu berbeda dengan organisasi lain yang setipe dan sejenis. Sehingga misi dapat menjadi pembeda antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain”. Dengan perbedaan misi tersebut menandakan bahwa ukuran yang akan dipakai untuk menilai kinerja bisa berbeda-beda antara organisasi public yang satu dengan organisasi publik yang lainnya. Menurut Dwiyanto (1995:21) “dalam hal ini yang terpenting, ukuran kinerja itu harus dapat merefleksikan misi dan tujuan dari organisasi publik tersebut”. Kiranya prinsip inilah yang harus dipegang dalam menentukan ukuran kinerja organisasi pelayanan publik.

Displin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Oleh karena itu disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa. Menurut Muchdarsyah (2000:146) bahwa disiplin dapat diartikan kedalam beberapa pengertian adalah sebagai berikut: Kata disiplin dilihat dari segi terminologi berasal dari kata latin “*discipline*” yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi. Kepatuhan dan ketaatan (*Obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Pengukuman (*Punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*). Selanjutnya Menurut Sulistiyani

(2004:324) bahwa ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin adalah 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. 2) Adanya perilaku yang terkendalkan. 3) Adanya ketaatan (*Obedience*).

Oleh karena itu ditegaskan kembali oleh Sulistiyani (2004:324) bahwa dari “ciri-ciri pola kedisiplinan tersebut jelas bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain serta disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peranan dalam pencapaian tujuan” oleh karena demikian maka para penyelenggara negara harus dituntut mampu melakukan tugas dan tanggungjawab sebagaimana suatu sikap disiplin sebagai abdi negara yang loyalitas pada undang-undang dasar 1945. Dalam hal ini disiplin merupakan pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah negara dan moralitas suatu bangsa. Pegawai Negeri merupakan aparatur Pemerintah dan sebagai Abdi Negara, bangsa dan masyarakat, oleh sebab itu, dituntut mempunyai dedikasi dan loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokoknya sehari-hari sehingga dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Atas dasar itu sangat penting memahami pemerataan pelayanan terutama yang diberikan. Apalagi jika merujuk pada prinsip pelayanan prima yang dikeluarkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara melalui Keputusan Menteri Nomor 8 tahun 1995 tentang Pelayanan Prima menyebutkan “keadilan yang merata adalah satu prinsip pokok pelayanan prima”. Dengan demikian pemerataan pelayanan juga akan dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja Pemerintahan Desa Nangka Lestari.

Proses pelayanan publik, terutama setelah organisasi publik tersebut memberikan pelayanannya, sangat penting memahami apakah masyarakat dapat menikmati layanan yang diberikannya itu? pertanyaan ini sebenarnya mengarah pada sebuah konsep yakni kualitas layanan yang diberikan. Jika kualitas pelayanan yang diberikan baik, tentunya masyarakat berpeluang lebih besar untuk dapat menikmati pelayanan tersebut. Sebaliknya jika kualitas layanan buruk, maka masyarakat akan sulit untuk merasakan pelayanan itu. Menurut Gasperst (2001:76) “pada umumnya kualitas pelayanan merujuk pada makna segala pelayanan yang mampu memenuhi keinginan atau kebutuhan

pelanggan”. Dari pengertian ini secara jelas bahwa indikator dari kualitas pelayanan adalah apabila pelayanan yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat atau pelanggan. Untuk mengetahui kepuasan pelanggan itu harus diperoleh dari pelanggan itu sendiri karena pihak inilah yang mengalami secara langsung pelayanan tersebut. Oleh sebab itu kualitas pelayanan juga akan dijadikan salah satu indikator guna menilai kinerja Pemerintahan Desa Nangka Lestari.

Menurut Zeithaml (dalam Supriyatna, 1996:4) dalam menilai kualitas pelayanan publik menurut versi konsumen terdapat beberapa indikator sebagai berikut: *Tangibles* yakni kualitas pelayanan yang berupa sarana fisik perkantoran seperti ruang tunggu dan lain-lain. *Reliability* yakni kemampuan dan keandalan untuk menyediakan pelayanan yang terpercaya. *Assurance* yakni kemampuan dan keramahan serta sopan santun pegawai dalam menyakinkan kepercayaan konsumen. *Emphaty* yakni sikap tegas tetapi penuh perhatian dan pegawai terhadap konsumen.

Lebih lanjut Gaspersz (2001:12) menegaskan bahwa konsep kualitas (termasuk kualitas pelayanan publik) saat ini mengarah kepada kecenderungan pada membangun sistem kualitas modern yang dicirikan oleh lima karakteristik sebagai berikut: “Berorientasi pada pelanggan, adanya partisipasi aktif yang dipimpin oleh manajemen puncak, pemahaman dari setiap orang terhadap tanggungjawab spesifik untuk kualitas, adanya aktivitas yang berorientasi pada tindakan pencegahan kerusakan, bukan mendeteksi kerusakan, adanya filosofi yang menganggap bahwa kualitas merupakan jalan hidup”. Dalam konteks dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh Pemerintahan Desa Nangka Lestari dapat dilihat dari kualitas air yang diproduksi, kualitas distribusi, kesesuaian antara kapasitas yang mampu diproduksi dengan kebutuhan pelanggan serta kualitas administratif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini jenisnya adalah penelitian deskriptif, yakni penelitian yang dimaksudkan untuk membuat gambaran atau menggambarkan keadaan ataupun kejadian berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Adapun yang menjadi subjek penelitian yakni Camat Kayan Hulu, Kepala Desa Nangkak Lestari, Sekretaris Desa Nangkak Lestari, Tiga (3) Orang Unsur Masyarakat Desa Nangkak Lestari. Penelitian ini menggunakan teknik Pengamatan/*Observasi*,

Wawancara atau *interview*. Studi Dokumentasi dengan mempelajari dan menggali data skunder yang diperlukan dalam menunjang penelitian, serta alat pengumpulan data yakni Pedoman Wawancara. Panduan Observasi serta dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif, yakni data yang terkumpul baik data primer maupun data sekunder diklasifikasikan sesuai dengan jenis data dan kemudian dideskripsikan ataupun dengan menggunakan ungkapan-ungkapan kalimat sebagai interpretasi atau penafsiran dari indikator penelitian yang diajukan untuk selanjutnya dibuat suatu kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Standar Kinerja Pemerintahan Desa

Kinerja Perangkat Desa dalam penyelenggaraan administrasi sangat diperlukan untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa pelayanan administrasi desa di desa Nangkak Lestari dipengaruhi oleh kinerja Perangkat Desa, dan juga sangat dipengaruhi melaksanakan tugas administrasi maupun dalam melakukan pelayanan lapangan, karena banyak permasalahan kurangnya pembinaan yang menjadi faktor penyebab kurangnya motivasi pelayanan dan kerja sama dalam menunjang kinerja Perangkat dan lain-lain. Kinerja Perangkat Desa juga dipengaruhi juga tingkat pendidikan aparatur desa yang ada. Berdasarkan data yang ada bahwa tingkat pendidikan Perangkat Desa Nangkak Lestari dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Tingkat Pendidikan Perangkat Pemerintahan Desa di Desa Nangkak Lestari Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintang Tahun 2018

No.	Aparatur Desa	Tingkat Pendidikan
1	Kepala Desa	SMA
2	Sekretaris Desa	SMA
3	Kepala Urusan Bidang Pemerintahan	SMA
4	Kepala Urusan Bidang Pembangunan	SMP
5	Kepala Urusan Umum	SMP

Sumber : Dokumen Kantor Desa Nangka Lestari, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan Perangkat desa Nangkak Lestari cukup tingkat pendidikan aparatur desa Nangkak Lestari cukup yakni Kepala Desa dan Sekretaris Desa berpendidikan SMA dan Kepala urus terdiri dari 1 berpendidikan SMA dan 2 orang berpendidikan SMP. Kinerja Perangkat juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional pelayanan, selanjutnya disampaikan juga oleh Beliau bahwa tenaga Perangkat belum cukup memadai dalam melakukan pekerjaan dan masih perlu bimbingan dan pelatihan tentang pendataan kependudukan khususnya dalam mengisi formulir kependudukan.

Dukungan kinerja Perangkat sangat mempengaruhi efektivitas dalam implementasi kebijakan penataan dan pembinaan rapinya administrasi pada tingkat desa, karena dengan dukungan kinerja Perangkat yang memadai Perangkat pelaksanaan teknis akan dapat disesuaikan dengan kebutuhan kerja dalam pembinaan. Pelaksanaan pembinaan kinerja untuk

menentukan kemampuan sumberdaya manusia Perangkat yang memadai, sehingga penyusunan perencanaan di buat berdasarkan analisis terhadap jenis pelayanan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung.

Peranan yang penting dimainkan oleh pelaksana kebijakan harus mampu untuk mengambil langkah-langkah guna mengadakan reformulasi sehingga Implementasi Penyelenggaraan Administrasi itu dapat mencapai tujuan dari Pemerintah Desa, penyebab mengapa dalam suatu pembuat kebijakan selalu timbul permasalahan ini disebabkan adanya ketidak sinkronisasi aturan yang dibuat dengan keadaan dan permasalahan yang ada. Sarana dan prasarana belum memadai seperti Komputer belum bisa mencukupi keperluan setiap perangkat desa, sehingga sulit untuk membuat data bagi staf-staf yang belum memiliki komputer yang disediakan oleh Pemerintah Desa atas pemberian dari Perintah Kabupaten. Untuk lebih jelas mengenai sarana dan prasarana tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Sarana dan Prasarana Sebagai Alat Pelayanan Administrasi Pada Kantor Desa Nangkak Lestari Tahun 2018

No.	Sarana dan Prasarana	Banyaknya	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Kantor Desa	1	1	
2	Meja Kerja	8	8	
3	Kursi Kerja	8	8	
4	Lemari Arsip	3	3	
5	Papan Tulis	4	3	1
6	Mesin Tik	2	1	1
7	Komputer	1	1	
Jumlah		27	25	2

Sumber: Dokumen Kantor Desa, Mei 2018

Dari keterbatasan sarana dan prasarana tersebut maka kegiatan pelayanan administrasi tiap bulannya dan laporan tahunan semua buku register masih sering terlambat dari jadwal yang telah ditentukan dan bahan tata cara pengisiannya pun belum dikatakan sempurna. Sebagai pelaksanaan pelayanan yang dikoordinasikan oleh pemerintah kabupaten maka selaku Kepala Desa Nangkak Lestari selalu introspeksi kinerja desa serta selalu melayani masyarakat dengan sabar dan terbuka demi mensejahterakan masyarakat.

Dari hasil observasi terlihat bahwa, sarana dan prasarana yang ada di Kantor Desa Nangkak Lestari masih sangat minim, terlihat bahwa tidak ada loket khusus, ruang kantor Kaur dan ruang kantor Kadus belum ada masih menyatu pada ruang pelayanan dan ruang pengadaan permusyawaratan. Selain itu dalam pelayanan administrasi terutama pembuatan surat pengantar sering mati lampu sehingga menjadi penghambat dalam proses pelayanan dan tidak adanya mesin api untuk mengantisipasi jika mati lampu, walaupun demikian warga memaklumi kondisi tersebut karena Pemerintah Desa hanyalah sebagai perpanjangan tangan dari Pemerintah Kecamatan dan Pemerintah Kabupaten sehingga tidak bisa menyalahkan sepenuhnya kepada Pemerintah Desa.

Analisis peneliti bahwa standar kerja untuk pemerintahan desa masih sulit untuk dijalankan oleh perangkat desa dalam hal ini harus lebih memperhatikan hal yang berhubungan dengan Kinerja sebagai pengukuran dari pada kerja seseorang dalam suatu bidang ataupun untuk tingkat keberhasilan suatu organisasi secara umum

adalah mutlak sangat dibutuhkan karena pengukuran kinerja digunakan untuk suatu penilaian atas tingkat keberhasilan atau segala masalah yang berhubungan dengan kegagalan daripada pelaksanaan kegiatan yang telah menjadi program kerja ataupun yang menjadi pola kebijaksanaan yang selaras dengan tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan dalam mewujudkan apa yang menjadi target capai pemerintah desa.

Prestasi Kerja Pemerintahan Desa

Prestasi kerja perangkat kerja dipengaruhi oleh kesadaran pegawai sehingga kinerja Aparatur dapat lebih baik, dan juga sangat dipengaruhi melaksanakan tugas administrasi maupun dalam melakukan pelayanan lapangan, karena banyak permasalahan yang menyebabkan kemampuan dalam bekerja, kurangnya pembinaan yang menjadi faktor penyebab kurangnya prestasi dalam kerja, sebagai penunjang kinerja dalam pelaksanaan pemerintahan desa. Pemerintah wilayah dalam hal ini juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas dalam pemerintahan desa, selanjutnya disampaikan juga oleh Camat Bahwa tenaga perangkat desa belum cukup memadai dalam melakukan pekerjaan dalam bentuk pelaporan penyelenggara pemerintahan desa dan masih perlu bimbingan dan pelatihan sebagai bagian dari pembinaan tentang tatakelola pemerintah desa.

Dukungan kesadaran dalam loyalitas pekerjaan sangat penting penataan dan pembinaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh negara sebagai pelayan masyarakat, karena dengan dukungan kesadaran aparatur yang

memadai aparaturnya pelaksanaan teknis akan dapat disesuaikan dengan kebutuhan kerja dalam pembinaan. Persetasi perangkat desa pemerintah harus mampu memberikan penghargaan yang merupakan hal sangat penting, bentuk apresiasi kepada perangkat yang loyal terhadap tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan bangsa dapat memunculkan motivasi kerja perangkat desa.

Perestasi kerja pada level pemerintah desa selama ini tidak begitu mendapat perhatian dari pemerintah bahkan tidak pernah ada bentuk penghargaan yang nyata diberikan kepada perangkat desa atas prestasinya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pada hal jika aparaturnya tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi pengaruhi pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan akan tidak akan dapatnya diselesaikan pekerjaan dengan maksimal. Perangkat desa telah memiliki motivasi dalam bekerja, mereka melakukan pelayanan kepada masyarakat berbagai jenis pelayanan yang berhubungan dengan kerja mereka, aparaturnya selalu melayani dengan penuh semangat tanpa mengenal waktu dan bahwa terkadang mereka juga memberikan pelayanan setelah jam masuk kantor, dalam arti mereka tetap memberi pelayan kepada masyarakat kapan saja dan dimana saja.

Analisis peneliti bahwa perangkat desa selama ini dalam pelaksanaan tugas berkerja dengan ikhlas dan keinginan sebagai pelayan masyarakat. Sehingga dalam konteks penyelenggaraan administrasi Negara perangkat desa tidak selalu menginginkan suatu penghargaan luar biasa. Oleh sebab itu prestasi yang mereka lakukan pun tidak selalu mendapat apresiasi dari pemerintah. Dengan demikian para perangkat desa tidak menunjukkan prestasinya dalam melaksanakan tugas sebagai pelayanan publik yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Disiplin Kerja Pemerintahan Desa

Disiplin kerja perangkat pemerintahan desa di desa Nangkak lestari dipengaruhi oleh kinerja Aparatur Desa, dan juga sangat dipengaruhi melaksanakan tugas administrasi maupun dalam melakukan pelayanan lapangan, karena banyak permasalahan kurangnya pembinaan yang menjadi faktor penyebab kurangnya disiplin kerja dalam menunjang kinerja aparaturnya desa. Kinerja perangkat desa juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran operasional pelayanan, selanjutnya disampaikan juga oleh Beliau Bahwa tenaga Aparatur belum

cukup memadai dalam melakukan pekerjaan dan masih perlu bimbingan dan pelatihan tentang pendataan kependudukan khususnya dalam penataan administrasi desa.

Dukungan kepada terhadap perangkat desa sangat memberi pengaruh efektivitas dalam implementasi kebijakan penataan dan pembinaan rapinya administrasi pemerintahan pada tingkat desa, karena dengan dukungan pemerintah aparaturnya yang memadai aparaturnya pelaksanaan teknis akan dapat disesuaikan dengan kebutuhan kerja dalam pembinaan. Pelaksanaan pembinaan untuk menentukan kemampuan sumberdaya manusia perangkat desa yang memadai perlu dilakukan secara rutin, sehingga penyusunan perencanaan di buat berdasarkan analisis terhadap jenis administrasi desa dan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung sangat membantu dalam pelaksanaan administrasi desa.

Analisis peneliti bahwa disiplin kerja perangkat desa dari untuk jam kerja pemerintah masih sulit untuk dilakukan hal ini karena sosial ekonomi dan lingkungan masyarakat pedesaan. Dimana bagi perangkat desa dan masyarakat mereka saling dapat dapat memberi pelayanan itu adalah sudah baik. Sehingga dalam hal ini perangkat desa juga tidak terlalu terbebani dengan jam kerja yang harus tiap hari berada di kantor desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang berhubungan dengan masalah Kinerja Pemerintahan Desa Nangkak Lestari Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Sintang, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut; a) Pemerintahan Desa Nangka Lestari melalui perangkat desanya telah melaksanakan tugas dan kewenangan dan tanggungjawabnya sehingga dalam bekerja telah mengacu pada standar kinerja pemerintahan desa yaitu dengan memperhatikan kedisiplinan dalam bekerja, b) Kinerja yang menunjukkan persetasi Pemerintahan Desa masih belum ada hal ini karena tidak adanya bentuk penghargaan yang diberikan kepada penyelenggara pemerintahan desa belum pernah dilakukan pada tingkat kecamatan kayan hilir, dan c) Disiplin Kerja Pemerintahan Desa telah dilaksanakan terutama dalam memberi pelayanan kepada masyarakat hal ini ditunjukan dengan memberi pelayanan kapan saja kepada masyarakat. Penulis menyarankan sebagai berikut: a) Pemerintahan Desa Nangka Lestari melalui

perangkat desanya yang telah melaksanakan tugas dan kewenangan dan tanggungjawabnya sesuai dengan standar kerja harus tetap dipertahankan. b) Pemerintah daerah dalam hal ini pelaksanaan teknis pemerintahan desa harus selalu memberikan pembinaan dan bimbingan kepada peangkat desa. c) Disiplin Kerja Pemerintahan Desa yang telah dilaksanakan terutama dalam memberi pelayanan kepada masyarakat agar selalu dipertahankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, H. 1995. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* BPFE UGM. Yogyakarta
- Manullang, M. 1983. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Moenir, AS. 1992. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Jakarta : Bumi Akasara
- Osborne, David dan Ted Gaebler (diterjemahkan Abdul Rosyid), 1995 *Mewirauahakan Birokrasi*. Jakarta : Pustaka Binaman Pressindo
- Sukarna. 1989. *Demensi-Demensi Prima Administrasi Negara*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Winarno, B. 2002. *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Media Presindo
- Wahab, A.S. 1998. *Reformasi Pelayanan Publik Menuju Sistem Pelayanan yang Responsif dan Berkualitas*. Malang : PPSUB
- Dokumen-Dokumen :
- Jurnal Administrasi Negara*. 1993. lembaga Administrasi Negara : Jakarta
- _____. 2001. Lembaga Administrasi Negara : Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa