

## KINERJA PERANGKAT DESA DI KANTOR DESA

Veby Kurnia<sup>1\*</sup>, Kaja<sup>2\*</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Univesitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang Oeray No. 92,  
Sintang, kajaunka@gmail.com

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the performance of village officials at the Village Office. The research subjects consisted of the Village Head, Village Secretary, and Chairperson of the Village Consultative Body (BPD). This study employed a descriptive qualitative research method, with data collected through interviews, observation, and documentation. The results of the study indicate that the performance of village officials has generally been good. They are capable of preparing the Village Revenue and Expenditure Budget (APBDes) and the Village Government Work Plan (RKPDDes), as well as implementing various previously planned programs. However, one of the issues encountered in providing public services is that services tend to be inconsistent with the established working hours. In general, village officials have carried out their duties and functions in accordance with their assigned responsibilities. Their responsibility in providing services to the community is reflected in their professionalism, punctuality, and commitment to completing every task. Based on the research findings, it can be concluded that the performance of village officials has been good and is in accordance with their main duties and functions. It is recommended that the performance of village officials be improved not only in the preparation of village revenue and expenditure plans and village work plans, but also through the enhancement of human resource capacity, particularly in updating population data on a monthly basis and ensuring the timely input of data into the village financial management system. The performance of village officials should also be improved through greater discipline, professionalism, and commitment to their work, as well as by providing the best possible services to the community.*

**Keywords:** *Performance; Officials; Village*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa. Subjek penelitian yakni Kepala Desa, Sekretaris Desa, dan Ketua BPD. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan kinerja perangkat desa telah berjalan dengan baik, dengan kemampuan melaksanakan penyusunan APBDes maupun RKPDDes serta dapat melaksanakan berbagai program yang telah direncanakan sebelumnya yang menjadi persoalan dalam memberikan pelayanan cenderung tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Aparatur desa telah menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya. Tanggung jawab aparatur yang dilakukan memberikan pelayanan kepada masyarakat hal ini tercermin dari sikap profesional, ketepatan waktu, dan kesungguhan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyimpulkan kinerja perangkat desa sudah berjalan dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsinya. Saran yang dapat diajukan kinerja aparatur desa tidak hanya baik dalam rencana pendapatan dan belanja desa maupun rencana kerja perangkat desa, sebaiknya perlu peningkatan kemampuan SDM aparatur desa tentang Data kependudukan update tiap bulan, demikian juga Sistem keuangan desa infut tepat waktu. Kinerja aparatur desa hendaknya ditingkatkan dengan sikap disiplin, profesional, dan komitmen dalam bekerja serta memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

**Kata Kunci:** Kinerja; Aparatur; Desa

## PENDAHULUAN

Pemerintah desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan secara efisien dan akuntabel, dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan. Pemerintah Desa dalam menjalankan tugas yang dilimpahkan memiliki tanggungjawab yang sangat besar untuk keberlanjutan kesejahteraan masyarakat sehingga tugas yang dilakukan itu dapat berjalan efektif dan efisien. Namun demikian aspek pelayanan pada masyarakat cenderung tidak sesuai dengan ketentuan jam kerja dan penyelesaian pekerjaan dilaksanakan dirumah mengingat aparatur desa memiliki pekerjaan lain yaitu rata-rata sebagai petani, sehingga menghambat pelayanan pada masyarakat, Dengan demikian Perangkat Desa menjalankan fungsi administrasi pemerintahan, serta pemberdayaan masyarakat mengalami kendala. Oleh itu tugas utama dari pemerintahan adalah untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Tugas dan tanggungjawab sebagai bagian penting yang tidak terpisahkan dari pemberian pelayanan pada masyarakat yang menyangkut pelayanan pemerintahan kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas.

Perangkat desa mempunyai tugas pokok tercermin dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Pelayanan publik dapat dinyatakan sebagai segala bentuk pelayanan sektor publik yang dilaksanakan aparatur pemerintah dalam bentuk barang dan atau jasa, yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 tentang Desa menerangkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus Urusan Pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk dapat mengemban amanat Undang-undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional, dan mampu berbuat dan bersaing secara global.

Berkaitan dengan ketentuan tersebut, ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh perangkat desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan kinerja perangkat desa yang profesional.

Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta

pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Kinerja perangkat desa yang berada ditengah-tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, perangkat desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan. Perangkat desa diharapkan dapat menjadi pengayom masyarakat. Dalam pengelolaan pemerintah desa pelayanan publik memiliki prinsip akuntabilitas dan transparasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Tugas-tugas perangkat desa yang kompleks dijalankan dengan baik bertujuan untuk menyelenggarakan aktivitas pemerintahan tentunya akan membutuhkan kinerja yang lebih baik. Oleh sebab itu, salah satu aspek yang terlebih dahulu perlu dibangun adalah peningkatan kemampuan aparatur pemerintah desa dalam pelaksanaan administrasi pemerintahan maupun pembangunan. Pemerintahan desa beserta perangkatnya adalah sebagai administrator penyelenggara utama aktifitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan maupun sebagai pembina ketentraman dan ketertiban di wilayah kekuasaannya.

Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terlepas dari keberadaan peran perangkat desa. Mengingat peranan aparatur yang begitu sentral

dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang harus sesuai dengan harapan masyarakat yang begitu besar terhadap kinerja perangkat desa dalam membantu kepala desa dalam penyelenggaraan aktivitas administrasi pemerintahan desa maupun pelayanan publik. Oleh karena itu, penempatan perangkat desa tentunya sangat penting dalam memajukan kinerja pemerintahan desa dengan perangkat desa lainnya guna mewujudkan pelayanan publik bagi masyarakat sehingga meningkatkan efektifitas kinerja organisasi pemerintahan yang lebih baik.

Menurut Handoko (2019:7), efektivitas kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang telah ditentukan. Definisi ini menekankan aspek ketepatan sasaran dan waktu dalam pelaksanaan kerja. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih instansi tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi.

Menurut Faiza, Firdaus, dan Sumartik (2025) menunjukkan bahwa ketepatan kerja merupakan aspek penting yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketepatan kerja membantu meningkatkan produktivitas dan pencapaian kinerja secara maksimal. Ketepatan kinerja meliputi: 1) Ketepatan hasil pekerjaan. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. 2) Kesesuaian pekerjaan

dengan standar/prosedur. 3) Minimnya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. 4) Kesesuaian hasil pekerjaan dengan tujuan organisasi. Definisi tersebut sesuai dengan pelaksanaan tugas perangkat desa, misalnya ketepatan dalam penyusunan administrasi, pelaksanaan program, pelayanan masyarakat, serta penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal.

Menurut Danim (2014:2) bahwa ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut. Efektivitas dalam ruang lingkup organisasi biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.

Untuk kemajuan organisasi maka pelaksanaan rencana maupun program harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Untuk mewujudkan program maupun perencanaan diperlukan efektivitas kerja yang tinggi dan sungguh-sungguh.

Sementara itu, penelitian Barhamba, Rumambi, dan Mawuntu (2025) menempatkan ketepatan waktu sebagai salah satu indikator kinerja, bersama kualitas kerja, kuantitas kerja, dan efektivitas kerja. Pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu mencerminkan kinerja yang lebih baik.

Rahman (2017:40) juga menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai.

Semakin banyak rencana yang dapat dicapai maka semakin efektif pula kegiatan tersebut, sehingga kata efektivitas dapat juga diartikan sebagai tingkat keberhasilan yang dapat dicapai melalui cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan dalam menjalankan segala sesuatu.

Sementara itu, Siagian (2018: 153) menyebutkan bahwa efektivitas kerja dapat diukur melalui ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, serta tingkat kepuasan pihak yang dilayani. Dalam organisasi publik, kepuasan masyarakat menjadi indikator penting efektivitas kerja. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung oleh efektivitas kerja dari para bawahannya. Pengelolaan merupakan sebuah bentuk bekerja dengan orang-orang secara pribadi dan kelompok demi tercapainya tujuan organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010: 229) bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja antara lain kepemimpinan, lingkungan kerja, komunikasi, dan sistem penghargaan. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja sesuai tujuan organisasi, sedangkan komunikasi yang baik akan memperlancar koordinasi kerja. Menurut

Martoyo (2010:25) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Motivasi dan semangat kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dengan demikian untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari motivasi, baik motivasi dari diri sendiri maupun motivasi dari pemimpin. Robbins (2013:208) mengatakan "bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan". Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku.

Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat. Selain itu konsep motivasi digunakan untuk menunjukkan arah perilaku. Sedangkan menurut Adair (2007:192) sebagai

berikut : Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata 'motivasi' mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik. Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa :

"Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan."

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Camat sebagai kepala pemerintahan kecamatan merupakan pemimpin (*top leader*) tentunya akan menjadi tauladan bagi semua pegawai dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan pemberian spirit agar pegawai semakin termotivasi dalam menghasilkan kinerja yang memuaskan dalam pemberian pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja adalah kondisi yang membuat

perangkat mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja aparatur desa mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja guna pencapaian tujuan-tujuan organisasi pemerintahan kecamatan dalam meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu pendekatan yang mempelajari tentang suatu hal atau sesuatu permasalahan secara intensif mengenai latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat guna memperoleh sesuatu pemahaman yang lebih mendalam mengenai permasalahan tersebut. Selain itu alasan menggunakan jenis penelitian kualitatif masalahnya kompleks dan ada konteks budayanya, jadi kinerja dipengaruhi budaya, politik desa, hubungan kekerabatan, hal seperti itu memberikan motivasi, etos kerja dan pelayanan yang ramah sulit diukur dengan menggunakan kuesioner, sedangkan hasil kualitatif langsung bisa jadi rekomendasi pelatihan dan kebijakan desa.

Metode deskriptif merupakan metode yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah yang aktual dengan mengumpulkan data dan informasi yang lengkap dan terperinci, kemudian di analisis. Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk membuat deskriptif secara sistematis,

faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.

Setelah keseluruhan data yang diperlukan terkumpul maka pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif. Data-data tersebut dituangkan dalam pernyataan-pernyataan, kalimat-kalimat atau ungkapan-ungkapan berupa naratif, yang pada akhirnya dianalisis sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya akan ditarik suatu kesimpulan sebagai akhir dari analisis data. Penelitian ini dilakukan di desa Mekar Mandiri. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris, dan BPD. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pemerintah desa memiliki kewenangan yang mencakup penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, serta pemberdayaan masyarakat desa yang berlandaskan pada prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan adat istiadat setempat. Secara regulatif, desa memiliki hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya sebagai bagian dari upaya mewujudkan tujuan kemerdekaan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, desa perlu diberdayakan agar menjadi lebih kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga mampu menjadi

fondasi yang kokoh dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut untuk bekerja secara profesional dan optimal dalam menyelenggarakan pemerintahan serta pembangunan yang dibutuhkan masyarakat. Fungsi pemerintahan desa mencakup pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta berbagai program pembangunan lainnya. Peran kepala desa sangat besar dalam mewujudkan tujuan pemerintahan yang bermuara pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, yang tentunya menuntut tanggung jawab serta akuntabilitas kinerja yang baik.

Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tujuan, visi, dan misi organisasi pemerintahan desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa pada dasarnya berfokus pada pelayanan kepada masyarakat dalam berbagai aspek, seperti sosial, ekonomi, pembangunan, dan pendidikan. Sebagai institusi pemerintahan di tingkat desa, tata kelola pemerintahan harus dilaksanakan secara efektif dan efisien. Hal ini penting karena pelaksanaan fungsi kepala desa merupakan kewajiban dalam rangka memenuhi hak dan kebutuhan masyarakat secara optimal.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintahan desa, seluruh penyelenggaraan harus selaras dengan visi dan misi pemerintah desa serta sejalan dengan kebijakan pemerintah

kabupaten. Pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala desa dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur pelaksana pemerintahan. Melalui kerja sama yang baik dan kinerja perangkat desa yang optimal, diharapkan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan baik sehingga proses pembangunan dan pemerintahan desa dapat terlaksana secara efektif. Untuk mewujudkan kinerja yang efektif dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, diperlukan kerja keras serta komunikasi yang baik dari seluruh perangkat desa yang terlibat, khususnya dalam mendukung efektivitas kerja perangkat desa.

Efektivitas kerja perangkat desa menjadi harapan utama dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Efektivitas kerja perangkat desa merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan oleh aparatur desa dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat secara tepat dan optimal. Oleh karena itu keberlangsungan pemerintahan dan pembangunan desa, pada dasarnya bertujuan untuk memberikan pelayanan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dengan demikian kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan pada masyarakat belum sesuai dengan ketentuan yang menjadi pedoman atau acuan dalam bekerja, dimana tugas melayani seperti pelayanan masyarakat maupun tugas membuat laporan dikerjakan sesuai tujuan. Kinerja aparatur desa dapat dilihat pada pelayanan administrasi kependudukan, seperti pembuatan surat keterangan

domisili, surat pengantar, dan berbagai dokumen administrasi lainnya. Aparatur desa berusaha menyelesaikan pelayanan tersebut dalam waktu yang tidak terlalu lama, namun demikian pekerjaan dilakukan di rumah sehingga menjadi kendala dalam melaksanakan pelayanan tepat waktu bagi masyarakat.

**Tabel 1.1. Penilaian Kinerja Aparatur Desa**

| No. | Aspek Kinerja          | Indikator Keberhasilan                | Bukti capaian                                                     | Predikat    |
|-----|------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1.  | Disiplin & kehadiran   | Apel pagi 100% tidak ada mangkir      | Absen hadir 98% tepat waktu                                       | Sangat baik |
| 2.  | Administrasi & tupoksi | Surat selesai <24 jam, arsip rapi     | 450 surat selesai rata-rata 6 jam, arsip digital 100%             | Sangat baik |
| 3.  | Keuangan Desa          | APBDes, LPJ tepat waktu & 0 Temuan    | APBDes ditetapkan 15 Januari. LPJ Triwulan 0 Temuan BPK           | Sangat baik |
| 4.  | Data & Dgitalisasi     | Data DTKS, Siskeudes update           | Data kependudukan update tiap bulan. Siskeudees infut tepat waktu | Sangat baik |
| 5.  | Pelaksanaan Program    | RPJMDes & RKPDes terlaksana >80%      | 9 dari 10 Program RKPDes sudah jalan                              | Baik        |
| 6.  | Kompetensi & Etika     | Ikut pelatihan, tidak ada pelanggaran | 100% perangkat ikut pelatihan Siskeudes. 0 Kasus KKN              | Sangat baik |

Sumber : Dasar Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 Permendagri Nomor 84 Tahun 2015.

Berdasarkan tabel di atas bahwa Kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugasnya sudah berjalan dengan baik dan dilakukan dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan efektivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja aparatur desa dalam pelaksanaan RPJMDes dan RKPDes serta

pelaksanaan program sudah berjalan dengan baik.

Fungsi utama perangkat desa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, seperti pelayanan bantuan sosial, pelayanan administrasi, serta pelayanan pembangunan. Untuk mencapai efektivitas kerja yang berkualitas, diperlukan penerapan prinsip pelayanan seperti komunikasi yang terbuka, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan efektivitas kerja perangkat desa sangat dipengaruhi oleh kemampuan aparatur desa sebagai aktor utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pemerintah desa terus meningkatkan kapasitas perangkat desa agar efektivitas kerja dalam memberikan layanan kepada masyarakat dapat berjalan optimal, baik secara langsung maupun tidak, sebagai bentuk tanggung jawab sosial pemerintah desa.

Pelayanan yang diberikan, baik administrasi maupun bantuan sosial, dilakukan secara transparan dan bertanggung jawab sehingga memberikan dampak positif bagi masyarakat dan penyelenggaraan pemerintahan desa. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pemerintahan desa perlu terus diperkuat melalui efektivitas kerja perangkat desa agar mampu mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien dalam melayani masyarakat.

Kunci utama dalam mewujudkan pelayanan yang efektif terletak pada keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa, yang sangat ditentukan oleh kemampuan seluruh perangkat desa dalam menjalankan administrasi secara tertib serta

memberikan pelayanan kepada masyarakat. Keberhasilan kinerja kepala desa tidak terlepas dari dukungan sekretaris desa sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Oleh sebab itu, sekretaris desa harus memiliki kompetensi dan visi yang jelas agar fungsi dan tugasnya dalam pelayanan masyarakat dapat terlaksana dengan baik.

Kemampuan memberikan pelayanan yang informatif dan bermanfaat bagi masyarakat, merupakan tanggung jawab dan komitmen pemerintah desa dalam mewujudkan pelayanan yang optimal, pelayanan publik harus dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat, karena merupakan hak dan kewajiban warga dalam memperoleh layanan, termasuk bantuan sosial, sehingga tanggung jawab pemerintah desa dapat terwujud dengan baik karena dukungan masyarakat, oleh karena itu tanggung jawab dalam pelaksanaannya, mengedepankan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik, seperti transparansi, keterbukaan, dan akuntabilitas.

Komitmen aparatur desa dalam pelayanan juga tercermin dari kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan masyarakat. Selain itu, pelayanan membutuhkan komunikasi dan kerja sama yang baik antar perangkat desa. kewajiban aparatur desa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara cepat dan tepat, sehingga masyarakat merasa dihargai. Tanggung jawab yang tinggi akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bawa kinerja aparatur Desa berjalan dengan baik, namun dalam pelayanan pada masyarakat belum berjalan sesuai dengan ketentuan jam kerja, penyelesaian pekerjaan cenderung di selesaikan di rumah sehingga dalam pelayanan tidak tepat waktu, sehingga pelaksanaan pekerjaan menjadi tertunda dan lambat. Kinerja aparatur desa terus ditingkatkan melalui penyusunan APBDes maupun RKPDes serta dapat melaksanakan berbagai program yang telah direncanakan sebelumnya. Aparatur desa memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi kewajiban yang dibebankan kepada aparatur sekaligus pelaksanaan tupoksi dalam melaksanakan program-program pemerintahan dan pelayanan. Sikap profesional, ketepatan waktu, dan kesungguhan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, merupakan bagian penting yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi setiap aparatur desa. Berdasarkan kesimpulan tersebut saran yang dapat diajukan adalah kinerja aparatur desa tidak hanya baik dalam rencana pendapatan dan belanja desa maupun rencana kerja perangkat desa, sebaiknya perlu peningkatan kemampuan SDM aparatur desa tentang Data kependudukan update tiap bulan, demikian juga Sistem keuangan desa infut tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adair, (2007). *Kepemimpinan Yang Memotivasi*. Jakarta : Gramedia.
- Danim, (2014). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Kencana.
- Handoko, (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Martoyo, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: BPFE : Yogyakarta.
- Rahman, (2017). *Dasar Dasar Manajemen*. Malang : Inteligensia Media.
- Robbins, (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Index.
- Siagian. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2010). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Pemerintahan yang Baik)*. Bandung : Refika Aditama.
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

679–699.

<https://doi.org/10.24905/permana.v17i3.986>

## Peraturan Perundang-Undangan

Negara Republik Indonesia Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Desa.

Permendagri Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.

## Jurnal :

- Barhamba, R., Rumambi, G., & Mawuntu, P. (2025). Analisis kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kota Tomohon. *Jurnal EHO*, 5(1), 11–15. <https://doi.org/10.70524/6zegkt09>
- Faiza, F., Firdaus, V., & Sumartik. (2025). Pengaruh ketelitian kerja, disiplin kerja, juga lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 17(3),