

KINERJA KEPALA DESA BINJAI HILIR KECAMATAN BINJAI HULU KABUPATEN SINTANG

Gunawan, Febrianus

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kapuas Sintang

Jalan YC Oevang Oeray Nomor 92 Baning Kota Sintang

Email:gunawans3ub@gmail.com

Abstrak: Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Program Kerja pemerintah Desa Binjai Hilir dilakukan secara berulang-ulang setiap tahun, dengan menerapkan alur dan tahapan kegiatan yang sama. Terjadi pengulangan beberapa kegiatan yang menyita waktu bahkan beberapa kasus sangat membingungkan masyarakat, 2) Capaian hasil dari program bisa dirasakan oleh masyarakat. Peran yang diberikan oleh pemerintah daerah, terutama kepala desa, dalam pengembangan usaha di masyarakat membawa dampak perubahan pada bentuk kesejahteraan masyarakat secara langsung. 3) Sumber daya manusia aparatur desa telah memiliki kesempatan yang baik untuk mengikuti pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak kecamatan maupun kabupaten. Secara kualitas dan kuantitas sudah cukup memadai.

Kata Kunci : Kinerja, Kepala Desa

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pimpinan atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pemerintah dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas manajemen pemerintah desa, sudah melaksanakan berbagai terobosan program pembangunan sebagai aplikasi dari Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Administrasi Desa, dan Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 19 Tahun 2006 Tentang Perencanaan Pembangunan. Salah satu perubahan pemerintahan yang paling mendasar adalah perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari sistem sentralistik menuju ke

sistem yang desentralistik. Perubahan orientasi penyelenggaraan pemerintah tersebut untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan kepada masyarakat.

Kepala desa adalah pemerintah desa atau yang disebut dengan nama lain yang dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa (UU RI No 6 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 3). Kepala desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, dan pemberdayaan desa (UU RI No 6 Tahun 2014 Pasal 26 Ayat 1). Kewajiban kepala desa menurut UU RI No 6 Tahun 2014 Pasal 26 Ayat 4 adalah: 1) Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Desa Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Republik Indonesia, dan Bhineka Tunggal Ika; 2) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa; 3) Memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat desa; 4) Menaati dan menegakkan peraturan perundang-undangan; 5) Melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender; 6) Melaksanakan prinsip tata pemerintahan Desa yang akuntabel, transparan, profesional, efektif

dan efisien, bersih serta bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme; 7) Menjalin kerja sama dan koordinasi dengan seluruh pemangku kepentingan di desa; 8) Menyelenggarakan administrasi Pemerintahan Desa yang baik; 9) Mengelola keuangan dan aset desa; 10) Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan desa; 11) Menyelesaikan perselisihan masyarakat di desa; 12) Mengembangkan perekonomian masyarakat desa; 13) Membina dan melestarikan nilai sosial budaya masyarakat desa; 14) Memberdayakan masyarakat dan lembaga kemasyarakatan di desa; 15) Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup; dan 16) Memberikan informasi kepada masyarakat desa.

Secara teknisnya Kepala Desa Binjai Hilir sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam pembangunan dan sudah memberikan pelayanan yang meliputi pelaksanaan pemberdayaan masyarakat melalui perencanaan yang jelas dan terarah, akan tetapinya pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala seperti banyaknya perencanaan pembangunan yang tidak secara langsung menyentuh kebutuhan desa, masyarakat seringkali tidak dilibatkan dalam perencanaan pembangunan.

Jadi kinerja Kepala Desa dalam pembangunan merupakan faktor utama dalam penyelenggaraan pembangunan, karena manajemen manajemen pembangunan merupakan suatu usaha bersama yang dilakukan untuk mendayagunakan semua sumber daya baik manusia, uang, bahan dan peralatan serta metode untuk mencapai tujuan pembangunan secara efektif dan efisien. Desa Binjai Hilir Kecamatan Binjai Hulu dalam proses pelaksanaan manajemen pembangunan yang dilakukan oleh Kepala Desa serta perangkatnya juga terlihat masih ada bagian dari program pembangunan yang belum terlaksana secara seperti yang diharapkan berkaitan dengan realisasi perencanaan pembangunan, pelaksanaan pembangunan yang masih mengalami hambatan, pengawasan pembangunan yang lemah serta jarang dilakukannya evaluasi sebuah program pembangunan. Pelaksanaan tugas Kepala Desa

dalam pemerintahan Desa juga mengalami kendala seperti masih terdapat kelemahan Kepala Desa dalam mengelola pembangunan, administrasi, program kerja rencana kerja, dan sebagainya, hal ini dikarenakan salah satunya keterlibatan perangkat desa dan peran masyarakat masih sangat rendah.

Wasistiono (2006:321) menyatakan bahwa “Pemerintahan Desa perlu terus dikembangkan sesuai dengan kemajuan masyarakat desa dan lingkungan sekitarnya.” Lebih lanjut Wasistiono ((2006:322) mengatakan bahwa “tanpa adanya Pemerintahan Desa yang kuat, desa dengan masyarakatnya hanya akan menjadi obyek permainan ekonomi maupun politik dari pihak-pihak luar desa yang relatif lebih kuat posisinya.”

Langkah kongkrit upaya pengembangan Desa antara lain berupa lahirnya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang merupakan pengganti berbagai peraturan perundangan mengenai pemerintahan desa. Salah satu tujuan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 adalah guna memodernisasikan Pemerintahan Desa agar mampu menjalankan tiga peranan utamanya, yaitu sebagai struktur perantara, sebagai pelayan masyarakat serta agen pembaharuan. Selanjutnya dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diharapkan akan semakin menyempurnakan paradigma penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Administrasi Desa dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.

Salah satu konsekuensi logis dari amanat Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Desa, terutama aktivitas kantor Kepala Desa sebagai pelayan masyarakat, maka diundangkanlah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Administrasi Desa yang membantu aparat dan perangkat Pemerintah Desa di dalam proses pencatatan data dan informasi berbagai urusan penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

Keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terlepas dari peran seorang Kepala Desa. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan Kepala Desa yang memiliki kinerja yang handal agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada mereka. Rivai (2005:234) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Selanjutnya Mangkunegara (2007:112) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai factor, antara lain adalah pendidikan, pelatihan, motivasi dan pengalaman kerja yang selama ini dimilikinya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja sangat perlu dilakukan terhadap hasil kerja individu karena dapat dipergunakan untuk menilai kemampuan pegawai, peringkat kerja, penggajian, kompensasi, promosi, dan penentuan dalam jabatan (Wibobo, 2007:225).

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau kinerja seorang pegawai harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Menurut Soeprihanto 2001:411) Aspek-aspek yang perlu dinilai untuk level pimpinan/manajer dalam suatu organisasi adalah: 1) tanggung jawab, 2) ketaatan, 3) kejujuran, 4) kerja sama, 5) prakarsa/inisiatif, dan 6) kepemimpinan. Sedangkan pengertian kinerja Pemerintah Daerah menurut Mohammad Mahsun (2006:25) yaitu: “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *Strategic planning* suatu organisasi

Dari pendapat yang dikemukakan para ahli tentang kinerja, maka diperoleh gambaran bahwa suatu pekerjaan itu dikatakan efektif, jika proses yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diinginkan. Pekerjaan yang cenderung banyak menggunakan biaya dan waktu dan hasilnya kurang optimal tidak dapat dikatakan sebagai suatu pekerjaan yang efektif.

Menurut Bernardin dan Russel (2003) kriteria dalam pengukuran kinerja adalah sebagai berikut: 1) Kualitas (*quality*) yaitu merupakan tingkat sejauhmana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. 2) Kuantitas (*quantity*) yaitu merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah unit dan siklus kegiatan yang dilakukan. 3) Ketepatan waktu (*timeliness*) yaitu merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain. 4) Efektivitas (*cost effectiveness*) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya organisasi berupa manusia, teknologi dan keuangan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. 5) Kemandirian (*need for supervision*) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya. 6) Komitmen Kerja (*interpersonal impact*) yaitu dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerjasama dengan rekan kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja yang dipaparkan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Program kerja sangat berguna bagi pemerintahan desa sebagai sumber data dan informasi aktivitas dan kependudukan dari aparat desa dan masyarakat desa. Menurut Hamlik 2006 menyatakan bahwa “Program-program pembangunan yang terkait dengan

penanganan urusan pemberdayaan masyarakat dan Desa antara lain: Program kerja ini bertujuan untuk : (1) membangun kawasan Desa melalui peningkatan keberdayaan masyarakat di kawasan Desa; dan (2) meningkatkan kapasitas pemerintahan ditingkat lokal dalam mengelola pembangunan Desa sesuai dengan prinsip – prinsip tata pemerintahan. Kegiatan pokok yang dilakukan untuk membangun kawasan Desa adalah: 1) Peningkatan penyuluhan dan penelitian keterampilan usaha bagi masyarakat Desa. 2) Reformasi agraria untuk meningkatkan akses masyarakat pada lahan dan pengelolaan sumber daya alam. 3) Penyederhanaan sertifikasi tanah di kawasan Desa. 4) Peningkatan akses masyarakat pada informasi. 5) Pengembangan lembaga perlindungan petani dan pelaku usaha ekonomi di Desa. 6) Penguatan lembaga dan organisasi berbasis masyarakat, seperti penguyuban petani, koperasi, lembaga adat dalam menyuarkan aspirasi masyarakat. 7) Pemantapan kelembagaan pemerintahan Desa dalam pengelolaan pembangunan Desa dengan prinsip – prinsip tata pemerintahan yang baik; 8) Peningkatan partisipasi masyarakat Desa, terutama kaum perempuan dan masyarakat miskin dalam perencanaan, pelaksanaan, pembantuan dan evaluasi pembangunan Desa; 9) Pengembangan kelembagaan untuk difusi ke kawasan Desa, terutama teknologi tepat guna dan ramah lingkungan; 10) Peningkatan kapasitas aparat pemerintahan daerah dalam memfasilitasi dan mengkoordinasikan peran stake holder dalam pembangunan kawasan Desa; 11) Penyempurnaan manajemen dan system pembiayaan daerah untuk mendukung pembangunan kawasan Desa; 12) Pemantapan kerjasama dan koordinasi antar pemerintah daerah lintas wilayah administrasi; 13) Penanam jarak pagar (*pilot project*) Desa mandiri energi. 14) Pemberian makanan tambahan bagi anak sekolah.

Kegiatan-Kegiatan pokok yang dilakukan dalam 5 (lima) tahun ke depan antara lain adalah peningkatan Keberdayaan Keluarga Miskin. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2005 tentang Tim koordinasi penanggulangan Kemiskinan dengan pokok-pokok program: 1)

Program Peningkatan pendapatan masyarakat miskin melalui pelaksanaan program pengembangan kecamatan / PPK, program penanggulangan kemiskinan perkotaan / P2KP dan program pemberdayaan masyarakat untuk pembangunan Desa/PMPD; 2) Program pengurangan beban pengeluaran keluarga miskin melalui pelaksanaan program bantuan / subsidi keluarga miskin di bidang pangan, pendidikan dan kesehatan termasuk pelaksanaan Subsidi Langsung Tunai (SLT) bagi Rumah Tangga Miskin (RTM). 3) Pengembangan usaha ekonomi keluarga dan Kelompok Masyarakat dalam Skala Usaha Mikro dan Usaha Kecil, dengan pokok-pokok program : 4) Pengembangan akses keluarga dan kelompok masyarakat dalam pengelolaan sumber daya lokal; 5) Pengembangan akses keluarga dan kelompok masyarakat dalam memperoleh bantuan atau kredit modal usaha; 6) Pengembangan akses keluarga dan kelompok masyarakat dalam peningkatan keterampilan berusaha dan pendayagunaan teknologi tepat guna; 7) Pengembangan akses keluarga dan kelompok masyarakat dalam peningkatan produksi dan pemasaran produk dengan tingkat harga yang menguntungkan (Permendagri Nomor 42 tahun 2007 tentang Pengelolaan pasar Desa)

Program ini bertujuan untuk meningkatkan kepedulian dan peran aktif masyarakat berdasarkan semangat kebersamaan, kekeluargaan dan gotong royong menuju penguatan integritas sosial melalui kegaitan-kegiatan gotong royong baik berupa pikiran, tenaga dan finansial dalam pelaksanaan pembangunan serta pemeliharaan masalah hasil – hasilnya.

Menurut Amirudin (2002:89) program kerja pembangunan desa terdiri dari lima langkah penting yaitu: “(1) Menjelaskan berbagai Masalah, (2) Menentukan Prioritas Masalah, (3) Menetapkan Tujuan dan Indikator keberhasilannya, (4) Mengakaji Hambatan dan Kendala serta (5) Menyusun rencana Kerja Operasional.” Untuk dapat menjelaskan masalah Program Kepala Desa dalam pembangunan diperlukan upaya analisa situasi. Sasaran analisa situasi adalah berbagai aspek penting pelaksanaan program Dasar di berbagai wilayah, dusun di

desa. Keterampilan yang diperlukan untuk mampu merumuskan dan mengidentifikasi masalah Program pembangunan.

Idealnya, pembangunan harus meliputi seluruh bidang kehidupan masyarakat, oleh karena itu pembangunan menurut Todaro (dalam Ahmad dan Saad, 2006:9) adalah: *Multidimension process involving major changes in social structures, popular attitudes, and national institutions, as well as the acceleration of economic growth, the reduction of inequality, and the eradication of absolute poverty* Oleh karena itu tujuan pembangunan adalah: 1) Meningkatkan ketersediaan dan perluasan distribusi barang kebutuhan pokok (*basic life-sustaining goods*) seperti pangan, sandang, papan dan kesehatan. 2) Meningkatkan taraf hidup (*level of living*), yang termasuk peningkatan pendapatan, ketersediaan lapangan kerja, pendidikan yang lebih baik dan perhatian yang lebih besar terhadap nilai-nilai kemanusiaan (*self-esteem*). 3) Memperluas jangkauan ketersediaan kebutuhan individu dan masyarakat melalui perbaikan dalam pola kerja dan menghindarkan masyarakat dari tekanan dan kesengsaraan hidup.

Menurut Soetomo (2006:8) “Dalam proses pembangunan masyarakat tidak semata-mata diperlakukan sebagai objek, tetapi lebih sebagai subjek dan aktor atau pelaku”. Pernyataan tentang masyarakat diperlakukan lebih sebagai objek dibandingkan objek tersebut memang terlalu sering didengar, tetapi apabila tidak ada konsistensi dalam pelaksanaannya maka akan berhenti sebagai retorika dan selogan kosong belaka.

Menurut Soetomo (2006:8) Perumusan program, evaluasi, serta menikmati hasil program. Masyarakat lebih sebagai subjek dibandingkan objek, semestinya menjiwai dan mewarnai setiap tahap dari proses pelaksanaan pembangunan, salah satu bentuknya adalah pelibatan dalam pengertian partisipasi bukan mobilitasi masyarakat dalam keseluruhan proses pembangunan yang berjalan sejak tahap identifikasi masalah, perumusan program, pengelolaan dan pelaksanaan program, evaluasi serta menikmati hasil program.

Eldersveld (dalam Tjokroamidjojo, 1974:227) “Mengemukakan supaya masyarakat dapat terlibat dalam suatu sistem dan dalam pencapaian tujuan-tujuan pembangunan, hendaklah administrasi pemerintahan menjangkau golongan masyarakat yang paling jauh dan yang paling perlu bagi berhasilnya usaha-usaha pembangunan. Efektifitas dan efisien suatu organisasi tentu sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri dan salah satunya tingkat pendidikan dan pelatihan bagi pegawai pada organisasi. Tujuan Pelatihan (Gunawan, 2021:19) adalah “meningkatkan produktivitas, meningkatkan gairah dan semangat kerja, mengurangi kecelakaan, dan meningkatkan kesetabilan dan fleksibilitas organisasional.”

Bagi suatu organisasi pendidikan dan pelatihan merupakan bagian yang paling penting dalam menunjang karier, juga bertujuan untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian bagi para pegawai. Musanef (1996:23) menyatakan bahwa: Pendidikan pegawai negeri sipil adalah pendidikan yang dilakukan bagi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil.

Sedangkan pelatihan pegawai negeri sipil adalah bagian dari pendidikan dan pelatihan pegawai negeri sipil adalah bagian dari pendidikan dan pelatihan yang dilakukan bagi pegawai negeri sipil untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya, sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaannya sebagai pegawai negeri sipil, dimana bersangkutan ditempatkan. Selain itu menurut Flippo (dalam Munir, 1987:354) bahwa: Latihan berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaan tertentu merupakan bagian penting bagi organisasi dimana pekerjaan itu berada. Sumber daya manusia pendukung kinerja harus dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kualitatif dan jenis penelitian Deskriptif. Singarimbun, (1989:4) Metode Deskriptif dimaksudkan untuk melakukan pengamatan dan pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam hal ini penelitian mengembangkan prinsip dan menghimpun fakta namun tidak melakukan pengujian hipotesis. Menurut Ali (1997:57), “penelitian deskriptif melukiskan secara tepat sifat-sifat suatu individu/keadaan, suatu gejala dan sebagainya yang merupakan objek penelitian”. Menurut Surachmad (1990:140), “Metode deskriptif memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada (actual) dan berusaha mengumpulkan data atau fakta yang kemudian disusun, dijelaskan, dan dianalisa.”

Menurut Nasir (1988:211) “pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan”. Teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut : Pengamatan/Observasi, Wawancara atau interview, dan Studi Dokumentasi Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat alat pengumpulan data berupa Pedoman Wawancara, Panduan Observasi dan untuk memperoleh Dokumentasi digunakan alat bantu fotocopy, HP kamera, printer, dan lain-lain. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

Program Kerja

Perencanaan berkaitan dengan pelaksanaan manajemen pemerintahan desa dalam pembangunan desa terdiri dari lima langkah

penting yaitu: (1) Menjelaskan berbagai masalah, (2) menentukan prioritas masalah, (3) menetapkan tujuan dan indikator keberhasilannya, (4) mengkaji hambatan dan kendala serta menyusun rencana kerja operasional.

Untuk dapat menjelaskan masalah program pembangunan desa diperlukan upaya analisa situasi secara mendalam dan luas. Sasaran analisa situasi adalah berbagai aspek penting pelaksanaan manajemen pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan tersebut. Aspek yang dinilai meliputi rencana kerja, daya kemampuan merencanakan kegiatan pembangunan. Pada hakekatnya bila suatu kegiatan direncanakan lebih dahulu, maka tujuan dari kegiatan tersebut akan lebih terarah dan lebih berhasil.

Itulah sebabnya seorang aparatur desa harus memiliki kemampuan dalam merencanakan pekerjaan yang akan dilakukan. Seorang apartur desa sebelum bekerja handaknya merencanakan program pembangunan secara matang, membuat persiapan kegiatan yang hendak dilakukan. Secara bebas dapat diterjemahkan bahwa aparatur desa diharapkan merencanakan kegiatan di desa lebih porfosal, karena itu semua memudahkan dalam pelaksanaannya.

Perencanaan itu dapat bermanfaat bagi semua aparatur desa sebagai kontrol terhadap diri sendiri agar dapat memperbaiki cara pekerjaannya. Lebih jelas berikut perencanaan dalam pembangunan desa Binjai Hilir di tahun 2020:

Tabel 1. Data perencanaan Kegiatan Desa Binjai Hilir Tahun 2020

No	Jenis Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Penataan arsip desa	Januari-Maret 2020
2	Pengadaan sarana kantor desa	Januari 2020
3	Penyuluhan dan pembinaan kelompok tani	Februari 2020
4	Kerja bhakti	Mei 2020
5	Pembinaan Karang Taruna	Juli 2020
6	Lomba kebersihan lingkungan tingkat RT	Agustus 2020
7	Lomba Kesenian Daerah	Oktober 2020
8	Panen Raya	Juni 2020
9	Bimtek di Kecamatan Belitang Hulu	Oktober 2020
10	Perayaan HUT RI	Agustus 2020

Sumber: Kantor Kepala Desa Binjai Hilir, Febuari 2021

Sasaran analisis materi program kerja Desa Binjai Hilir yang merupakan komponen utama, meliputi: (1) Terjabarnya konsep kegiatan. (2) Terpilihnya metode yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan. (3) Terpilihnya sarana penunjang kegiatan yang paling cocok. (4) Tersedianya alokasi waktu sesuai dengan lingkup materi kegiatan.

Adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut: (1) Menjabarkan makna dan tujuan kegiatan. (2) Menyesuaikan jadwal kegiatan. Dasar pemilihan metode dalam pelaksanaan kegiatan menurut Kepala Desa terdiri dari lima hal yaitu: relevansi dengan tujuan, relevansi dengan bahan, relevansi dengan kemampuan aparatur desa, relevansi dengan situasi pelaksanaan kegiatan. Dasar pemilihan metode pelaksanaan kegiatan terdiri dari: tujuan, materi fasilitas aparatur desa. Jadi dasar pemilihan metode pelaksanaan kegiatan terdiri dari: Relevansi dengan tujuan, relevansi dengan materi, relevansi dengan kemampuan aparatur desa, relevansi dengan keadaan masyarakat, relevansi dengan perlengkapan/fasilitas desa.

Desa Binjai Hilir telah melaksanakan tahapan-tahapan dalam proses penyusunan rencana pemanfaatan ADD Desa Binjai Hilir sesuai dengan ketentuan yang ada. Adapun tahapan-tahapan tersebut adalah (1) Menetapkan dan merumuskan tujuan atau permasalahan yang akan dipecahkan. (2) Menentukan pilihan (alternatif) kegiatan yang akan dilaksanakan. (3) Penetapan pilihan (alternatif) kegiatan yang akan dilaksanakan. (4) Menyusun kegiatan dan perhitungan biaya.

Berdasarkan hal tersebut, dapat dijelaskan bahwa ada tiga tahap yang dilaksanakan oleh Desa Binjai Hilir sesuai dengan ketentuan teoritis, yaitu : 1) Menetapkan dan merumuskan tujuan atau permasalahan yang akan dipecahkan; 2) Menentukan pilihan/alternatif kegiatan yang akan dilaksanakan (Identifikasi berbagai alternatif); 3) Penetapan pilihan/alternatif kegiatan yang akan dilaksanakan (pemilihan alternatif terbaik).

Sedangkan tahapan-tahapan yang tidak atau belum dilaksanakan, yaitu: 1) Mengumpulkan data dan memerlukan dugaan-dugaan atau ramalan-ramalan di masa yang akan datang; 2) Analisa data dan dugaan/ramalan; dan 3) Penilaian terhadap alternatif tersebut. Ketiga tahapan tersebut tidak dapat dilaksanakan disebabkan karena rencana kegiatan yang akan dilaksanakan merupakan kegiatan dalam skala kecil dengan jumlah dana yang juga terbatas, sehingga tidak diperlukan adanya dugaan-dugaan atau ramalan-ramalan serta analisis terhadap dugaan/ramalan tersebut.

Capaian Hasil

Pelaksanaan program kerja Kepala Desa masih menghadapi berbagai kendala di lapangan. Pemahaman masyarakat masih rendah tentang makna program kerja Kepala Desa, sehingga diperlukan waktu untuk mensosialisasikan secara perlahan dan bertahap. Selain penataan wilayah desa penggerakan masyarakat untuk bisa berpartisipasi, peran membina, membimbing kelompok tani dan masyarakat keseluruhan juga berjalan belum berjalan secara efektif.

Serangkaian kegiatan pokok pembangunan desa yang dilaksanakan oleh Kepala Desa terialisasi, baik kegiatan fisik maupun non fisik, meliputi Pembangunan sistem manajemen pembangunan desa secara fokus dan berkelanjutan, meliputi analisis kondisi desa yang merupakan kegiatan survei lapangan di desa setempat untuk memperoleh data dan informasi tentang keadaan desa, meliputi potensi dan sumberdaya yang dimiliki, permasalahan yang dihadapi, kelembagaan desa, serta aktivitas masyarakat desa.

Pembangunan dan infrastruktur jalan dan jembatan, seperti Pembangunan jalan/jembatan yang menghubungkan dusun-dusun ke pusat pemerintahan Desa Binjai Hilir. Pembangunan jalan/jembatan yang menghubungkan pusat pemerintah desa dengan ibu kota kecamatan dan peningkatan dan pemeliharaan jalan/jembatan yang sudah terbangun yang kondisinya sudah rusak. Pembangunan sarana dan prasarana kesehatan masyarakat, seperti Pembangunan Polindes, pustu, posyandu di desa binaan yang belum ada

sarana kesehatannya. Memperbaiki sarana kesehatan yang rusak, penempatan tenaga kesehatan (perawat kesehatan/bidan desa) yang memadai sesuai dengan kondisi masyarakat desa setempat dan meningkatkan manajemen pelayanan kesehatan.

Pembangunan sarana dan prasarana pendidikan, seperti pembangunan sarana pendidikan formal (SD, SLTP, SLTA) dan non formal. Pembangunan PAUD/TK, Perbaikan terhadap sekolah yang rusak. Meningkatkan mutu tenaga pendidik (dalam segala tingkatan). Meningkatkan manajemen pelayanan dibidang pendidikan.

Pada awal masuk program kerja Kepala Desa dirasakan langsung oleh masyarakat. Peran yang diberikan oleh pemerintah daerah dalam pengembangan usaha di masyarakat membawa dampak perubahan pada bentuk kesejahteraan masyarakat secara langsung. Kesejahteraan masyarakat dapat dilihat dari kemampuan membeli berbagai kebutuhan masyarakat yang mulai baik dan sebagian masyarakat mulai dominan kembali pada kegiatan yang dianggap sebagai kegiatan tambahan peningkatan ekonomi. Menurut Sekreteraris Desa Binjai Hilir bahwa sebagian masyarakat Desa Binjai Hilir bahwa masyarakat umumnya mengalami perubahan kesejahteraan kehidupan, dan tidak lagi bergantung sepenuhnya pada satu mata pencaharian.

Adapun penyebab sebagian masyarakat yang tidak mengalami peningkatan kesejahteraan adalah: kurangnya pembinaan kepada masyarakat dalam bidang investasi dan usaha kecil, masyarakat yang tidak memiliki sarana dan prasarana untuk memulai, kelompok masyarakat yang masih mempertahankan pola dan jenis tradisional yang masih bersifat lamban. Undang-undang menjamin bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan.

Ketika pemerintah memberikan komitmen dalam perundang-undangan yang berlaku, maka peran pemerintah adalah menyediakan infrastruktur, stakeholder di bidang perekonomian harus dapat terwujud sampai ketingkat daerah. Kesejahteraan yang diharapkan dapat terwujud dengan baik adalah kesejahteraan pada kelompok masyarakat terkecil yakni keluarga. Sebagai unit sosial terkecil atau sebagai kelompok masyarakat mempunyai peranan yang sangat menentukan, karena sejahtera atau tidaknya suatu masyarakat tergantung sejahtera tidaknya keluarga-keluarga dalam masyarakat.

Dukungan Sumber Daya Manusia Aparatur

Pengembangan sumber daya manusia perangkat Desa Binjai Hilir untuk bisa bekerja yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi. Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum.

Pada umumnya desa mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Pendidikan dan latihan yang diikuti umumnya disesuaikan dengan bidang tugas masing-masing perangkat desa sesuai dengan struktural yang ada. Umumnya pelatihan yang diikuti adalah pelatihan untuk tenaga operasional yang dilakukan secara terorganisir oleh instansi pemerintah baik ditingkat kecamatan maupun pada tingkat kabupaten bahkan ditingkat

propinsi. Umumnya komponen pelatihan dan pengembangan yang diikuti berisikan tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.

Para pelatih umumnya memiliki keahlian serta profesional. Materi pelatihan dan pengembangan yang diberikan disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai dalam ketentuan pelatihan. Metode pelatihan dan pengembangan juga disesuaikan dengan tingkat kemampuan perangkat desa yang menjadi peserta. Pembagian pekerjaan yang diberikan kepada pada dasarnya dirasakan tidak terlalu berat untuk dilaksanakan tetapi dari beberapa Kepala bagian yang ada ternyata mereka merasakan tugas yang diberikan kepada mereka sangatlah berat, karena dilihat dari tugas dan wewenangnya di bidangnya masing-masing. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Sekertaris Desa Binjai Hilir terungkap bahwa kepala desa dan aparatur desa berkesempatan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Sebagian telah mendapatkan kesempatan melanjutkan studi di Universitas Kapuas Sintang. Sehingga, kualitas dapat dipastikan kualitas SDM akan semakin meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program Kerja pemerintah Desa Binjai Hilir, dilakukan secara berulang-ulang setiap tahun, dengan menerapkan alur dan tahapan kegiatan yang sama. Lebih dari itu, telah terjadi kesalahan pemaknaan, dimana kegiatan sosialisasi diperlukan sebagai tahapan. Terjadi pengulangan beberapa kegiatan yang menyita waktu bahkan beberapa kasus, sangat membingungkan masyarakat karena setiap program membawa tata cara dan prosedurnya masing-masing. Capaian hasil dari program bisa dirasakan oleh masyarakat. Peran yang diberikan oleh pemerintah daerah, terutama kepala desa, dalam pengembangan usaha di masyarakat membawa dampak perubahan pada bentuk kesejahteraan masyarakat secara langsung. Sumber daya manusia aparatur desa telah memiliki kesempatan yang baik untuk mengikuti pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh pihak kecamatan maupun kabupaten. Secara kualitas dan kuantitas sudah cukup memadai.

Perlu adanya perencanaan program kerja yang jelas agar tidak terjadi tumpang tindih program dan perlu adanya sosialisasi terhadap semua program kerja yang dibuat. Capaian program sebaiknya mampu mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara umum dan kesejahteraan keluarga khususnya. Perlu adanya pengembangan Sumber daya manusia aparatur di bidang IPTEK agar pekerjaan kepala desa lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali. M. 1997. *Pengantar Penelitian*. Bandung: Angkasa
- Amirudin. 2002. *Manajemen Pelayanan Publik*. Jakarta: Jurnal PPSK.
- Bernadin, H. John & Russel, Joyce E.A. 2003. *Human Resource Management (An Experimental Edition)*. Mc Grawhill Inc. : Singapore
- Dessler, G .2015. *Human Resource Management*, 14th ed. (D. Angelica, Trans. 14th ed.). New Jersey: Pearson Educationial Group.
- Dwijowito. 2006. *Manajemen Pembangunan Pembangunan Desa*. Bandung: Mandar maju.
- Dwiyanto, Agus. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. UGM Press. Yogyakarta.
- Eldersveld. 1974. *Administrasi Pembangunan Pemerintahan Desa*. Jakarta: Gunung Agung.
- Etzioni, Amitai. 1985. *Organisasi- Organisasi Modern*, Jakarta: UI Press,
- Flippo. 1987. *Metodologi Penelitian Sosial Dalam Bidang Ilmu Administrasi dan Pemerintahan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Gie. 2000. *Peningkatan Kinerja Pegawai Pemerintah dan Swasta*. Jakarta: Granit
- Gunawan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sintang: Perkumpulan Karier Dosen Indonesia.
- Hamalik. 2006. *Perspektif Pelayanan Prima Pada Masyarakat*. Jakarta: Bisnis dan Berokerasi

- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPPAMP YKPN.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*,. Yogyakarta : BPFE.
- Mangkunegara. 2007. *Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik di Era Persaingan Bebas*. Jakarta: Forum Inovasi.
- Musanaf.1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rinika Cipta.
- Nasir, M. 1988. *Metode Penelitian* Jakarta : Ghalia
- Notoatmojo. 1988. *Pendidikan Latihan Peningkatan Kinerja dan Akuntabilitas Pegawai*. Jakarta: PT Haji Mas Agung.
- Rivai. 2005. *Kinerja dan Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, Stephan P. 1996. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : Prinhalindo,
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama . 2003. *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Ed 1, Bandung : Mandar Maju
- Sendow. . 2007. *Pengukuran Kinerja Karyawan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. 2004. *Performance Manajement (Memberdayakan Karyawan, Meningkatkan Kinerja Melalui Umpan Balik dan Mengukur Kinerja)* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1998, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta
- Soeprihanto.2001. *Dasar-Dasar Public Relation*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soetomo. 2006. *Performance Manajement (Memberdayakan Karyawan, Meningkatkan Kinerja Melalui Umpan Balik dan Mengukur Kinerja)* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Surachmad, Winarno. 1990. *Dasar dan Teknik Research*. CV Tarsito, Bandung
- Todaro,2006. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Prehellindo.
- Thoha,1983. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Prehellindo.
- Wasitiono. 2006. *Pengembangan Pemerintahan Desa Menuju Modernisasi*.Bandung: Gramedia
- Wibowo. 2007. *Partisisipasi, Komunikasi, Persuasi dan Displin Dalam Pembangunan Nasional*. Bandung: Alumni.
- Peraturan Perundang-Undangan:**
- . *Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 T*
Negara Republik Indonesia*entang Perencanaan Desa*
- Negara Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*
- Negara Republik Indonesia. *Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*
- Negara Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*
- Negara Republik Indonesia. *Peratura Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN*
- Negara Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor.72 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Desa*
- Negara Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 47 Tahun 2016 Tentang Administrasi Desa*
- Negara Republik Indonesia. *Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perencanaan Pembangunan*
- Negara Republik Indonesia. *Peraturan Daerah Kabupaten Sintang Nomor.17 Tahun 2016 Tentang Badan Permuswaratan Nomor 72 Tahun 2005 Desa*
- Negara Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2005 Tentang Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan*