

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

Margaretha Rumbekwan¹, Annisa Rahmadanita², Okky Irwanto Ajang³, dan
Eko Budi Santoso⁴

^{1,2,4}Institut Pemerintahan Dalam Negeri, ³Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah

Email: retha.rumbekwan@gmail.com, anis@ipdn.ac.id, ajangokky@gmail.com,
budi_santoso@ipdn.ac.id

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kualitas aparatur desa di Kabupaten Lamandau dan berbagai kendalanya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang dipergunakan sebagai dasar pengamatan dan analisis adalah teori kinerja dari T.R. Mitchell dalam Serdamayanti, (2009). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih belum optimal dalam meningkatkan kualitas aparatur desa di Kabupaten Lamandau hal tersebut dilihat dari lima dimensi kinerja menurut T.R. Mitchell dimana tiga dimensi kinerjanya menunjukkan performa masih belum optimal yaitu di dimensi Kualitas kerja, Kemampuan aparatur dan Disiplin kerja sedangkan dua dimensi sudah cukup baik yaitu di dimensi Inisiatif dan Komunikasi.

Kata Kunci: Kinerja, Peningkatan Kualitas Aparatur, Pemerintah Desa

PERFORMANCE OF THE BUREAU OF COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT SERVICE IN IMPROVING THE QUALITY OF VILLAGE APPARATUS IN LAMANDAU REGENCY, CENTRAL KALIMANTAN PROVINCE

ABSTRACT. This study aims to describe the implementation of the Performance of the Community and Village Empowerment Service in improving the quality of the village apparatus in Lamandau Regency and its various obstacles. This research is a qualitative research with descriptive method. The data collection technique used in this study used observation, interview and documentation techniques. The theory used as the basis for observation and analysis is the performance theory of T.R. Mitchell in Serdamayanti, (2009). The results showed that the performance of the Community and Village Empowerment Service was still not optimal in improving the quality of the village apparatus in Lamandau Regency, this was seen from the five dimensions of performance according to T.R. Mitchell in which the three dimensions of performance show that the performance is still not optimal, namely in the dimensions of work quality, apparatus ability and work discipline, while the two dimensions are quite good, namely in the dimensions of Initiative and Communication.

Keywords: Performance, Apparatus Quality Improvement, Village Government

PENDAHULUAN

Secara umum suatu pemerintahan memiliki 4 (empat) fungsi yaitu, pelayanan, pengaturan, pembangunan dan pemberdayaan. Fungsi tersebut harus dilaksanakan secara bersamaan dan optimal untuk mencapai tujuan dari pemerintahan. Salah satunya adalah fungsi pembangunan, dimana fungsi tersebut mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mensejahterakan masyarakat. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

Pemerintahan Daerah adalah pedoman dalam pelaksanaan proses otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan kebijakan yang memberikan kebebasan kepada daerah untuk mengatur dan mengurus daerahnya masing-masing. Pemerintah daerah berwenang sebagai pelaksana 4 (empat) fungsi pemerintahan di daerah guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat daerah.

Dalam UU No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, desa tidak dijelaskan

secara detail, namun pengaturan tentang desa kembali dijelaskan secara eksplisit pada Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 Tentang Desa. pada Pasal 1 ayat (1) UU 6/2014 menjelaskan bahwa pelaksanaan urusan pemerintah oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam mewujudkan kesejahteraan umum tersebut desa merupakan ujung tombak dalam pelaksanaannya, desa yang melambangkan media pemerintah pusat sekaligus media pemerintah daerah. Namun dalam hal kenyataannya kita dapat menilai bahwa hal tersebut belum berjalan seperti yang telah direncanakan. Seperti yang tercatat dalam Rekapitulasi Data Indeks Desa Membangun (IDM) Tahun 2018-2019 disebutkan bahwa di Kabupaten Lamandau terdapat 1 desa sangat tertinggal, 22 desa tertinggal, 41 desa berkembang, 20 desa maju dan 1 desa mandiri. Data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak desa yang belum berkembang.

Hasil penelitian Budianto Rahmat dan Febrina Rury (2020) tentang Akuntabilitas Keuangan Desa dimana dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pertanggung jawaban keuangan telah dilakukan sesuai dengan mekanisme yang ada di UU No. 6 Tahun 2014 namun masih terdapat kendala yang harus diperbaiki salah satunya adalah dalam pemahaman aparat desanya. Sampai pada saat ini Desa masih belum menunjukkan tanda-tanda perkembangan, masyarakat desa masih tertinggal hal ini disebabkan oleh rendahnya sumber daya manusia yang ada di desa terutama aparatur nya. Berdasarkan data yang didapat dari Berita di Media Indonesia menyebutkan dari 74.957 desa di seluruh Indonesia, sebanyak 60% kepala desa hanya lulusan SMP. Bahkan

ada 15% yang tanpa pendidikan formal. Sisanya sebanyak 25% lulusan SMA dan Perguruan tinggi.

(<https://mediaindonesia.com/nusantara/259288/lemahnya-sdm-perangkat-desasebabkan-penyimpangan>). Hal tersebut berbanding lurus dengan data yang didapat dalam LAKIP DPMD Tahun 2020 yang menyebutkan masih rendahnya kualitas aparatur penyelenggara pemerintah desa di Kabupaten Lamandau. Sementara itu apabila dilihat dari instansi-instansi Pemerintah Daerah yang dalam landasan legalistiknya baik dari segi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah maupun Peraturan Daerahnya yang menghasilkan program kerja yang berkaitan atau berhubungan dengan Desa, serta dilihat dari fungsinya yang berhubungan atau yang berkaitan langsung dengan Pemerintah Desa hanyalah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Sehingga menghadapi hal tersebut kita tidak dapat hanya menantikan kinerja aparatur nya membaik dengan sendirinya, namun diperlukan usaha nyata dari instansi-instansi atau lembaga-lembaga pemerintah untuk menjadi penggerak dalam gerakan meningkatkan kualitas Aparatur Desanya. Pemerintahan desa yang baik merupakan sesuatu yang diinginkan oleh setiap masyarakat. Dalam mencapainya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas terutama Aparatur Desanya sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Peran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kualitas Aparatur pemerintah desa sangatlah besar. Oleh karena itu perlu disusun program kerja yang memuat kegiatan yang direncanakan dan direalisasikan dari aparatur desa tersebut. Pemerintah Desa Kabupaten Lamandau memiliki program dan realisasi kinerja yang telah dilakukan. Untuk dapat mengetahui kegiatan dan realisasinya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Program dan Realisasi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Kabupaten Lamandau

Program Pembangunan Daerah	Indikator Kinerja (Tujuan/	Kondisi awal (Tahun 2018)	kinerja RPJMD	Capaian kinerja program dan kerangka pendanaan
----------------------------	----------------------------	---------------------------	---------------	--

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan Eko Budi Santoso)

	Impact/ Outcome)		2019	2020
Program Pemberdayaan Ekonomi Pedesaan	Presentase desa yang telah mengakses permodalan usaha	N/A	50 %	60 %
Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Masyarakat	Presentase Kelembagaan yang di Berdayakan	N/A	60 %	70 %
Program Peningkatan Kapasitas Aparatur Pemerintah	Presentase Aparatur Desa yang Berkualitas	N/A	50 %	55 %

Sumber: SAKIP DPMD Kabupaten Lamandau, 2019-2023.

Merujuk tabel diatas menunjukan bahwa masih kurangnya kinerja DPMD dalam Pemberdayaan masyarakat dan Desa hal ini terlihat dalam program peningkatan kapasitas aparatur pemerintahnya yang jumlah presentasinya lebih rendah dibandingkan presentase pada bidang program lainnya. Hal tersebut yang membuat penulis tertarik untuk menelitinya dalam suatu penelitian, karena melihat masih rendahnya presentase peningkatan kapasitas aparatur desanya. Selain itu penulis juga ingin melihat lebih dalam mengenai alasan dibalik terjadinya kekurangan-kekurangan pada peningkatan kualitas aparatur desa tersebut.

Kajian sebelumnya yang mengkaji kinerja juga telah dilaksanakan. Sebagaimana dijelaskan bahwa terdapat variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat (Kurniawan et al., 2020). Sementara penelitian selanjutnya menemukan bahwa tidak hanya motivasi kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai namun terdapat variabel pengembangan karir, dan disiplin kerja yang turun signifikan memengaruhi (Sholihuddin et al., 2020). Variabel disiplin kerja dan budaya organisasi juga dapat secara signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai (Marlius & Vebrian, 2020). Berikutnya, terdapat variabel kepemimpinan

yang turut mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan (Rambe et al., 2021). Di sisi lain kinerja dari suatu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa juga dapat berimplikasi pada kesejahteraan masyarakat dimana terbukti efektif meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Kabupaten Gianyar (Prabawati & Supriliyani, 2020). Selain itu, kinerja dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dinilai cukup baik terutama dalam mencapai kesejahteraan masyarakat apabila dapat menerapkan peningkatan kapasitas pegawai dinas dan mampu mengoptimalkan potensi Desa (Taek et al., 2020). Merujuk pada hasil penelitian sebelumnya di atas, penulis menyatakan bahwa penelitian ini memiliki fokus penelitian yang berbeda dimana peneliti melakukan kajian yang memfokuskan pada analisis kinerja suatu dinas dalam mewujudkan peningkatan kualitas aparatur desanya. Peneliti menggunakan ukuran hasil kinerja pemerintah, yaitu indikator penilaian kinerja organisasi menurut T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2009). Dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kategori, sebagai berikut: 1) Kualitas Kinerja (Quality of work); 2) Ketepatan Waktu (Promptness); 3) Inisiatif (Initiative); 4) Kemampuan (Capability); 5) Komunikasi (communication).

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan Eko Budi Santoso)

Berdasarkan uraian di atas maka, sangat diperlukan peran dari Pemerintah Daerah terutama dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, desa wajib memberikan perhatian lebih dalam masalah kinerja aparatur mereka karena mereka merupakan aktor penggerak. Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kualitas aparatur desa. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintah Desa dalam meningkatkan kualitas Aparatur Desa di Kabupaten Lamandau.

METODE

Penulis dalam melakukan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Metode ini digunakan untuk menggambarkan aspek-aspek yang berkaitan fokus yang diamati dan di kaji. Hal ini bertujuan untuk memahami, sehingga dapat mengembangkan pemikiran dan pengetahuan dalam mencari apa yang sebenarnya di

lapangan. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis secara langsung turun ke lapangan untuk mencari berbagai fakta berdasarkan obyek yang diteliti, sehingga penulis mengetahui fenomena yang sedang terjadi. Metode penelitian deskriptif memiliki tujuan untuk menjelaskan secara rinci karakteristik dari suatu rumor, gejala-gejala atau masalah-masalah yang akan diteliti serta fokus kepada pertanyaan awal dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas, teliti, lengkap secara singkat dan jelas. Menurut Nazir (2011) menyatakan bahwa: “.....Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara dengan menggunakan metode wawancara semi terstruktur karena penulis menganggap teknik ini penulis dapat melakukan wawancara dengan tidak terlalu kaku atau formal dan dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi di lapangan yang dinamis. Informan penelitian adalah:

Tabel 2. Daftar Informan Penelitian

No	Informan	Kode Informan
1	Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	I ₁
2	Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa	I ₂
3	Kepala Bidang Pemerintahan Desa	I ₃
4	Kepala Seksi Penataan Desa	I ₄
5	Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan Desa	I ₅
6	Kepala Seksi Pengelolaan Keuangan & Aset Desa	I ₆
7	Kepala Desa (Maju, Berkembang, dan Tertinggal)	I ₇
8	Masyarakat Desa (Maju, Berkembang, dan Tertinggal)	I ₈

Sumber: Diolah penulis

Dalam kegiatan penelitian ini dilakukan pengamatan langsung pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lamandau. Menurut Arikunto

(2013:201) menyatakan bahwa “dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis.” Berdasarkan pendapat dari Arikunto, penulis melakukan pengumpulan

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

data yang dibutuhkan berupa data-data dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Lamandau. Berdasarkan penjelasan tersebut, dalam pengumpulan teknik pengumpulan data dokumentasi penulis mengumpulkan data yang diperlukan dalam proses penyelesaian penelitian berupa:

- a. Profil Kabupaten Lamandau 2020
- b. Profil DPMD Kabupaten Lamandau 2020
- c. LAKIP DPMD Kabupaten Lamandau
- d. Renja dan Renstra DPMD Kabupaten Lamandau
- e. Arsip DPMD Kabupaten Lamandau

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa

Kinerja Aparatur sangat penting untuk suatu organisasi perangkat daerah, baik bagi pribadi ataupun untuk orang lain. Menurut Moehriono (2014), pengertian “kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. Agar tercapai suatu kepastian objektif dalam mengukur hasil kinerja pemerintah dalam penelitian ini maka parameter yang digunakan, yaitu indikator penilaian kinerja organisasi menurut T.R Mitchell dalam Sedarmayanti (2009). Dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kategori, sebagai berikut:

1. Kualitas Kinerja (Quality of work)
2. Ketepatan (Promptness)
3. Inisiatif (Initiative)
4. Kemampuan (Capability)
5. Komunikasi (communication).

Kelima indikator di atas menurut penulis sangat tepat untuk digunakan dalam mengukur kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau. Ketika penulis turun ke lapangan parameter ini sesuai dengan kondisi lapangan dan mudah untuk diterapkan dalam melakukan penelitian. Terwujudnya kualitas aparatur pemerintahan desa yang baik, merupakan salah satu wujud pemberdayaan yang harus dicapai oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Hal ini dikarenakan dengan terwujudnya kualitas aparatur desa yang baik maka dapat meningkatkan kemandirian masyarakat dan desa diharapkan akan terwujud peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peran aktif masyarakat dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pembiayaan, pemanfaatan, pemeliharaan dan pengembangan hasil pembangunan dan dapat mewujudkan keberhasilan program kerja suatu instansi yang tidak lepas dari perencanaan program kerja yang dibuat dan direncanakan oleh instansi tersebut. Program kerja disusun agar pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sesuai dengan visi dan misi serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yakni berdaya guna dan berhasil guna.

Meningkatkan Kualitas dan kapasitas aparatur pemberdayaan masyarakat dan desa melalui peningkatan kapasitas sumberdaya aparatur, peningkatan disiplin, dan peningkatan pelayanan administrasi perkantoran merupakan salah satu program kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Kegiatan ini sudah merupakan kegiatan rutin yang merupakan agenda Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Adapun bentuk- bentuk kegiatan yang telah dilakukan untuk meningkatkan Kualitas Aparatur Desa itu sendiri adalah seperti pelatihan-pelatihan Administrasi desa dan Bimtek (Bimbingan Teknis).

Keberhasilan suatu kinerja sangat terkait dengan kualitas kerja yang dilakukan. Kualitas

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

kinerja merupakan salah satu lingkup dari arti Kinerja yang ditampilkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau. Secara tidak langsung kualitas kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja yang ditampilkan. Dalam konteks ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau merupakan dinas yang menangani rendahnya kualitas aparatur desa di Kabupaten Lamandau bersama dengan pihak Kecamatan. Dengan demikian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau harus melakukan langkah-langkah perbaikan di segala aspek kegiatan mengingat akan semakin tingginya tuntutan masyarakat terhadap kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kualitas aparatur desa kabupaten lamandau secara menyeluruh. Berkaitan dengan fokus penelitian, maka penulis menggunakan indikator-indikator untuk mengukur kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Lamandau, yaitu:

1. Kualitas Kinerja (Quality of work), yaitu bagaimana kemampuan yang di miliki aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian dengan tujuan organisasi
2. Ketepatan (Promptness), yaitu mengukur apakah pekerjaan yang dilakukan diselesaikan dengan benar dan waktu yang tepat.
3. Inisiatif (Initiative), yaitu melihat bagaimana kemampuan Aparatur dalam menemukan peluang, menemukan ide, dan mengembangkan ide dalam memecahkan suatu permasalahan.
4. Kemampuan (Capability), yaitu mengukur bagaimana aparat dalam memenuhi target pekerjaan dan memecahkan permasalahan.
5. Komunikasi (communication), yaitu mengukur bagaimana komunikasi intern dan ekstern juga relasi dan kerja sama organisasi dalam pelaksanaan tugas.

A. Dimensi Kualitas Kinerja

Suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan dapat dilihat kualitasnya sebagaimana menurut Sedarmayanti (2009) apabila melakukan kegiatan baik dalam pelayanan dan penyelenggaraan penertiban harus bisa menyesuaikan dengan nilai dan norma yang ada di masyarakat serta fleksibel terhadap masyarakat. Ketika menginginkan hasil yang baik tentu harus di imbangi dengan kualitas kerja yang baik pula, hal ini dikarenakan kinerja yang dilakukan harus dengan rasa tanggung jawab, ada konsep yang jelas, memiliki etos kerja yang tinggi, serta bersungguh- sungguh dalam melakukan setiap tugas pekerjaan. Dalam konteks ini konsep kualitas kerja dapat dinilai dari hasil kerja yang diperoleh, kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi dan manfaat hasil kerja.

1. Hasil Kerja Yang Diperoleh

Berdasarkan dokumentasi yang peneliti kumpulkan diperoleh informasi bahwa Dokumen Matriks Renja DPMD Tahun 2020, dalam dokumen tersebut menjelaskan hasil kerja yang telah diperoleh oleh Dinas PMD namun belum terlaksana seratus persen salah satunya dalam peningkatan kapasitas sumber daya aparatur hal ini dikarenakan masih adanya beberapa kendala yang ditemukan oleh Dinas PMD. Penulis melakukan wawancara kepada kepala Dinas PMD (Informan 1), Kepala Bidang Pemerintahan Desa (Informan 2), Kepala Seksi Penataan Desa (Informan 3), Kepala Seksi Administrasi Pemerintahan Desa (Informan 4) dan Kepala Seksi Pengelolaan Keuangan dan Aset Desa (informan 5). Diperoleh informasi bahwa hasil kerja yang diperoleh Dinas PMD masih kurang maksimal. Hal ini karena beberapa hal seperti terjadinya perubahan peraturan sehingga terkendala nya suatu kegiatan seperti masalah pencairan dana serta sering terjadinya pergantian perangkat desa. Berdasarkan hasil pengamatan penulis diatas benar adanya bahwa hambatan yang dialami oleh Dinas PMD dalam memenuhi target pekerjaan salah satunya adalah banyaknya perangkat desa yang diganti.

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

2. Kesesuaian Hasil Kerja dengan Tujuan Organisasi

Merujuk pada Dokumen Rekap Data Rekonsiliasi Keuangan Desa Se-Kabupaten Lamandau Tahun 2020 dan Daftar Hadir Rekonsiliasi Keuangan Desa Tahun 2020, dalam dokumen tersebut menjelaskan bahwa hasil kerja yang diharapkan Dinas PMD dimana Desa dapat memberikan Rekonsiliasi data keuangan desa kepada Dinas PMD. Namun masih banyak desa yang belum melaksanakan, seperti pada Kecamatan Batang Kawa hanya tiga desa yang sudah mengumpulkan dari sembilan desa. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, kesesuaian hasil kerja yang diperoleh Dinas PMD dengan tujuan organisasi masih kurang maksimal, dimana tujuan dari Dinas PMD adalah meningkatkan kualitas Aparatur desa namun berdasarkan wawancara yang penulis lakukan Dinas PMD sudah bekerja dengan baik namun hasil yang didapatkan belum merata dimana Aparatur desa yang aktif masih belum merata dimana masih berada di sekitar desa-desa transmigrasi. Hal ini dikarenakan perbedaan budaya dimana masyarakat pada kawasan transmigrasi sudah lebih maju sebelumnya, dan juga wilayah desa transmigrasi lebih dekat pemukiman kota ketimbang penduduk lokal.

3. Manfaat Hasil Kerja

Merujuk pada Dokumen Pencapaian kinerja pelayanan SOPD DPMD, dalam dokumen tersebut menjelaskan bahwa Dinas PMD telah banyak melakukan Pelatihan dan sebagainya namun berdasarkan data yang didapat dari dokumen tersebut presentase peningkatan kapasitas aparatur masih berada di angka 65%. Hal ini menunjukkan Dinas PMD masih perlu melakukan banyak peningkatan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, pada indikator manfaat kerja yang diperoleh Dinas PMD sudah cukup baik melihat banyaknya pendapat positif yang diberikan namun masih terdapat kendala yang harus

dibenahi yaitu salah satunya adalah penggunaan aplikasi berbasis online dimana tidak semua desa memiliki jaringan dan sinyal serta belum adanya operator aplikasi tersebut di desa. Berdasarkan hasil pengamatan penulis salah satu manfaat dari hasil kerja Dinas PMD adalah berjalannya badan usaha di beberapa desa, namun dalam hal pemanfaatan aplikasi desa berbasis online Dinas PMD masih mengalami kendala baik dari segi SDM desanya, maupun lingkungan desanya yang tidak memiliki sinyal maupun jaringan.

Berdasarkan uraian pada setiap indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi kualitas kinerja masih belum maksimal. Berdasarkan ketiga indikator tersebut Dinas PMD memiliki beberapa hambatan dalam dimensi kualitas kinerja yaitu terkendala dari segi SDM desanya yang mengalami perombakan serta peraturan-peraturan atau regulasi yang sering berubah sehingga membuat Dinas PMD harus menyesuaikan dengan peraturan yang dikeluarkan tersebut.

B. Dimensi Ketepatan Dalam Pelaksanaan Tugas

Ketepatan waktu merupakan ukuran dimana kegiatan dapat diselesaikan atau suatu hasil pekerjaan dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan dimana ketepatan waktu itu merupakan salah satu aspek kinerja sesuai dengan pandangan Hasibuan (2014:95). Apabila budaya tepat waktu ini sudah ada pada suatu organisasi atau pada diri seseorang, maka tentu kinerja yang dimiliki organisasi atau seseorang tersebut akan baik, dikarenakan organisasi atau seseorang tersebut dapat menyelesaikan tugas dan amanah yang diemban dengan tepat waktu. Hal ini berpengaruh pada kinerja seorang aparatur, ketika seorang tidak dapat menyelesaikan suatu tugas yang diberikan tidak selesai dengan waktu yang ditentukan otomatis dia akan meminta waktu tambahan dan

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

hal inilah yang akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi.

1. Ketepatan dan Kecepatan Aparat Dalam Pelaksanaan Tugas

Merujuk pada Dokumen Renja Dinas PMD Kabupaten Lamandau Tahun 2020, dimana didalam nya berisi pencapaian anggaran tahun 2019 dimana masih ditemukan hambatan salah satunya dalam sarana prasana Dinas PMD dimana Dinas PMD masih memiliki keterbatasan dalam sarana transportasi dimana hal ini sangat berpengaruh dalam pemenuhan ketepatan waktu Dinas PMD untuk menjangkau desa- desa yang merupakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, ketepatan dan kecepatan aparat Dinas PMD masih belum optimal karena masih terdapat banyak faktor hambatan di dalamnya mulai dari jumlah personil yang kurang, sarana prasana yang belum mencukupi serta kondisi jalan yang masih rusak. Hal ini dikarenakan Kabupaten Lamandau sendiri masih merupakan Kabupaten baru sehingga masih perlu banyak mengalami perbaikan. Berdasarkan hasil pengamatan penulis salah satu penyebab kendala dalam ketepatan dan kecepatan aparat dalam melaksanakan tugas pemberdayaan di desa adalah terkendala dengan keadaan jalan yang masih rusak sehingga aparat kesulitan dalam mengejar jam kegiatan yang ditentukan.

2. Daya Tanggap Aparat Dalam Menghadapi dan Menyelesaikan Masalah

Merujuk pada Dokumen Pencapaian kinerja pelayanan SOPD DPMD Kabupaten Lamandau, dimana menjelaskan berbagai macam tindakan dari Dinas PMD dalam menanggapi permasalahan rendahnya kualitas aparat desa salah satu tindakan yang diambil oleh aparat Dinas PMD adalah melakukan pelatihan dan hal tersebut masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan peningkatan yang dialami oleh aparat desa masih sekitar 65% sehingga masih diperlukan peningkatan

kembali. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, daya tanggap aparat Dinas PMD dalam meningkatkan kualitas aparat desa sudah cukup baik ini terlihat dari hasil wawancara dimana ketika Kepala desa atau masyarakat desa memberikan laporan pasti mendapatkan tanggapan minimal diarahkan. Selain itu dari Dinas PMD juga sudah mengantisipasi dengan melakukan standar perekrutan Aparatur desa minimal SMA/SMK namun masih perlu ditingkatkan lagi terutama tentang pelatihan aparatur desanya.

3. Spontanitas Aparat Dalam Menangani Permasalahan dan Melayani Masyarakat

Merujuk pada Dokumen Rencana Aksi Kinerja Sasaran Tahun 2019 DPMD Kab. Lamandau, dimana terdapat rencana aksi kinerja Dinas PMD selama masa kerja tahun 2019 yang dimana dalam pelaksanaannya aparat dari Dinas PMD sudah melaksanakan kegiatan tersebut dengan baik dimana tugas yang tanggung jawab masing-masing sudah dilaksanakan dengan baik tanpa perlu menunggu arahan dari atasan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, spontanitas aparat Dinas PMD dalam mengatasi permasalahan rendahnya kualitas aparat desa di Kabupaten Lamandau sudah cukup baik dimana aparat Dinas PMD selalu menanggapi permasalahan yang diajukan desa baik itu dibidang hukum maupun administrasinya. Berdasarkan hasil pengamatan penulis spontanitas dari Aparatur Dinas PMD sendiri sudah cukup baik dimana ketika dimintai arahan mengenai suatu permasalahan yang dialami oleh Aparatur Desa, Aparatur Dinas PMD dapat memberikan jawaban minimal mengarahkan.

Merujuk pada uraian indikator pada dimensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketepatan Dinas PMD dalam pelaksanaan tugas sudah cukup baik terutama dalam indikator responsivitas aparat ketika dimintai menangani permasalahan dimana aparatur Dinas PMD

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

selalu menanggapi minimal mengarahkan namun dalam bidang ketepatan dan kecepatan waktu serta daya tanggap aparat dalam menanggapi dan menyelesaikan permasalahan masih belum optimal. Hal ini dikarenakan sarana prasarana yang dimiliki DPMD belum memadai serta kondisi jalan di Kabupaten Lamandau yang terbilang masih rusak selain itu kegiatan-kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas PMD untuk menanggapi rendahnya kualitas aparatur desa masih belum terlaksana seratus persen sehingga untuk ketepatan waktu dari Dinas PMD masih belum optimal.

C. Dimensi Inisiatif

Suatu keputusan dan kebijakan yang baik itu adalah apabila dalam perumusannya dilakukan secara musyawarah atau secara bersama. Sehingga aspirasi dari atasan maupun bawahan dapat terlibat untuk menjadi suatu kebijakan. Inisiatif sangat penting untuk memunculkan hal-hal baru atau ide yang belum pernah muncul sebelumnya hal ini didukung oleh pandangan dari Gomes (2003) dimana inisiatif merupakan salah satu dari aspek yang menunjukkan performansi. Dalam konteks ini, konsep Inisiatif yaitu pemberian ide/gagasan oleh aparat, tindakan apa yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, serta upaya kualitas aparatur desa.

1. Pemberian Ide/Gagasan Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Aparatur Desa.

Merujuk pada Dokumen Rencana Kinerja Tahunan DPMD Kabupaten Lamandau, diketahui bahwa rencana kinerja tersebut dibuat berdasarkan masukan ide/gagasan baik dari atasan maupun bawahan serta masukan dari masyarakat desa itu sendiri. Penyampaian aspirasi tersebut sudah dilakukan melalui forum langsung yaitu rapat sehingga tersusunnya rencana kinerja tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, pemberian ide/gagasan yang dilakukan di Dinas PMD telah dijalankan

dengan baik dimana ide gagasan tidak hanya bersifat satu arah saja namun bersifat dua arah selain itu juga penyampaian ide/gagasan yang dilakukan tidak selalu dilakukan dalam forum formal saja namun dalam forum nonformal juga. Berdasarkan hasil pengamatan penulis penyampaian ide/gagasan yang dilakukan oleh Dinas PMD sudah cukup baik dimana Dinas PMD menerima ide/gagasan secara luas dan dalam berbagai macam keadaan tidak hanya keadaan formal saja. Namun, masih belum adanya forum khusus yang menampung ide/gagasan dari masyarakat desa secara online.

2. Tindakan Yang Dilakukan Untuk Menyelesaikan Permasalahan Yang Dihadapi

Merujuk pada Dokumen Rencana Kinerja Tahunan DPMD Kabupaten Lamandau, dimana didalamnya terdapat sasaran strategis dimana disebutkan meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah desa. Namun berdasarkan data yang didapatkan sudah berjalan namun belum optimal. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, tindakan yang diambil oleh Dinas PMD dalam mengatasi rendahnya kualitas aparatur desa di Kabupaten Lamandau dilakukan melalui proses rekrutmen aparatur desanya dimana yang dituangkan dalam Peraturan Bupati dimana standar pengangkatan kepala desa minimal SMP dan untuk perangkat desa minimal SMA/SMK hal ini, dilakukan untuk menyaring SDM di desa.

3. Upaya Yang Telah Dilakukan Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa

Merujuk pada Dokumen Rencana Kinerja Tahunan DPMD Kabupaten Lamandau, dimana didalamnya menjelaskan upaya-upaya yang dilakukan oleh Dinas PMD dalam mengatasi rendahnya kualitas aparatur desa di Kabupaten Lamandau. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, upaya yang diambil oleh Dinas PMD dalam mengatasi

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

rendahnya kualitas aparatur desa di Kabupaten Lamandau dilakukan melalui pelatihan-pelatihan administrasi desa dan bimbingan teknis baik yang dilakukan oleh pusat maupun pendampingan-pendampingan dalam pengoperasian aplikasi online. Upaya-upaya yang dilakukan tersebut sudah cukup baik namun belum seratus persen. Berdasarkan hasil pengamatan penulis Dinas PMD telah mengambil upaya dalam mengatasi rendahnya kualitas aparatur desa salah satunya melakukan pelatihan namun karena keterbatasan anggaran maupun personil menyebabkan masih belum optimalnya hal tersebut.

D. Dimensi Kemampuan

Kemampuan menurut Mangkunegara (2012) dapat diartikan sebagai kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang mempunyai kemampuan yang baik tentu dia tidak akan menemui kesulitan yang berarti dalam menghadapi pekerjaannya karena memiliki suatu keterampilan. Tetapi apabila seseorang tidak mempunyai kemampuan yang baik maka akan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan memerlukan waktu yang lebih lama, karena kurangnya keterampilan yang dimiliki seorang aparatur. Dalam konteks ini, konsep kemampuan yaitu kemampuan aparat dalam memenuhi target pekerjaan, kemampuan aparat dalam memecahkan permasalahan, dan kemampuan aparat dalam menjelaskan berbagai aturan dan prosedur kerja.

1. Kemampuan Aparat Dalam memenuhi Target Pekerjaan

Merujuk pada Dokumen Laporan Capaian Kinerja Perangkat Daerah DPMD Kabupaten Lamandau, menunjukkan bahwa aparat Dinas PMD sudah dapat memenuhi target kerja yang ditentukan namun, apabila dibandingkan dengan target yang ditentukan angka target masih terbilang rendah sehingga perlu meningkatkan target yang hendak

direalisasikan sehingga Kinerja yang dilakukan dapat lebih berdampak.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, kemampuan aparat Dinas PMD dalam memenuhi target pekerjaan sudah cukup baik dimana target yang ditentukan selalu terpenuhi namun, target yang ditentukan itu terbilang masih rendah sehingga perlu lebih ditingkatkan kembali target pekerjaannya. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, Dinas PMD telah berhasil memenuhi salah satu dari target pekerjaan dimana mewujudkan desa maju di Kabupaten Lamandau, namun masih banyak pula desa yang masih berstatus sebagai desa tertinggal dan berkembang sehingga target yang ditentukan perlu dinaikkan kembali.

2. Kemampuan Aparat Dalam Memecahkan Permasalahan

Merujuk pada Dokumen Rencana Aksi Kinerja Sasaran DPMD Kab. Lamandau Tahun 2019, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa aparat Dinas PMD sudah melaksanakan pemecahan masalah yang dituangkan dalam bentuk rencana aksi kinerja dimana capaian yang dihasilkan sudah memenuhi target namun target yang ditentukan itu sendiri masih rendah sehingga perlu ditingkatkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, kemampuan aparat Dinas PMD memecahkan permasalahan rendahnya kualitas aparatur desa sudah cukup baik namun masih terkendala pada aparatur desa yang diganti dimana dalam permasalahan tersebut Dinas PMD bertindak sebagai pihak yang memonitoring dimana peranan paling besar dipegang oleh Camat karena belum adanya peraturan yang mengatur keterlibatan Dinas PMD dalam permasalahan tersebut. Berdasarkan uraian pada indikator dimensi kemampuan dapat disimpulkan bahwa pada Dimensi Kemampuan Dinas PMD masih belum optimal dimana target kerja yang ditentukan masih tergolong rendah. Selanjutnya, dalam usaha yang telah dilakukan masih gagal karena aparatur yang sudah dilatih

dan di didik, diganti dengan aparatur lainnya sehingga pemerintah desa kehilangan aparatur terlatih tersebut. Disamping itu, media penyebaran berbasis online (Whatsapp) yang dimanfaatkan oleh DPMD masih belum optimal karena keterbatasan sinyal di beberapa desa di Kabupaten Lamandau.

3. Kemampuan Aparat Dalam Menjelaskan Berbagai Aturan Dan Prosedur Kerja

Merujuk pada dokumen Surat Bupati Petunjuk Pelaksanaan Musrenbag, terdapat beberapa ketentuan perubahan mengenai Musrenbang pada tahun ini. Usaha dari Dinas PMD dalam menjelaskan perubahan peraturan tersebut telah dilakukan melalui forum formal. Namun pelaksanaan musrenbang terbilang belum optimal dikarenakan banyak nya jumlah desa di Kabupaten Lamandau dan terbatas nya anggaran Dinas PMD sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, diketahui bahwa kemampuan Aparat Dinas PMD dalam menjelaskan peraturan dan SOP cukup baik. Hal ini dilihat dari pembekalan yang dilakukan oleh Dinas PMD yaitu melalui Diklat-Diklat melalui *zoom meeting* sebelum menjelaskan peraturan-peraturan terbaru kepada aparatur desa. Penyebaran peraturan terbaru dilakukan melalui media sosial yaitu Whats App grup. Aparat Dinas PMD siap melayani aparatur desa yang hendak berkonsultasi. Salah satu kendalanya terdapat beberapa desa yang belum memiliki jaringan sehingga mengalami keterlambatan informasi. Berdasarkan hasil pengamatan penulis Dinas PMD telah menjelaskan berbagai peraturan dan SOP terbaru dimana salah satu media utama yang dimanfaatkan Dinas PMD adalah acara-acara formal dimana ketika berlangsungnya suatu kegiatan Dinas PMD selalu menyempatkan untuk menjelaskan perubahan terbaru tentang peraturan yang berkaitan dengan desa. Selain itu Dinas PMD juga memanfaatkan Media Sosial Whats App

grup sebagai media penyebarluasan informasi namun, masih terdapat kekurangan yaitu belum tersedianya sinyal di beberapa desa serta keterbatasannya anggaran juga menjadi salah satu faktor penghambat dalam hal tersebut.

E. Dimensi Komunikasi

Komunikasi adalah sesuatu yang tidak bisa terlepas di dalam kehidupan sehari-hari oleh setiap individu. Komunikasi sangat penting dalam kehidupan sehari-hari dengan maksud sebagai sarana penyampaian pesan, informasi, ide serta sarana untuk mencapai tujuan. Sesuai dengan pengertiannya komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi seperti pesan, ide, dan gagasan dari satu pihak ke pihak lainnya. Pada umumnya komunikasi dilakukan secara lisan atau verbal yang dapat dimengerti oleh kedua belah pihak. Tanpa adanya komunikasi maka sulit untuk membangun suatu hubungan yang baik serta untuk mencapai suatu tujuan akan menjadi lebih sulit tanpa adanya komunikasi. Dalam konteks ini konsep komunikasi yang dimaksud adalah komunikasi intern (ke dalam) organisasi, komunikasi ekstern (ke luar) organisasi serta relasi dan kerjasama dalam pelaksanaan tugas.

1. Komunikasi Intern (ke dalam) Organisasi

Merujuk pada Dokumen SOTK DPMD Kabupaten Lamandau, dimana berdasarkan dokumen tersebut menjelaskan fungsi dan hubungan antar bidang dalam Dinas PMD dimana dalam Dinas PMD sendiri hubungan antara atasan dan bawahan sudah terjalin cukup baik dimana hubungan komunikasi berjalan secara dua arah. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, komunikasi intern di Dinas PMD sudah cukup baik dimana komunikasi dilakukan baik secara formal maupun nonformal dimana bisa dilakukan melalui diskusi secara formal seperti ketika rapat atau nonformal berupa diskusi biasa dalam satu kantor dimana tidak memandang kedudukan selain itu Dinas PMD juga telah

KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU
PROVINSI KALIMANTAN TENGAH

(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan
Eko Budi Santoso)

memanfaatkan Aplikasi Whats App grup dalam melakukan komunikasi intern di Dinas PMD hal ini bermanfaat dalam memudahkan penyebaran informasi surat tugas maupun dinas di lingkungan intern Dinas PMD.

2. Komunikasi Ektern (ke luar) Organisasi

Merujuk pada dokumen data kerja sama desa dengan pihak ketiga, diketahui bahwa Dinas PMD dalam menjalankan tugasnya juga bekerja sama dengan dinas-dinas lain seperti Dinas Pertanahan dalam menentukan tata letak batas desa. Namun, hal tersebut belum maksimal dimana beberapa kegiatan yang ditandai tersebut belum berjalan karena bertabrakan dengan kesibukan masing-masing dinas. Sehingga diperlukan rapat koordinasi untuk mencegah permasalahan tersebut terjadi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, mengenai komunikasi ekstern Dinas PMD, diketahui bahwa banyak kerja sama telah dilakukan Dinas PMD dengan berbagai dinas terkait yang ada di desa. Hal ini menunjukkan komunikasi ekstern di Dinas PMD sudah berjalan dengan baik namun berdasarkan data yang diperoleh, kerja sama yang dilakukan tersebut belum berjalan seratus persen. Berdasarkan hasil pengamatan penulis Dinas PMD telah menjalin komunikasi ekstern dengan berbagai Badan atau Dinas lainnya seperti dalam pembahasan Musrenbang desa yang dihadiri Kapolsek, dan Danramil serta Kepala Wilayah yaitu Camat Batang Kawa. Namun dalam pelaksanaan Musrenbang Desa, narasumber dari Posyandu tidak bisa hadir karena terjadinya tabrakan jadwal tugas masing-masing Dinas atau Badan sehingga perlu adanya rapat koordinasi antar dinas atau Badan.

3. Relasi dan Kerja Sama Dalam Pelaksanaan Tugas

Merujuk pada dokumen data kerja sama desa dengan pihak ketiga dimana diperoleh informasi bahwa Dinas PMD telah melakukan banyak kerja sama dengan dinas atau badan

terkait. Berdasarkan dokumen tersebut masih ada beberapa kegiatan yang belum berjalan sehingga perlu dilakukan pertemuan rutin dan rapat koordinasi untuk membahas permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, terkait relasi dan kerja sama Dinas PMD dalam mengatasi permasalahan rendahnya kualitas aparatur desa, diperoleh infoemasi Dinas PMD sudah melakukan banyak kerja sama dengan berbagai organisasi kecuali organisasi yang bersifat politik. Kerja sama yang paling sering dilakukan oleh Dinas PMD adalah dalam bentuk pembinaan dan pengelolaan dana desa bersama Inspektorat. Namun masih terjadinya tabrakan jadwal dikarenakan perbedaan tugas dan tanggung jawab juga merupakan salah satu hambatan dalam melakukan kerja sama dengan instansi lain sehingga perlunya komunikasi yang intensif antar instansi merupakan salah satu hal yang harus dilakukan oleh Dinas PMD.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara serta hasil analisis pada bab-bab sebelumnya Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau dapat dinyatakan masih belum optimal. Dari lima dimensi/kategori kinerja menurut T.R. Mitchell tiga dimensi/kategori menunjukkan performa yang belum baik, sementara dua dimensi/kategori yang cukup baik. Rincian performa pada lima dimensi/kategori tersebut adalah sebagai berikut: a) **Kualitas kerja** aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau dari sisi hasil kerja belum mencapai tujuan organisasi; b) **Kemampuan aparatur** dalam melaksanakan tugas sudah baik tapi terkendala penggantian aparatur dari desa sehingga usaha yang dilakukan menjadi sia-sia; c) **Disiplin kerja aparatur** Satuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau yang belum optimal, hal ini dikarenakan cakupan luas wilayah yang besar dan medan

yang rusak; d) **Inisiatif anggota** Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau sudah baik namun belum maksimal dikarenakan tindakan atau pemecahan masalah yang ditawarkan tidak bisa menjadi pemecahan masalah secara permanen; e) **Komunikasi Intern dan Ekstern** Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau sudah berjalan dengan baik namun masih diperlukan peningkatan salah satunya dengan diadakan nya pertemuan rutin untuk meningkatkan relasi antar Dinas/Badan terkait.

Penulis merekomendasikan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Lamandau perlu mengoptimalkan kinerja dengan melakukan: Peningkatan dan perbaikan kualitas kerja aparatur agar kesesuaian hasil kerja dan manfaat tujuan organisasi dapat dirasakan masyarakat dan meningkatkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas agar dapat memenuhi target pekerjaan dan memperbaiki permasalahan koordinasi antar pihak intern dan ekstern. Selain itu juga direkomendasikan untuk melakukan penerapan perencanaan waktu kegiatan untuk mengantisipasi keterlambatan kegiatan dikarenakan medan wilayah dan meningkatkan komunikasi intern dan ekstern organisasi untuk menunjang pelaksanaan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi offset.
- Kurniawan, A., Zunaidah, & Cahyadi, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Ogan Komering Ilir* [Sriwijaya University].
- KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS APARATUR DESA DI KABUPATEN LAMANDAU PROVINSI KALIMANTAN TENGAH
(Margaretha Rumbekwan, Annisa Rahmadanita, Okky Irwanto Ajang, dan Eko Budi Santoso)
- <https://repository.unsri.ac.id/26281/>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Bandung). Refika Aditama.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 04(02).
<https://doi.org/https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT Rajagrafindo Persada.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Prabawati, N. P. A., & Supriliyani, N. W. (2020). Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Gianyar dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal JAPS*, 1(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.46730/japs.v1i3.38>
- Rambe, N., Rafika, E., Lubis, M. R., Hasibuan, P. P., & Nasution, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan masyarakat Dan Desa Kabupaten labuhan batu Selata. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 3(2).
<https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/view/4271/3059>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sholihuddin, A., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Dan Keluarga Berencana Kab. Tuban.

Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma, 09(15).
<http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8273/6815>

Taek, M. M., Wasistiono, S., & Meltarini. (2020). Kinerja Dinas Pemberdayaan

Masyarakat Dan Desa Dalam Mewujudkan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Penggunaan Dana Desa Di Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan (J3P)*, 5(2).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33701/j-3p.v5i2.1324>



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).