

**KINERJA APARATUR
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
DALAM PENINGKATAN KUALITAS APARATUR DESA
DI KABUPATEN MURUNG RAYA**

Aprilianto Prasetyo

NPP. 29.1057

*Asdaf Kabupaten Murung Raya Provinsi Kalimantan Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: @gmail.com

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): The village is the spearhead of government in Indonesia, because of this the village needs to have competent village apparatus in carrying out its duties and functions, to be able to empower the village apparatus whose role at the regional level is the Community and Village Empowerment Service. Department Of Community And Village Empowerment In Improving The Quality Of Village Apparatus In Murung Raya Regency. **Purpose:** This study has the aim of obtaining data and information related to the implementation of the Performance of the Apparatus of the Community and Village Empowerment Service in improving the quality of the village apparatus in Murung Raya district. apparatus efforts in overcoming obstacles in improving performance. **Method:** This research is a qualitative research using descriptive method using an inductive approach, with data collection techniques namely observation, interview and documentation techniques then in analyzing the data by data collection, data reduction, data presentation and drawing conclusions. **Result:** The results showed that the Performance of the Apparatus of the Community and Village Empowerment Service was quite good but not optimal in improving the quality of the village apparatus in Murung Raya district. **Conclusion:** This can be seen from the five dimensions of performance according to TR Mitchell where there are three dimensions that show the performance is not optimal, namely the quality of work , the ability of the apparatus and Work Discipline, while the other two dimensions are good, namely the Initiative and Communication dimensions. Efforts made by the Murung Raya district DPMD apparatus to overcome this problem are by increasing cooperation with the sub-district in conducting inspections of the village apparatus to be replaced, improving the quality of human resource education in the DPMD, optimizing and adding facilities and infrastructure in the implementation of the village apparatus.

Keywords: Performance, Quality Improvement, Apparatus, Village Government

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Desa adalah ujung tombak pemerintahan di Indonesia, karena hal tersebut desa perlu memiliki aparatur desa yang kompeten dalam menjalankan tugas dan fungsinya, untuk dapat memberdayakan aparatur desa dinas yang memiliki peran ditingkat daerah ialah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa maka dari ini peneliti mengambil judul “Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Dalam Peningkatan Kualitas Aparatur Desa Di Kabupaten Murung Raya.” **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi terkait pelaksanaan Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di kabupaten Murung Raya, penelitian ini menggunakan teori kinerja dari T.R Mitchell dalam sedarmayanti, mengetahui faktor penghambat kinerja aparatur DPMD, dan upaya aparatur dalam mengatasi hambatan dalam peningkatan kinerja. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan induktif, dengan teknik pengumpulan data yaitu teknik observasi, wawancara dan dokumentasi kemudian dalam menganalisa data yaitu dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah cukup baik namun belum optimal dalam peningkatan kualitas aparatur desa di kabupaten Murung Raya. **Kesimpulan:** Hal ini dapat dilihat dari lima dimensi kinerja menurut T.R Mitchell dimana terdapat tiga dimensi yang menunjukkan performa belum optimal yaitu kualitas kerja, kemampuan aparatur dan Disiplin Kerja, sedangkan dua dimensi lain sudah baik, yaitu dimensi Inisiatif dan Komunikasi. Upaya yang dilakukan Aparatur DPMD kabupaten Murung Raya untuk mengatasi masalah ini adalah dengan meningkatkan Kerjasama dengan pihak kecamatan dalam melakukan pemeriksaan aparatur desa yang akan diganti, meningkatkan kualitas Pendidikan sumber daya manusia di DPMD, pengoptimalan dan penambahan sarana dan prasarana dalam pelaksanaan aparatur desa.

Kata Kunci : Kinerja, Peningkatan Kualitas, Aparatur, Pemerintah Desa

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kabupaten Murung Raya merupakan salah satu Kabupaten yang berada di Provinsi Kalimantan Tengah dengan karakteristik alam yang luas wilayahnya sekitar 23.700 Km². Kondisi Kabupaten Murung Raya yang merupakan Kabupaten pemekaran dari Barito Utara memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk mampu menjalankan roda Pemerintahan di Kabupaten Murung Raya, hal ini dapat ditunjang dengan Aparatur Sipil Negara yang mampu mengelola sumber daya yang ada di Kabupaten Murung Raya. Aparatur Sipil Negara yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menyatakan bahwa ”Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014

tentang pedoman dalam proses otonomi daerah adalah kebijakan yang diberikan Pemerintah pusat kepada masing-masing daerah untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan rumah tangganya sesuai dengan kepentingan daerah. Pemerintah daerah memiliki kewenangan sebagai pelaksana pembangunan, pemberian pelayanan dan pemberdayaan Masyarakat guna mewujudkan kepentingan dan kesejahteraan Masyarakat daerah dalam hal ini masyarakat desa di Kabupaten Murung Raya yang diurus oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Terdapat 116 Desa di Kabupaten Murung Raya namun yang mampu di berdayakan dan dikembangkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa hanya 60 Desa atau 66% dari keseluruhan perangkat Desa. juga diperkuat dengan data dari IDM Tahun 2019-2020 disebutkan bahwa di Kabupaten Murung Raya mendapat ranking 393 dengan tingkat Desa tertinggal mencapai 116 Desa ditetapkan sebagai Desa tertinggal. sampai sekarang Desa belum menunjukkan adanya peningkatan dan salah satu penyebab tertinggalnya Desa ialah sumber daya manusianya terutama Perangkat Desa. Tercantum di dalam RENSTRA DPMD Kabupaten Murung Raya bahwa permasalahan ini terjadi dikarenakan belum mantapnya penyelenggaraan otonomi Desa dalam meningkatkan kualitas Desa melalui Aparatur Desa Berdasarkan data dalam berita di media nasional Indonesia merangkum pernyataan dari Kementerian Dalam Negeri (KEMENDAGRI) yang menyatakan bahwa sebanyak 21% Aparatur Desa dari 74.953 di seluruh Provinsi Indonesia rata-rata hanya lulusan SD dan SMP berdasarkan pernyataan dari Benny Irawan selaku Direktur Fasilitas keuangan dan aset Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri. Berdasarkan berita ini menunjukkan keterkaitan dengan LAKIP DPMD Tahun 2020 dimana Kemampuan perangkat Desa yang relatif terbatas baik dalam hal tingkat Pendidikan formal, kemampuan khusus terkait dengan tuntutan dan juga fungsinya maupun pemahaman kewenangan itu sendiri sehingga menyebabkan rendahnya kualitas Aparatur Desa.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan mengenai kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Murung Raya. LAKIP DPMD Tahun 2020 menunjukkan masih rendahnya Aparatur yang memadai untuk mengelola sumber daya yang ada dilihat dari desa yang memiliki aparatur yang kompeten adalah sebanyak 15% dari 60 Desa. hal ini perlu menjadi perhatian dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas Aparatur Pemerintahan Desa, rendahnya kualitas Aparatur penyelenggaraan Pemerintah Desa maka akan mempengaruhi roda penyelenggaraan Pemerintahan daerah dan tentunya akan menjadi hambatan dalam melaksanakan Pemerintah daerah yang mandiri. Permasalahan yang dipengaruhi oleh hal di atas memunculkan kendala dimana terjadinya kekurangan fungsi kontrol dan pengawas Masyarakat, kualitas Aparatur Desa yang belum sesuai ketentuan, minimnya pengetahuan dan akses dalam Masyarakat memanfaatkan teknologi, serta kualitas dan kuantitas Aparatur Pemerintahan di kabupaten Murung Raya.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks kinerja maupun dalam peningkatan kualitas aparatur desa. Penelitian pertama oleh Habibuddin Siregar dengan judul *Analisa Kinerja Aparatur Birokrasi*. Penelitian kualitatif ini menunjukkan hasil terkait analisa dalam menentukan keterkaitan kinerja pegawai terhadap kinerja organisasi didapatkan jawaban bahwa lingkungan mempengaruhi kinerja. Adapun pengaruh internal dimana adanya faktor kepemimpinan yang mempengaruhi sikap dan etos kerja pegawainya, kemudian faktor eksternal dimana adanya Masyarakat yang berlebihan dalam penggunaan asa sehingga menimbulkan penyimpangan aparat dalam melaksanakan tugas. Penelitian kedua oleh Sri Suryanti dengan judul *Kinerja Aparatur Pelayanan Pada Kantor Pertahanan Kota Semarang*. Penelitian kualitatif ini menunjukkan hasil adanya fenomena kinerja yang belum optimal dimana adanya diskriminasi pelayanan yang diakui dan terjadi, hal ini disebabkan karena adanya persepsi dalam orientasi kompensasi pada kontribusi pelayanan yang dilihat pada tunggakan permohonan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik. Penelitian ketiga oleh Isnaini Rodiyah dkk dengan judul *Pengembangan Kapasitas Sdm Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Desa Kenogo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo*. Penelitian kualitatif ini menunjukkan hasil kendala dalam pengembangan kapasitas Aparatur yang disebabkan pada pelaksanaan bimbingan teknis yang belum optimal, dan pengetahuan juga kemampuan. Dalam pemahaman Aparatur Desa yang minim juga tidak adanya monitoring dan juga evaluasi membuat pengembangan kapasitas SDM Aparatur Desa menjadi terhambat

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengenai kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Murung Raya, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif dengan metode eksploratif dan pendekatan Induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan pendapat dari T.R Mitchell mengenai aspek kinerja.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Aparatur dalam meningkatkan Kualitas Aparatur Desa di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, menganalisa faktor penghambat Kinerja Aparatur dalam meningkatkan Kualitas Aparatur Desa di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, dan untuk mengetahui upaya Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam meningkatkan kinerja Aparatur Desa.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif metode eksploratif dengan pendekatan induktif untuk mendapatkan hasil yang rinci di lapangan dengan mengamati fenomena yang ada, untuk dapat ditarik

Analisa dan didapatkan kesimpulannya. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan sumber data primer dan sekunder serta ditambah dari *person, place* dan *paper*. Adapun informan penelitian didapat dari teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling* terdiri Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Sekretaris Dinas, Kepala Seksi Pemerintahan Desa dan Kelurahan, Kepala Kelembagaan Desa dan Pelayanan Sosial Dasar, Kepala Desa serta masyarakat. Data-data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi. Adapun analisisnya menggunakan pendapat T.R Mitchell mengenai aspek kinerja. Untuk menganalisis teori tersebut digunakan teknik analisis data oleh Miles dan Huberman yakni, reduksi data, *display* data, serta penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dianalisis kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Murung Raya dengan menggunakan pengukuran/indikator yakni pendapat dari T.R Mitchell mengenai aspek kinerja. Adapun pembahasan dapat dilihat sebagai berikut.

3.1. Kualitas Kinerja

a. Hasil kerja yang diperoleh

Hasil kerja oleh Aparatur Dinas PMD dinilai baik walau adanya kendala kekurangan jumlah yang memiliki kompetensi. Terdapat hambatan yang dialami oleh Dinas PMD dalam memenuhi target pekerjaan serta belum terlaksana seratus persen karena adanya hambatan dalam memasukan data penilaian hasil kerja. Sehingga Kinerja Dinas PMD Masih belum maksimal dikarenakan Aparatur Dinas PMD menemukan beberapa hambatan salah satunya masih terdapat Desa yang belum mampu merekonsiliasi keuangan desa, dari segi peraturan yang berubah sampai aparatur desa yang dirubah.

b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi

Keseuaian hasil kerja yang diperoleh Dinas PMD dengan tujuan organisasi yaitu meningkatkan kualitas aparatur desa masih belum maksimal karena dampaknya belum dirasakan oleh masyarakatnya serta belum merata. Belum kesesuaian tersebut dikarenakan masih belum sesuai dengan yang direncanakan. Hasil kerja yang diharapkan Dinas PMD dimana Desa dapat memberikan Rekonsiliasi data keuangan desa kepada Dinas PMD namun masih ada yang belum melaksanakan. Sehingga Kinerja Dinas PMD Masih belum maksimal dikarenakan Aparatur Dinas PMD menemukan beberapa hambatan salah satunya masih terdapat Desa yang belum mampu merekonsiliasi keuangan desa, dari segi peraturan yang berubah sampai aparatur desa yang dirubah.

c. Manfaat hasil kerja

Dinas PMD sudah cukup baik namun masih terdapat kendala terutama dalam pemanfaatan Aplikasi SISKEUDES atau aplikasi yang dibuat Dinas PMD Kabupaten Murung Raya dalam menginput data keuangan desa guna memberikan efektivitas serta efisiensi. Selain itu berjalannya badan usaha milik desa, namun masih terkendala dalam pemanfaatan Aplikasi SISKEUDES untuk menginput data keuangan desa karena ketidakmampuan aparatur desa menggunakan teknologi. Presentase pening

katan kapasitas aparatur masih berada di angka 33% hal ini menunjukkan Dinas PMD masih perlu melakukan banyak peningkatan. Sehingga Kinerja Dinas PMD Masih belum maksimal dikarenakan Aparatur Dinas PMD menemukan beberapa hambatan salah satunya masih terdapat Desa yang belum mampu merekonsiliasi keuangan desa, dari segi peraturan yang berubah sampai aparatur desa yang dirubah.

3.2. Ketepatan Waktu

a. Ketepatan & kecepatan aparat dalam menepati waktu

Aparat Dinas PMD masih belum optimal dalam pemenuhan ketepatan dan kecepatan waktu hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti, personil yang kurang, sarana prasarana yang belum mencukupi serta kondisi jalan yang rusak. Adanya hambatan yang dialami oleh Dinas PMD yaitu kondisi jalan yang rusak sehingga membuat DPMD kesulitan dalam mengejar waktu. Terdapatnya hambatan salah satunya sarana prasarana dari Dinas PMD yang masih Kurang. Sehingga Ketepatan waktu Dinas PMD dalam pelaksanaan tugas masih belum optimal dikarenakan adanya beberapa hambatan yang dialami oleh Dinas PMD salah satunya sarana prasarana yang belum memadai serta kondisi jalan yang rusak.

b. Daya tanggap aparat dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah

Kemampuan Daya Tanggap aparat Dinas PMD dalam meningkatkan kualitas aparatur desa sudah cukup baik namun belum optimal hal ini dikarenakan belum semua pelatihan yang dilakukan berjalan seratus persen. Masih belum optimal karena pelatihan- pelatihan yang dilakukan belum berjalan seluruhnya. Masih belum maksimal dimana data menunjukkan peningkatan kemampuan Aparatur Desa masih diangka 65%. Sehingga Ketepatan waktu Dinas PMD dalam pelaksanaan tugas masih belum optimal dikarenakan adanya beberapa hambatan yang dialami oleh Dinas PMD salah satunya sarana prasarana yang belum memadai serta kondisi jalan yang rusak.

c. Spontanitas aparat dalam menangani permasalahan dan melayani masyarakat

Dalam pelaksanaannya Sudah cukup baik dimana Dinas PMD selalu merespon ketika terjadinya permasalahan di Desa, Sudah cukup baik dimana langsung menanggapi, minimal memberikan arahan, Sudah cukup baik dimana sudah memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sehingga Ketepatan waktu Dinas PMD dalam pelaksanaan tugas masih belum optimal dikarenakan adanya beberapa hambatan yang dialami oleh Dinas PMD salah satunya sarana prasarana yang belum memadai serta kondisi jalan yang rusak.

3.3. Inisiatif

a. Ide/gagasan dalam berorganisasi

Sudah berjalan cukup baik dimana ide atau gagasan disampaikan baik secara formal maupun nonformal. dengan baik dimana Aparatur DPMD menerima ide/gagasan secara menyeluruh tidak hanya secara resmi maupun tidak resmi namun, masih belum ada penampungan ide/gagasan dari masyarakat untuk dilakukan secara online. Adanya hasil rapat berupa dokumen. Sehingga Inisiatif

pada Dinas PMD sudah baik dalam bidang penyampaian ide/gagasan namun belum optimal dari segi upaya dan tindakan yang dilakukan oleh Dinas PMD.

b. Tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi

Tindakan yang diambil oleh aparatur Dinas PMD untuk meningkatkan kualitas aparatur dilakukan dalam proses rekrutmen aparatur desanya. Belum efektif karena standar rekrutmen SDM masih rendah. Adanya Dokumen yang menunjukkan belum terlaksananya kegiatan secara menyeluruh. Sehingga Inisiatif pada Dinas PMD sudah baik dalam bidang penyampaian ide/gagasan namun belum optimal dari segi upaya dan tindakan yang dilakukan oleh Dinas PMD.

c. Upaya yang sudah dilakukan dalam meningkatkan kualitas aparatur desa

Upaya yang sudah diambil oleh Aparatur Dinas PMD antara lain pelatihan, pendampingan dan bimbingan teknis. Upaya yang telah dilakukan oleh DPMD merupakan pelatihan bagi aparatur desanya namun karena kekurangan personil dan anggaran sehingga belum optimalnya upaya tersebut. Terdapat dokumen pendukung pelaksanaan pelatihan aparatur di Dinas PMD. Sehingga Inisiatif pada Dinas PMD sudah baik dalam bidang penyampaian ide/gagasan namun belum optimal dari segi upaya dan tindakan yang dilakukan oleh Dinas PMD.

3.4. Kemampuan

a. Kemampuan Aparatur dalam menyelesaikan target pekerjaan

Kemampuan aparatur DPMD dalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik. Target yang ditentukan hampir mencapai baik dengan target melebihi tahun sebelumnya. Sudah memenuhi target pekerjaan namun belum optimal karena kendala Pembatasan aktivitas. Sehingga Dalam dimensi inisiatif DPMD sudah baik target yang ditentukan masih belum menyeluruh DPMD juga menemukan beberapa hambatan seperti keterbatasan sinyal di beberapa desa serta aparatur desa yang diganti.

b. Kemampuan aparatur dalam memecahkan permasalahan

Aparat Dinas PMD dalam memecahkan permasalahan rendahnya kualitas aparatur desa sudah baik namun terkendala karena aparatur desa yang berganti. Masih memiliki hambatan terutama kendala aparatur desa yang diganti. Pemecahan masalah sudah dituangkan kedalam bentuk rancangan aksi kinerja sasaran namun target yang ditentukan masih belum optimal. Sehingga Dalam dimensi inisiatif DPMD sudah baik target yang ditentukan masih belum menyeluruh DPMD juga menemukan beberapa hambatan seperti keterbatasan sinyal di beberapa desa serta aparatur desa yang diganti.

c. Kemampuan aparatur dalam memberikan pemahaman terkait aturan dan prosedur kerja

Aparatur Dinas PMD sudah baik dalam menjelaskan peraturan-peraturan sudah baik dimana hal ini ditunjukkan dengan pemanfaatan media sosial namun terkendala desa yang belum memiliki sinyal. Sudah dilakukan saat tatap muka dan juga pemanfaatan Whats App sebagai mediana namun terkendala desa yang tidak memiliki sinyal. Belum optimal dikarenakan cakupan wilayah yang luas dan anggaran yang tidak mencukupi. Sehingga Dalam dimensi inisiatif DPMD sudah baik target yang ditentukan masih belum menyeluruh DPMD juga menemukan beberapa hambatan seperti keterbatasan sinyal di beberapa desa serta aparatur desa yang diganti.

3.5. Komunikasi

a. Komunikasi intern (kedalam organisasi)

Komunikasi intern Dinas PMD sudah cukup baik dimana komunikasi berjalan secara formal dan nonformal. Berjalan cukup baik dimana masukan dapat diberikan baik dalam acara formal maupun nonformal. Berjalan cukup baik dimana hubungan antara atasan dan bawahan berjalan dua arah. Sehingga Berdasarkan Dimensi komunikasi yang ada di DPMD sudah memiliki komunikasi yang cukup baik di bidang Internal namun untuk bidang Eksternal dan relasi/kerja sama perlu lebih ditingkatkan dalam koordinasi antar Instansi/Badan.

b. Komunikasi ekstern (keluar organisasi)

Komunikasi ekstern Dinas PMD sudah cukup baik dimana tidak hanya terjalin komunikasi saja namun kerjasama juga. Sudah terjalin cukup baik namun masih adanya misscommunication yang menyebabkan bertabrakan nya suatu kegiatan. Masih belum optimal dikarenakan adanya beberapa kegiatan kerja sama yang belum terlaksana. Sehingga Berdasarkan Dimensi komunikasi yang ada di DPMD sudah memiliki komunikasi yang cukup baik di bidang Internal namun untuk bidang Eksternal dan relasi/kerja sama perlu lebih ditingkatkan dalam koordinasi antar Instansi/Badan.

c. Relasi dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas

Relasi dan kerja sama yang dilakukan oleh Dinas PMD sudah cukup baik namun masih memiliki hambatan tabrakan jadwal antar Instansi. Sudah berjalan cukup baik namun perlu adanya komunikasi lebih lanjut dan rapat koordinasi untuk mencegah tabrakan jadwal. Masih adanya beberapa kegiatan yang belum terlaksana sehingga perlunya komunikasi yang intensif dan rapat koordinasi. Sehingga Berdasarkan Dimensi komunikasi yang ada di DPMD sudah memiliki komunikasi yang cukup baik di bidang Internal namun untuk bidang Eksternal dan relasi/kerja sama perlu lebih ditingkatkan dalam koordinasi antar Instansi/Badan.

3.6. Faktor Penghambat

a. Pergantian Aparatur Desa

Di kabupaten Murung Raya sering terjadi perombakan perangkat desa yang biasanya dilakukan oleh Kepala Desa sehingga menjadi salah satu hambatan yang sering dialami oleh Dinas PMD, karena hal ini berkaitan dengan politik didalam desa dimana setiap kepala desa berganti maka perangkat desa juga ikut berganti. Hal ini menjadi kendala bagi Dinas PMD karena perombakan tersebut perangkat desa yang tentunya telah diberi pelatihan dan bimbingan harus berganti dengan perangkat desa yang baru dan Dinas PMD perlu melakukan pelatihan dan bimbingan ulang. Perombakan Perangkat desa tentu akan mempengaruhi kualitas aparatur desa karena tingkat kemampuan yang berbeda dengan yang telah berpengalaman sehingga apa yang telah diberikan oleh Dinas PMD berupa Bimtek menjadi sia-sia karena Aparatur Desa yang menjadi aset desa telah diganti dengan yang baru.

b. Kurangnya kualitas pendidikan Sumber Daya Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Sumber Daya Manusia di Dinas PMD dan Desa tertentu masih kurang, dapat dilihat berdasarkan jumlah personil yang berjumlah sebanyak 33 (Tiga Puluh Tiga) orang PNS dan Tenaga Kontrak yang berasal dari APBD Berjumlah 55 (Lima puluh lima) orang dan APBN berjumlah 1 (Satu), hanya 12 orang yang telah melaksanakan pendidikan (D3, S1, dan S2) yang lain hanya mempunyai ijazah sampai Sekolah Menengah Atas(SMA) kebawah. Kendala jumlah personil di Dinas PMD masih kurang karena keperluan tenaga ahli yang besar seperti halnya admin Aplikasi SISKEUDES. Hanya beberapa tenaga ahli, oleh karena itu Dinas PMD Kabupaten Murung Raya perlu berkoordinasi dengan Dinas PMD Provinsi Kalimantan Tengah perlu sering mengadakan bimbingan Teknis dan pelatihan bagi para anggota Dinas PMD daerah, tujuannya untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas PMD agar dapat menjalankan tugas dan fungsi dalam meningkatkan kualitas Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dan juga perlu melakukan penambahan tenaga kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

c. Kurangnya sarana dan Prasarana Perlengkapan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Melaksanakan Tugas

Suatu kegiatan organisasi tidak akan berjalan efektif jika tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Penambahan dari segi kualitas dan kuantitas Aparatur juga perlu ditingkatkan dalam hal ini besaran tunjangan kerja karena beban kerja melebihi kapasitas kerja dan perlu dikordinasikan dengan pihak terkait untuk mencapai kinerja di inginkan. Dalam hal ini kurangnya sarana dan prasarana di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

d. Pengaruh Politik dan budaya di Desa

Politik dan budaya merupakan salah satu sumber hambatan eksternal yang dialami oleh Dinas PMD, hal ini dikarenakan dalam menjalankan pemerintahan selalu dipengaruhi unsur politik dan budaya. Dalam pelaksanaannya . Pengaruh eksternal juga turut mempengaruhi hambatan pelaksanaan kinerja Dinas PMD dalam meningkatkan kualitas aparatur salah satunya yang disebabkan oleh pengaruh Politik dan Budaya, dimana disini Dinas PMD dituntut untuk menangani secara intens bersama pihak Kecamatan baik dari masalah politik maupun budaya.

3.7. Upaya Mengatasi Kondisi Penghambat Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Desa

a. Pengawasan Terhadap Perombakan Aparatur Desa

1. Meningkatkan kerja sama dengan pihak kecamatan dalam proses crosscheck data rekomendasi perangkat desa yang akan diberhentikan
2. Mengusulkan peraturan daerah yang mengatur tentang penangkatan dan pemberhentian perangkat desa untuk mengikutsertakan Dinas PMD sebagai salah satu pihak yang memiliki peran langsung dalam pelayanan desa tingkat kabupaten.

b. Meningkatkan Kualitas Pendidikan dan Keterampilan Sumber Daya Aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

1. Mengikuti sertakan aparat Dinas PMD untuk pendidikan dan pelatihan formal seperti mengikuti Diklat Teknis. Serta melaksanakan bimbingan dan pelatihan teknis bagi personil Dinas PMD tentang berbagai Peraturan Daerah maupun pengaplikasian Aplikasi yang berhubungan dengan Pemerintahan Desa. Dengan kegiatan ini diharapkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap dan mentalitas aparat menjadi lebih baik. Sehingga menunjang kelancaran dalam pelaksanaan tugas.
 2. Peningkatan semangat kerja melalui rotasi jabatan di lingkungan Kantor Dinas PMD khususnya bagi staf antar Bidang. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kesegaran personil sehingga tidak memiliki rasa jenuh. Selain itu untuk menghindari kesalahpahaman diantara anggota Dinas PMD.
 3. Memanfaatkan Call Center dan Aplikasi untuk dapat digunakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa agar dapat memberikan pelayanan dan membantu pelaporan agar kritik dan saran dari masyarakat dapat tersalurkan.
- c. Menambah Sarana Dan Prasarana Untuk Menunjang Penyelenggaraan Peningkatan Kualitas Aparatur Dan Aparatur Desa
1. Memberikan permohonan kepada Bupati agar dapat memberikan tambahan Sarana dan Prasarana sebagai salah satu penunjang tugas dan fungsi, dengan ketentuan seperti penambahan kendaraan, sarana Gedung kantor yang lebih luas dan pemeliharaan rutin.
 2. Merawat dan memelihara sarana yang ada dan melakukan perbaikan terhadap Gedung kantor, kendaraan dinas dan operasional lainnya.
- d. Memberikan Pembinaan Khusus Kepada Masyarakat Desa Mengenai Politik dan Budaya
1. Mempertegas kembali sanksi dan pembinaan bagi para pelaku pelanggaran politik tersebut bisa dengan cara menyurati langsung atau dengan langsung mendatangi langsung kelapangan, sehinggadiharapkan para pelaku pelanggar peraturan politik mendapatkan efek jera dari perbuatannya dan tidak melakukan kembali pelanggaran yang dilakukan.
 2. Melakukan penyuluhan terhadap masyarakat desa terkait dengan masalah budaya agar menyesuaikan perkembangan zaman sehingga dapat bersaing dengan masyarakat lainnya

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Desa merupakan sebuah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang ebrwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintaha, kepentingan masyarakat setempat berdaasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan hak tradisional. Dengan keberagaman desa serta keunikannya maka diperlukannya pemberdayaan desa oleh dinas terkait yaiut Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa khususnya di desa yang berada di Kabupaten Murung Raya. Dalam melakukan pemberdayaan masyarakat desa diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kualitas kerja yang baik, ketepatan waktu dalam hal kedisiplinan dan pengerjaan tugas serta tanggung jawab, inisiatif dalam bekerja, kemampuan yang mumpuni dan berkompeten, serta komunikasi yang baik dalam segala lini. Dalam pelaksanaannya pemberdayaan masyarakat desa oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Kabupaten Murung Raya sudah dikategorikan cukup walau belum maksimal. Dalam pemberdayaan tersebut andil utama yakni pada kinerja aparturnya dimana dalam implementasinya terdapat faktor pengaruh internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi berjalannya pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Murung Raya oleh aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa seperti halnya dalam penelitian Habibuddin Siregar.

Dalam pelaksanaannya masih terdapat kendala yang menjadi penghambat kinerja aparatur dalam pemberdayaan masyarakat desa di Kabupaten Murung Raya oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa antara lain Penggantian aparatur desa yang merupakan aset desa, Kurangnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kurangnya sarana prasarana perlengkapan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Murung Raya. Kendala ini juga terjadi pada ketidak optimalan kinerja aparatur pelayanan pada kantr pertahanan di Kota Semarang oleh penelitian Sri Suryanti dimana adanya diskriminasi pelayanan yang diakui dan terjadi, hal ini disebabkan karena adanya persepsi dalam orientasi kompensasi pada kontribusi pelayanan yang dilihat pada tunggakan permohonan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik. Selain itu kendala juga terjadi dalam penelitian oleh Isnaini Rodiyah dkk padan pengembangan kapasitas SDM Aparatur dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa Di Desa Kenogo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo.

Harapannya dengan pemberdayaan masyarakat desa yang ada di Kabupaten Murung raya dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang ada sehingga memberikan dampak positif efek pengaruh terhadap peningkatan Desa itu sendiri dalam segala sektor mulai dari BUMDesnya, sistem pemerintahannya, keuangan desa yakni APBDes nya, serta sektor-sektor yang dapat meningkatkan desa lebih baik kedepannya.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Murung Raya sudah dikategorikan cukup baik, walau belum optimal berdasarkan pada kelima dimensi T.R Mitchell. Kondisi yang menghambat kinerja Dinas PMD kabupaten Murung Raya adalah Penggantian aparatur desa yang merupakan aset desa, Kurangnya kualitas dan kuantitas Sumber Daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kurangnya sarana prasarana perlengkapan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Murung Raya. Upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi kondisi penghambat kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Murung Raya dalam meningkatkan kualitas aparatur desa adalah dengan Pengawasan terhadap perombakan aparatur desa, Meningkatkan kualitas pendidikan dan keterampilan sumber daya aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Murung Raya, Mengoptimalkan dan menambah sarana dan prasarana yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Murung Raya dalam meningkatkan ketentraman dan ketertiban umum yaitu Memberikan pembinaan khusus mengenai politik dan budaya. dalam peningkatan kualitas aparatur desa.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan pendapat dari T.R Mitchell mengenai aspek kinerja.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa mengenai kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam peningkatan kualitas aparatur desa di Kabupaten Murung Raya untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Murung Raya beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta
- Hamzah dan Nina. 2014. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama
- Simangunsong, Fernandez. 2017 *Metode Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wirawan. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Murung Raya
- LAKIP DPMD Kabupaten Murung Raya Tahun 2020
- LKJ DPMD Kabupaten Murung Raya Tahun 2020
- RENSTRA DPMD Kabupaten Murung Raya Tahun 2019-2023
- Rekapitulasi Indeks Desa Membangun tahun 2020
- Kemendagri: Banyak Aparatur Desa Hanya Lulusan SD dan SMP (sindonews.com)