

PENINGKATAN KINERJA APARATUR DESA DALAM MELAKSANAKAN TUGAS ADMINISTRASI DESA MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Nurul Atika¹, Nurul Umi Ati², Hayat³

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,

Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Unisma Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email : Nurulatika35@yahoo.co.id

ABSTRAK

Aparat pemerintah desa memiliki peranan yang penting dalam menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Untuk menyelenggarakan administrasi desa yang efektif diperlukan pendidikan, dan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah desa terhadap aparatur pemerintah desa, sedangkan di kantor desa ini masih terdapat beberapa permasalahan diantaranya kurangnya penguasaan terhadap teknologi, rendahnya pelayanan publik serta kurangnya kedisiplinan kerja aparatur serta beberapa faktor penghambat lainnya. Hal ini perlu adanya upaya untuk menyelesaikan masalah tersebut, salah satunya dengan adanya pendidikan dan pelatihan kepada aparatur desa, tak lain tujuan tersebut untuk mengoptimalkan kinerja aparatur desa Sungai Teluk Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik.

Kata Kunci: Kinerja, Aparatur Desa, Administrasi, Pendidikan, Pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Pembangunan Nasional yang multidimensi secara pengelolanya melibatkan segenap aparat pemerintahan, baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah bahkan ditingkat yang paling kecil yaitu desa. Bidang yang terlebih dahulu perlu dibangun dalam pemerintahan adalah desa. Karena dalam pelaksanaan tugas-tugas administrasi pemerintahan di samping memperkuat partisipasi masyarakat dan kelembagaannya serta aspek-aspek lainnya (Siswanto, 2008).

Administrasi pemerintahan memegang peranan yang sangat penting karena keterlibatan pemerintah yang besar pada proses pembangunan dalam sistem administrasi. Untuk itu agar tujuan pembangunan benar-benar dapat tercapai seperti yang diharapkan, maka yang harus diperhatikan adalah adanya kepemimpinan yang memiliki kualitas yang memadai. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang memadai juga harus disertai disiplin yang tinggi, sehingga dalam merealisasikan tujuan-tujuan nasional sesuai dengan kebijaksanaan pembangunan yang ditetapkan pemerintah, dengan titik berat pembangunan

perlu diarahkan pada masyarakat desa karena sebagian besar penduduk Indonesia bertempal tinggal di desa, saat ini jumlah penduduk Indonesia yang tinggal di desa 50,2 persen (Marwan, 2016).

Hal ini didukung oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 mendefinisikan desa sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah desa beserta aparatnya adalah administrasi penyelenggara utama aktivitas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan maupun sebagai pembina ketentraman atau ketertiban di wilayah kekuasaannya. Desa diarahkan pada usaha memperkuat kedudukan pemerintahannya agar mampu menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menyelenggarakan penyelenggaraan administrasi dengan baik agar desa yang dipimpin dapat berkembang dengan baik (Kansil, 1984).

Aparat pemerintah desa memiliki peranan yang penting dalam menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Untuk menyelenggarakan administrasi desa yang efektif diperlukan pendidikan, dan pelatihan yang dilakukan oleh pemerintah desa terhadap aparatur pemerintah desa, sehingga aparat desa dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dalam melayani masyarakat. Hal tersebut diatur dalam pasal 112 Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 yang menjelaskan tentang berbagai jenis pembinaan dan pengawasan. Pembinaan administrasi desa yang dijalankan untuk mengembangkan sistem administrasi pemerintahan desa yang berfungsi sebagai sumber data dan informasi bagi seluruh aktivitas pemerintahan dalam pembangunan secara nasional.

Begitu juga yang terjadi di Desa Sungai Teluk, bahwa aparatur desa memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerjanya, upaya yang sudah dilakukan aparatur desa Sungai Teluk mengadakan pendidikan, dan pelatihan terhadap Kepala Desa dan aparat desa yang bertempat di Kecamatan Sangkapura pada beberapa bulan terakhir, pemerintah Desa Sungai Teluk melakukan pendidikan, dan pelatihan kepada Kepala Desa dan Aparat Desa yang ada di Desa Sungai Teluk dan dijadwal setiap satu bulan sekali untuk para aparatur desa dan 15 hari sekali untuk kepala desa dan dimulai dari pelatihan terhadap penguasaan teknologi, kedisiplinan dalam bekerja, pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat, pelaksanaan penyusunan program desa dan lain sebagainya. Desa Sungai Teluk Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik yang menjadi fokus penelitian.

Pokok permasalahannya ialah belum terlaksananya administrasi desa secara optimal, hal ini dapat dilihat dari penguasaan teknologi yang masih sangat kurang, empat dari sepuluh aparatur desa belum bisa menguasai teknologi informasi dengan maksimal. Selain itu juga, permasalahan lainnya ialah pelayanan di Kantor Desa Sungai Teluk kurang baik, hal ini dapat dilihat dari proses pembuatan Kartu Keluarga (KK), akte kelahiran dan masalah administrasi yang lainnya. Proses pembuatan yang memakan waktu satu hingga dua hari, sementara pembuatan kartu keluarga dan lain-lain tidak hanya diurus di kantor desa, melainkan harus diserahkan ke kecamatan lalu ke kabupaten. Pelayanan tersebut berlangsung lama karena, aparat desa yang menunda-nunda waktu dalam melaksanakan tugasnya.

Oleh karena itu, perlu adanya optimalisasi kinerja aparatur desa, terlebih dalam hal administrasi desa. Salah satunya yakni dengan diadakannya pendidikan, dan pelatihan para aparatur desa dan kepala desa, agar desa mampu menggerakkan, mengatur, mengendalikan, dan mendorong masyarakat untuk memajukan desa dengan pembangunannya dibutuhkan kepala desa dan perangkat desa yang berhasil guna dan berdaya guna, profesional, selain itu perangkat desa juga harus bersih, produktif, berwibawa, kreatif,

transparan, inovatif, peka, antisipatif dan proaktif (Siagian, 2008).

Sukses tidaknya pemerintahan desa sangat tergantung dengan sistem administrasi desa. Administrasi desa dapat berjalan dengan lancar apabila kualitas manusia sebagai sumber daya insani dapat melaksanakan dengan sebaik mungkin artinya administrasi desa sangat menentukan kedudukan pemerintahan desa. Administrasi desa sangat menentukan tolak ukur keberhasilan pemerintahan desa karena merupakan fondasi dalam memperkuat dan mengembangkan pemerintah desa.

Proses penyelenggaraan pemerintahan, Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa. Dengan pendidikan, dan pelatihan administrasi desa, pemerintah desa berharap dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan desa. Aparat Desa Sungai Teluk memberikan pendidikan dan pelatihan dalam bidang administrasi desa yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan mendisiplinkan perangkat desa dalam menjalankan pemerintahan desa. Berdasarkan uraian tersebut, karena beberapa alasan tersebutlah penulis tertarik mengambil judul tentang peningkatan kinerja aparatur desa dalam melaksanakan tugas administrasi desa melalui pendidikan dan pelatihan.

2. METODE PENELITIAN

Adapun dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang merupakan metode untuk memahami makna dari sejumlah individu atau kelompok orang yang dianggap berasal dari masalah sosial dan kemanusiaan. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena dalam pendekatan ini adanya aksi dan reaksi dari peneliti dan obyek yang diteliti sehingga tidak hanya mengumpulkan data saja tetapi memperbanyak pemahaman. Pendekatan ini lebih menekankan pada proses. Lebih lanjut Moleong (2007: 6) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Sumber data utama dalam penelitian kualitatif menggunakan kata-kata, tindakan, sumber data tertulis dan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen, foto dan lain-lainnya. Dalam penelitian ini adalah sumber data terbagi 2 yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data langsung yang diambil dari sumbernya yang asli yang memiliki informasi dan data. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah pihak aparatur desa Sungai Teluk Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber

data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya biasanya melalui perantara ataupun data yang dicatat oleh pihak lain.

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, sumber dan berbagai cara. Selanjutnya, Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik dasar yaitu dengan cara wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam penelitian Kualitatif, data juga membutuhkan teknis analisis data. Teknik analisis data adalah suatu cara penelitian yang digunakan untuk menguji dan menarik kesimpulan. Analisis data merupakan bagian yang amat penting karena dengan analisis data inilah data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga berhasil dalam menyimpulkan kebenaran-kebenaran yang diajukan dalam penelitian. Analisis data adalah proses pengaturan urutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola, kategori dan suatu uraian dasar. Dalam bukunya Analisis Data Kualitatif Miles dan Huberman memaparkan bahwa teknik analisis data diantaranya adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi dan kesimpulan.

3. PEMBAHASAN

Kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini tentunya memerlukan sebuah ukuran sukses atau tidaknya sebuah kinerja aparatur desa. Sesuai dengan rujukan dari Mangkunegara (2009) bahwasanya indikator kinerja antara lain: 1). Kualitas kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2). Kuantitas kerja seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 3). Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4). Tanggung jawab terhadap pekerjaan, kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas bahwasanya indikator kinerja merupakan suatu tujuan untuk memberikan bukti atau hasil, apakah yang diharapkan telah tercapai atau belum. Oleh karenanya pengukuran kinerja aparatur desa sungai teluk terdapat empat pula baik kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Adapun menurut Keith Dais dalam Mangkunegara (2009) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dimana faktor ini pula lah yang menjadi pembahasan serta pertimbangan dalam penelitian ini.

Kualitas kerja menurut Mangkunegara (2009) adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dalam hal ini yang ada pada aparatur desa di desa sungai teluk yaitu mengenai

kualitas yang ada pada diri aparatur desa. Permasalahan dalam kualitas ini ialah kurang pahamiya aparatur terhadap teknologi informasi dan administrasi desa lainnya. Namun, dengan adanya upaya melalui pendidikan dan pelatihan, aparatur mulai memiliki pengetahuan dan tata cara dalam menguasai administrasi desa. Hal ini sesuai dengan fakta di lapangan bahwasanya setelah dilaksanakanya pendidikan dan pelatihan kinerja aparatur mengalami peningkatan, walaupun masih sangat minim perkembangannya.

Upaya pendidikan dan pelatihan yang dimaksud menjadi salah satu cara efektif untuk memberikan perkembangan terhadap kualitas aparatur desa sungai teluk. Hal ini pula dapat dilihat dengan perbedaan antara sebelum dengan sesudah dilakukan pendidikan dan pelatihan.

Dalam hal ini, Setelah melakukan pendidikan dan pelatihan kinerja aparatur desa sungai teluk sudah dikategorikan cukup meningkat karena dilihat dari tugas yang dibebankan kepada aparatur lebih cepat dan lebih paham akan tugas pokok dan fungsi, serta sedikit ada peningkatan terkait pengoperasian komputer dan administrasi lainnya. Namun, masih harus tetap terus dilakukan upaya-upaya lainnya agar permasalahan mengenai ketidakpahaman dalam teknologi informasi dan administrasi segera membaik dengan cepat.

Selain kualitas, tentunya harus ada penopang yang mampu menciptakan harmonisasi kinerja agar lebih tepat, cepat, efektif dan efisien. Salah satu penopang tersebut ialah dengan adanya kuantitas yang juga harus memadai. Kuantitas lebih banyak dikenal dengan jumlah dan angka-angka, bukan berdasarkan kualitas dan potensi yang dimilikinya. menurut Mangkunegara (2009) kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kecepatan disini, juga dilihat dari semangat dan jumlah yang ada pada aparatur itu sendiri. Sedangkan yang terjadi di desa sungai teluk dengan jumlah kurang lebih 12 aparat, menjadikannya harus banyak melakukannya secara cepat dan kerjasama dengan aparatur. Karena jumlah tenaga menjadi salah satu faktor akan terealisasinya suatu kegiatan di desa sungai teluk.

Hal ini sesuai dengan fakta yang ada di lapangan bahwasanya dengan adanya kuantitas pun perlu ada pendidikan dan pelatihan. Karena jika kualitas dan kuantitas seimbang, maka program desa apapun akan telaksana dengan baik dan lancar. Melalui pendidikan dan pelatihan ini sungai teluk berupaya menyeimbangkan antara kuantitas dan kualitas dari masing-masing aparatur. Sehingga program yang dijalankan dapat dilakukan dengan baik.

Setelah diadakanya pendidikan dan pelatihan kinerja aparatur desa sungai teluk ternyata dilihat mampu mengalami perubahan dan peningkatan dalam melayani masyarakat. Terutama yang sangat genting

ialah pelayanan mengenai administrasi kependudukan, yang tentunya menjadi kebutuhan yang kompleks bagi seluruh elemen masyarakat. Peningkatan pelayanan disini berbentuk tingkat kedisiplinan yang cukup baik, kualitas SDM yang cukup baik serta kuantitas atau jumlah aparatur yang cukup banyak. Sehingga pelayanan terhadap masyarakat terbilang prima dan menerapkan prinsip-prinsip *Good Governance*. Menurut Lewis dan Gilman, dalam Hayat (2017) mendefinisikan bahwa pelayanan publik adalah kepercayaan publik. Pelayanan publik dilaksanakan secara bertanggung jawab dan sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Dengan demikian, pelayanan publik di desa sungai teluk ini perlu di implementasikan sesuai dengan peraturan dan prinsip-prinsip pelayanan publik.

Hal yang perlu di perhatikan dalam sebuah kualitas kinerja ialah pemahaman dan pelaksanaan terhadap tugas, pokok dan fungsi dari masing-masing aparatur. Pelaksanaan tugas menurut Mangkunegara (2009) adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak terjadi kesalahan. Seringkali ditemukan aparatur desa yang masih belum paham akan tupoksi masing-masing, termasuk pula yang terjadi pada aparatur desa sungai teluk. Fenomena yang terjadi disini ialah masih terdapat beberapa aparatur yang bingung akan tugasnya. Oleh karena itu, sangat dibutuhkan adanya pendidikan dan pelatihan bagi masing-masing aparatur.

Setelah melakukan pendidikan dan pelatihan aparat Desa Sungai Teluk mengalami yang cukup signifikan, yakni sudah mampu memahami dan melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, namun masih ada pula beberapa aparatur yang masih stagnan, karena kebanyakan dipengaruhi oleh SDM dan tingkat pendidikan yang masih minim, sehingga sulit untuk melakukan dan menyerap terhadap adanya pendidikan dan pelatihan di desa sungai teluk.

Dalam diri aparatur desa, juga diperlukan integritas yang baik, sehingga implementasi *good governance* tercapai. Salah satu integritas tersebut ialah adanya tanggung jawab dalam diri aparatur desa. Tanggung jawab menurut Mangkunegara (2009) adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini sesuai dengan fakta yang ada dilapangan bahwasanya setelah melaksanakan pendidikan dan pelatihan tanggung jawab para aparatur dalam mengerjakan tugasnya cukup baik dan mengalami peningkatan.

Hal ini bisa dilihat setelah para aparatur mengikuti pendidikan dan pelatihan aparat desa sungai teluk sudah melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja karna dalam pekerjaannya sudah dirinci dalam tugas masing-masing. Namun memang masih ada aparat yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dan menggeser pekerjaannya kepada aparat lain.

Adapun faktor pendorong dalam upaya meningkatkan kinerja aparatur tentang administrasi melalui pendidikan dan pelatihan ialah adanya faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata 110-120 dan dengan pendidikan yang memadai, maka ia akan lebih muda mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Yang terjadi terhadap aparatur desa bahwasanya aparatur Desa Sungai Teluk kinerjanya sudah diukur dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing dan sudah dibagi setiap tugas dan pekerjaan kepada setiap aparat desa. Dan setiap pekerjaan di Kantor desa sungai teluk sudah terperinci dalam pembagian tugas tersebut sesuai keahliannya.

Faktor lainnya ialah faktor motivasi, motivasi menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan temuan peneliti bahwasanya kantor Desa Sungai Teluk sudah memberikan motivasi kepada semua aparat desa dengan cara yang berbeda-beda, biasanya sesama rekan kerja memberikan motivasi agar memberikan semangat kerja atau dari bapak kepala desa langsung memberikan motivasi kepada aparat-aparatnya dengan cara memberikan sebuah penghargaan atau hadiah kepada aparat yang bekerjanya baik dan disiplin. Dengan adanya motivasi akan membangkitkan aparat desa untuk membangun gairah dan semangat dalam bekerja.

Adapun faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja aparatur desa sungai teluk ialah faktor pendidikan, kedisiplinan, fasilitas, kurangnya aparatur desa dan faktor gaji. Suprihanto (2003), menyatakan bahwa pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat di pupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Berdasarkan fakta yang ada dilapangan pendidikan memang sangat berpengaruh didalam suatu pekerjaan hal itu terbukti dari kinerja mereka yang lambat dan tidak konsisten dalam bekerja. Hal ini juga pemerintahnya kurang memperhatikan tentang status pendidikannya jika pemerintah ingin aparat desa memiliki kemampuan dalam bekerja harus ada pembaruan, minimal sesuai jurusan mereka. Sehingga dalam hal ini para aparatur desa susah untuk memahami

dan menyerap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka masing-masing.

Faktor lainnya ialah kurangnya kedisiplinan di masing-masing aparatur desa. dimanam menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu instansi. Di Kantor desa sungai teluk para aparatnya belum melaksanakan disiplin dengan baik dan masih banyak ada aparat yang melanggar peraturan. Contoh kasus yang sering terjadi mengenai kedisiplinan ialah aparatur desa yang sering datang terlambat, kurang menghargai waktu dan lain sebagainya. Selain itu juga, penghambat dalam peningkatan kinerja aparatur ialah kurangnya fasilitas. Menurut Reilly Fasilitas adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja, fasilitas yang kurang lengkap dapat mempengaruhi kelancaran pegawai dalam bekerja. diketahui bahwasanya Kantor desa sungai teluk saat ini fasilitas yang ada masih kurang seperti printer, foto copy, dan scanner, sehingga menyebabkan dapat menghambat kinerja para aparatur desa dalam melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, agar suatu pekerjaan dapat dikatakan baik maka Kantor desa sungai teluk harus mempunyai fasilitas yang lengkap agar mempermudah serta tidak menghambat kinerja para aparatur.

Sedangkan faktor penghambat lainnya kurangnya kuantitas atau jumlah aparatur desa. Menurut Handyaningrat mengemukakan bahwa Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian. Namun dapat diketahui bahwa kantor desa sungai teluk aparatur desa kurang khususnya di sekretaris desa dan kaur pemerintahan hal ini dapat mempengaruhi kinerja pemerintahan. Ini menjadi sangat penting untuk dilakukan perbaikan-perbaikan, karena kuantitas aparatur desa juga berpengaruh terhadap cepatnya suatu kinerja dan lebih mudah untuk dilakukan kerjasama diantara aparatur desa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurangnya aparatur desa merupakan faktor yang sangat penting untuk menjalankan tujuan-tujuan organisasi dan kepegawaian di dalam pemerintahan desa.

Adapun penghambat yang juga menjadi kendala dalam peningkatan kinerja aparatur desa sungai teluk ialah kurangnya gaji. Menurut Mangkunegara Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Karena gaji merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seseorang, namun dapat diketahui

bahwa kantor desa sungai teluk para aparatur belum menerima gaji selama empat bulan dikarenakan ADD atau anggaran desa belum cair jadi dapat dan banyak kegiatan dan pembangunan desa terancam molor.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang aparatur, Jika gaji seorang pegawai belum diberikan maka akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja aparatur desa Sungai Teluk Kecamatan Sangkapura Kabupaten Gresik.

4. KESIMPULAN

Upaya dalam meningkatkan kinerja mengenai administrasi yaitu dengan cara adanya pendidikan dan pelatihan yang merata serta kontinuitas. Sehingga akan meningkatkan tingkat kinerja yang baik dan berkualitas. Salah satu indikator kinerja ialah adanya Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggungjawab yang diemban oleh setiap aparatur. Fakta yang terjadi ialah dari beberapa indikator tersebut, kinerja aparatur desa sungai teluk sudah dikategorikan cukup baik, meskipun masih banyak faktor lain yang menghambat terhadap kualitas kinerja aparatur, hal tersebut disebabkan adanya pendidikan dan pelatihan yang kontinuitas di desa sungai teluk terhadap aparatur desa. Oleh karenanya pendidikan dan pelatihan menjadi cara yang cukup baik dalam memberikan perkembangan terhadap seluruh aparatur desa sungai teluk. Namun, ada beberapa faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja aparatur ialah adanya kemampuan yang dimiliki serta motivasi untuk bersemangat dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai aparatur desa. Sedangkan faktor penghambatnya ialah kurangnya pendidikan, kedisiplinan, fasilitas serta kurangnya gaji yang diberikan kepada masing-masing aparatur desa Sungai Teluk.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
Hayat. 2017. *Manajemen Pelayanan Publik*. Depok. PT. RajaGrafindo Persada
Handyaningrat, Soerwono.1982. *Organisasi Dan Kepegawaian*. Bandung: Alfabeta
Kansil, C. S. T.1984. *Pokok-pokok Pemerintahan di Daerah*. Jakarta: Bina Aksara
Moleong, Lexi.2013. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya
Sondang, P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Sunarno Siswanto. 2008. *Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

Suprihanto dkk. 2003. *Perilaku Organisasional. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yogyakarta: Yogyakarta*

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Daring:

Marwan.2016.<http://www.cnnindonesia.com/nasional/20151019122431-20-85775/ketimpangan-tinggi-desa-terancam-ditinggal-penduduk/>(diakses pada tanggal 30-03-2017)