



Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Rindy Putri Hapsari ¹⁾; I Gusti Made Darma ²⁾; Ariyanto

¹⁾ STISIP Bina Marta Martapura

Email: ¹⁾ hapsariland@gmail.com ; ²⁾ made69687@gmail.com ; ³⁾ Aryacomba@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [02 Oktober 2023]

Revised [23 November 2023]

Accepted [12 Desember 2023]

KEYWORDS

Leadership, Pattern, and Adapt

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Pentingnya peran kepemimpinan bagi seorang pemimpin terletak pada kemampuannya untuk memberikan contoh melalui sikap dan tindakan, yang pada gilirannya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Desa belum optimal, dengan kurangnya disiplin Perangkat Desa karena pengawasan yang kurang ketat dan kurangnya peraturan yang diterapkan untuk mendorong disiplin kerja.

ABSTRACT

The importance of the leadership role for a leader lies in his ability to set an example through attitudes and actions, which in turn creates a positive work environment. This study aims to analyze the role of the Village Head's Leadership in Improving the Performance of Nusa Agung Village Apparatus in Belitang III District, East Ogan Komering Ulu Regency. The research method used is qualitative descriptive analysis. The results showed that the leadership of the Village Head was not optimal, with the lack of discipline of the Village Apparatus due to less strict supervision and the lack of regulations applied to encourage work discipline.

PENDAHULUAN

Pemimpin merupakan individu yang memanfaatkan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dalam mencapai suatu tujuan, memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi. Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi bagaimana bawahannya bekerja sama dan menjalankan tugas dengan efektif sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Beberapa asas utama dalam kepemimpinan termasuk bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten, serta berlaku adil dan jujur.

Perangkat Desa atau perangkat Desa dalam suatu instansi Pemerintahan juga memiliki peran krusial. Mereka merupakan pelaku utama dalam setiap aktivitas organisasi dan merupakan penjual jasa yang mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian kerja. Motivasi Perangkat Desa menjadi semakin penting karena Kepala Desa membagikan tugas kepada mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala Desa perlu memahami motif dan motivasi individu Perangkat Desa untuk memotivasi mereka secara efektif. Dalam konteks tertentu, seperti di Desa Nusa Agung, Kecamatan Belitang III, Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, peran seorang Kepala Desa sangat vital.

Kepala Desa harus mampu memimpin, membina, dan meningkatkan kinerja perangkat Desa di desanya, terutama dalam hal disiplin kerja dan pencapaian tujuan. Terjalannya hubungan yang harmonis dalam organisasi sangat penting untuk memanfaatkan potensi organisasi secara optimal.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Gerth dan Mills (2001 : 20), "Kepemimpinan dalam arti luas adalah suatu hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin di mana pemimpin lebih banyak mempengaruhi dari pada dipengaruhi, disebabkan karena pemimpin menghendaki yang dipimpin berbuat seperti dia dan tidak berbuat lain yang dimau sendiri."

Janda (2006 : 13), "Menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan kekuatan yang khususnya diwarnai oleh penglihatan anggota kelompok bahwa anggota kelompok yang lain mempunyai hak untuk memperoleh kegiatan sebagai seorang anggota suatu kelompok tertentu."

Jennings (2005 : 17), "Menjelaskan bahwa kepemimpinan muncul sebagai suatu hasil interaksi yang melibatkan perilaku yang membuat seseorang sebagai pemimpin oleh individu-individu lain." Untuk memperjelas definisi dari kepemimpinan, berikut ini peneliti mengutip pendapat dari H. Hoyt dalam

Kartono (2000 : 87), menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang lain. Sedangkan, jika kita lihat di Indonesia yaitu Pancasila yang merupakan asas kepemimpinan di Indonesia. Di dalam kepemimpinan Pancasila seorang pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun dan membimbing asuhannya.

Syarat-Syarat Kepemimpinan:

Syarat-syarat ini berperan dalam membentuk pemimpin yang berkualitas, dan mereka mencakup:

1. Karakter, Budi Pekerti, dan Moral yang Baik: Seorang pemimpin harus memiliki karakter yang kuat, integritas, dan moralitas yang tinggi. Ini membentuk dasar kepercayaan dan integritas dalam kepemimpinannya.
2. Intelegensi Tinggi: Kemampuan intelektual yang baik membantu seorang pemimpin dalam membuat keputusan yang bijaksana dan strategi yang efektif.
3. Kesiapan Lahir dan Batin: Kepemimpinan membutuhkan kesiapan fisik dan mental. Seorang pemimpin harus siap menghadapi tantangan dan tekanan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain dari ketiga syarat di atas, ada pula aspek-aspek penting lainnya yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Kesadaran Tanggung Jawab: Seorang pemimpin harus menyadari tanggung jawabnya terhadap organisasi, bawahannya, dan masyarakat secara umum.
2. Sifat-Sifat Kepemimpinan yang Baik: Kepemimpinan yang baik melibatkan sifat-sifat seperti keadilan, kejujuran, keberanian, dan integritas.
3. Kemampuan Mengendalikan Diri: Kemampuan untuk mengendalikan emosi dan tindakan dalam situasi yang sulit atau tekanan adalah kunci dalam kepemimpinan.
4. Memahami Bawahan: Seorang pemimpin harus memahami karakter dan perilaku bawahannya dalam berbagai situasi, serta memahami konsep kepemimpinan.
5. Pelaksanaan Tanggung Jawab dengan Penuh Kesadaran: Seorang pemimpin harus menjalankan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan kemampuan untuk memotivasi dan melibatkan bawahan.

Sifat-Sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat kepemimpinan adalah karakteristik pribadi yang esensial bagi seorang pemimpin untuk berhasil dalam menjalankan tugasnya. Sifat-sifat tersebut mencakup:

1. Ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa: Ketaqwaan membantu seorang pemimpin untuk tetap bersikap rendah hati dan menghargai nilai-nilai moral.
2. Jujur: Kejujuran adalah dasar dari integritas dan kepercayaan. Seorang pemimpin harus selalu jujur dalam tindakan dan komunikasinya.
3. Pengetahuan yang Luas: Pemimpin yang baik memiliki pengetahuan yang luas untuk mengambil keputusan yang tepat.
4. Keberanian: Keberanian dalam menghadapi tantangan dan mengambil risiko adalah atribut penting dalam kepemimpinan.
5. Kepercayaan: Pemimpin harus dapat diandalkan dan memenuhi janjinya kepada orang lain.
6. Percaya Diri: Pemimpin harus memiliki keyakinan dalam kemampuannya sendiri tanpa meremehkan orang lain.
7. Keadilan: Seorang pemimpin harus adil dalam memperlakukan semua orang tanpa pandang bulu.
8. Kebijakan: Kebijakan dalam pengambilan keputusan dan tindakan adalah hal yang penting dalam kepemimpinan.
9. Ketegasan: Kemampuan untuk mengambil keputusan dan memimpin dengan tegas diperlukan dalam situasi yang sulit.
10. Menjadi Teladan: Seorang pemimpin harus menjadi teladan dalam perilaku dan tindakannya.
11. Loyalitas: Kesetiaan terhadap organisasi, atasan, dan bawahan adalah sifat penting dalam kepemimpinan.
12. Rendah Hati: Kepemimpinan yang baik juga mencakup rendah hati dan penghargaan terhadap orang lain.
13. Stabilitas Emosional: Kemampuan untuk tetap tenang dan sabar dalam situasi emosional adalah kunci untuk mengambil keputusan yang bijaksana.
14. Kesehatan Jasmani dan Rohani: Kesehatan fisik dan mental yang baik adalah aspek penting dalam menjalankan tugas kepemimpinan.

Tipe-Tipe Kepemimpinan

Terdapat beberapa tipe kepemimpinan yang bisa diidentifikasi, termasuk:



1. Kepemimpinan Otokratik: Pemimpin otokratik menganggap dirinya sebagai otoritas tunggal dan mengendalikan semua keputusan dan tindakan. Mereka jarang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan.
2. Kepemimpinan Demokratis: Pemimpin demokratis melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan menghargai kontribusi mereka. Keputusan dibuat secara bersama-sama.
3. Kepemimpinan Permisif: Pemimpin permisif cenderung membiarkan bawahan membuat keputusan sendiri tanpa banyak intervensi. Mereka kurang tegas dalam pengambilan keputusan.
4. Kepemimpinan Militeristik: Pemimpin militeristik menggunakan perintah dan kontrol ketat, mengharapkan ketaatan mutlak, dan jarang menerima kritik atau saran dari bawahan. Komunikasi cenderung satu arah.

Peran Kepemimpinan

Mintzberg (2002:45) menjelaskan bahwa seorang ahli manajemen mengidentifikasi sepuluh peran yang dimainkan oleh seorang Kepala Desa dalam tempat kerjanya, yang kemudian dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok utama, yaitu:

1. Peran Hubungan Antar Pribadi (Interpersonal Role):

Dalam peran ini, terfokus pada pengembangan hubungan interpersonal. Contohnya adalah pengembangan hubungan Kepala Desa dengan dunia sekitarnya. Peran ini terbagi menjadi tiga subperan:

- a. Peran Sebagai Tokoh (Figurehead Role): Kepala Desa memiliki kewajiban formal dalam organisasi dan seringkali harus melaksanakan tugas-tugas seremonial
- b. Peran Sebagai Pemimpin (Leader Role): Kepala Desa bertindak sebagai pemimpin dan bertanggung jawab atas kinerja bawahannya. Ini melibatkan motivasi dan pemeliharaan semangat kerja bawahannya serta keselarasan antara kebutuhan mereka dan kepentingan organisasi.
- c. Peran Sebagai Pejabat / Penghubung (Liaison Role): Kepala Desa menjalin hubungan di luar jalur komando dengan individu atau kelompok di luar organisasi.

2. Peran Berhubungan Dengan Informasi (Informational Role):

Peran ini berkaitan langsung dengan pengelolaan informasi. Terbagi menjadi tiga subperan:

- a. Peran Selaku Pencatat (Monitor Role): Kepala Desa memiliki jaringan kontak luas yang memungkinkan dia mengumpulkan informasi dari berbagai sumber. Informasi ini dapat berupa data langsung atau kabar angin yang berguna bagi organisasi.
- b. Peran Selaku Penyebar (Disseminator Role): Jika informasi yang diperoleh penting bagi bawahannya, Kepala Desa dapat menyampaikannya secara langsung. Kepala Desa juga berfungsi sebagai penghubung antara anggota organisasi yang membutuhkan informasi yang sama.
- c. Peran Selaku Juru Bicara (Spokesman Role): Kepala Desa memberikan penjelasan dan informasi kepada pihak luar tentang organisasi yang dipimpinya.

3. Peran Pembuat Keputusan (Decision Role):

Informasi adalah dasar bagi proses pengambilan keputusan. Kepala Desa memainkan peran utama dalam proses ini, yang terbagi menjadi empat subperan:

- a. Peran Sebagai Wiraswastawan (Entrepreneur Role): Kepala Desa bertanggung jawab untuk mengembangkan dan menyesuaikan organisasinya dengan perubahan lingkungan. Pemimpin dapat memunculkan gagasan baru dan mengimplementasikannya jika diperlukan.
- b. Peran Sebagai Penanggulangan Gangguan (Disturbance Handler Role): Kepala Desa harus siap untuk mengatasi masalah dan gangguan dalam organisasi, bahkan jika tidak dapat meramalkan mereka sebelumnya.
- c. Peran Sebagai Pembagi Sumber Daya (Resource Allocator Role): Kepala Desa mengelola alokasi sumber daya, termasuk waktu, dalam organisasi
- d. Peran Sebagai Perunding (Negotiator Role): Kepala Desa sering terlibat dalam perundingan dan perjanjian dengan pihak luar.

Pengertian Kinerja

Kinerja seseorang merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat diukur melalui hasil kerjanya. Kinerja ini mencatat hasil keluaran yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu dalam perangkat Desa atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (2000:33) mengemukakan bahwa kinerja perangkat Desa adalah tingkatan di mana para perangkat Desa memenuhi persyaratan pekerjaan. Sementara itu, Suprihanto menegaskan bahwa kinerja seorang perangkat Desa adalah hasil kerjanya selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar, target, atau sasaran yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.

Rivai dan Basri (2005:22) mendefinisikan kinerja sebagai kesediaan individu atau kelompok orang untuk menjalankan suatu kegiatan dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai dengan harapan. Hakim (2006:89) juga mengartikan kinerja sebagai hasil kerja individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan selama periode tertentu, yang diukur dengan standar atau nilai tertentu yang berlaku di perusahaan tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja meliputi kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, sifat pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan organisasi. Dari definisi ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu aktivitas tertentu, yang dipengaruhi oleh kemampuan alami atau yang diperoleh melalui pembelajaran, serta dorongan untuk mencapai prestasi. Selain itu, ada faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja perangkat Desa, termasuk:

- a. Efektivitas dan Efisiensi: Faktor ini berkaitan dengan kinerja organisasi secara keseluruhan, dan kinerja diukur berdasarkan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien
- b. Otoritas dan Tanggung Jawab: Tingkat wewenang dan tanggung jawab setiap individu dalam organisasi memengaruhi kinerja perangkat Desa.
- c. Disiplin: Tingkat disiplin menunjukkan sejauh mana individu atau perangkat Desa menghormati peraturan dan ketentuan organisasi, yang dapat memengaruhi kinerja mereka.
- d. Inisiatif: Inisiatif mencakup kemampuan individu untuk berpikir kreatif dan menghasilkan ide atau gagasan yang relevan dengan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Pendekatan ini melibatkan penyelidikan fenomena sosial dan masalah manusia dengan tujuan memahaminya secara mendalam. Penelitian deskriptif kualitatif menciptakan gambaran yang komprehensif, menganalisis kata-kata, mendokumentasikan pandangan responden, dan melibatkan studi situasi yang alami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Diketahui bahwa Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur adalah sangat penting sebagai seorang pemimpin untuk memberi contoh kepada perangkat Desa melalui sikap dan perbuatan dan menjadikan dirinya sebagai pola panutan dari orang-orang yang dipimpinnya agar mampu menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya. (wawancara pada tanggal 04 September 2023, kepada bapak I Gusti Nyoman Oke selaku Kepala Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur)

Peran Kepemimpinan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui wawancara dengan Sekretaris Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur pada tanggal 04 September 2023, diketahui bahwa peranan kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat desa perlu ditingkatkan secara profesional. Bahwa pelaksanaan kegiatan peningkatan kinerja Perangkat desa memerlukan peranan pimpinan yang benar-benar handal bekerja secara maksimal agar diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi kerja akan menjadi baik, maka dari itu seluruh staf perangkat Desa dan Perangkat desa Kantor Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur memerlukan seorang Kepala Desa yang mempunyai peran sebagai berikut :

1. Peran Pemimpin Sebagai Penentu Arah

Telah umum ketahui bahwa setiap organisasi baik di bidang kenegaraan, keniagaan, politik, sosial, dan organisasi kemasyarakatan lainnya, diciptakan atau dibentuk sebagai wahana untuk mencapai suatu tujuan tertentu, baik yang sifatnya jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek yang tidak mungkin tercapai apabila diusahakan dicapai oleh para anggota / stafnya. Kenyataan yang selalu dihadapi oleh setiap organisasi ialah bahwa sarana dan prasarana yang tersedia atau mungkin



tersedia bagi organisasi selalu terbatas sifatnya, sedangkan tujuan yang ingin dicapai terutama yang bersifat jangka panjang.

Pada gilirannya situasi kelangkaan yang selalu dihadapi oleh organisasi menuntut agar seluruh komponen dan jajaran suatu organisasi bekerja sedemikian rupa sehingga dalam penyelenggaraan berbagai kegiatan tidak terjadi pemborosan karena bila terjadi, apa lagi pada skala besar dan terus-menerus, maka jalannya roda organisasi tidak akan mulus. Dengan perkataan lain, arah yang hendak ditempuh oleh organisasi menuju tujuannya harus sedemikian rupa sehingga mengoptimalkan pemanfaatan dari segala sarana dan prasarana yang tersedia itu. Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan.

Kiranya menjadi jelas bahwa kemampuan para pemimpin sebagai penentu arah yang hendak ditempuh di masa depan merupakan hal yang teramat penting dalam kehidupan organisasi. Strategi, taktik, teknik dan keputusan operasional yang tidak tepat akan mengakibatkan organisasi bergerak pada arah yang tidak benar apabila dibiarkan secara berlanjut bukan hanya akan merugikan organisasi yang bersangkutan, akan tetapi bahkan akan merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup organisasi tersebut.

2. Peran Pemimpin yang Berhubungan Dengan Informasi

Pimpinan berhubungan langsung dengan informasi. Pada peranan ini dibagi menjadi tiga peranan yaitu :

- a. Peran selaku pencatat (monitor role)
- b. Peran selaku penyebar (disseminator role)
- c. Peran selaku juru bicara (spokesman role)

Bapak I Gusti Nyoman Oke pada tanggal 04 September 2023 menjelaskan bahwa “Kinerja Perangkat desa perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan bersama melalui pelatihan dan kerja sama antara Perangkat desa dan Kepala Desa agar produktivitas kerja Perangkat desa bisa terpenuhi. Di mana produktivitas kerja dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolak ukur masing-masing. Tolak ukur kerja produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja atau prestasi kerja para Perangkat desa. Prestasi kerja merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai segenap perilaku kerja perangkat Desa dalam waktu tertentu melalui pengawasan.”

Pemimpin harus mampu mempengaruhi bawahan, mengenal sifat-sifat bawahan, mendiagnosa situasi, kemampuan membuat keputusan, kemampuan menguasai teknik-teknik komunikasi, mampu bersikap partisipatif, mampu menjalin hubungan baik dengan bawahan, mampu memberikan penilaian dan memberikan penghargaan. Adapun ciri khas atasan yang dikagumi sehingga para bawahan bersedia mengikuti perilakunya adalah apabila atasan memiliki sifat jujur, memandang masa depan, memberikan inspirasi dan memiliki kecakapan teknis maupun manajerial. Beberapa kriteria kualitas kepemimpinan yang baik antara lain : memiliki komitmen organisasional yang kuat, visionary, disiplin diri yang tinggi, tidak melakukan kesalahan yang sama, antusias, berwawasan luas, kemampuan komunikasi yang tinggi, manajemen waktu, mampu mampu sebagai pendidik atau guru bagi bawahannya, empati, berpikir positif, memiliki dasar spiritual yang kuat, dan selalu siap melayani masyarakat.

3. Peran Pemimpin Sebagai Mediator

Dalam kehidupan organisasional selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan di luar maupun di dalam organisasi. Pemimpin sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam organisasi, tanpa mengurangi situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi. (Bapak I Gusti Nyoman Oke, pada tanggal 04 September 2023).

Mengenal persepsi subjektif sebagai salah satu sumber situasi konflik dapat dikatakan bahwa para anggota organisasi yang bertanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan tertentu akan cenderung memiliki persepsi bahwa kegiatan organisasi yang menjadi tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan merupakan kegiatan terpenting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sebagai keseluruhan. Persepsi demikian mungkin timbul karena kurang berhasilnya pemimpin organisasi melakukan pendekatan secara integralistik.

Kemampuan menjalankan peranan selaku mediator yang andal terlihat pula dalam hal terdapat pandangan dalam diri orang-orang dalam organisasi bahwa berbagai kepentingan dalam organisasi sukar atau tidak mungkin dipertemukan. Pandangan demikian sungguh tidak dapat dibenarkan dan harus segera diatasi. Jika terdapat pandangan demikian, berarti bahwa :

- a. Tidak terdapat keyakinan dalam diri para anggota organisasi bahwa tujuan-tujuan mereka pribadi telah tercakup dalam tujuan-tujuan organisasional.
- b. Terdapat ketidakjelasan pola pengambilan keputusan, pola pendelegasian wewenang, mekanisme kerja dan pembagian tugas.
- c. Kebohongan dipandang sebagai hal yang normal dan oleh karenanya dapat dibenarkan.

Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 04 September 2023 dengan salah satu perangkat desa di Desa Nusa Agung, yaitu Amir, dapat disimpulkan bahwa kinerja perangkat desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka di Desa Nusa Agung dinilai telah baik. Menurut Wayan Budiarse, seorang Perangkat Desa Nusa Agung, kinerja administratif perangkat desa juga dinilai baik, termasuk dalam hal mengurus absensi sehari-hari dan penyelesaian data administrasi tepat waktu. Meskipun demikian, masih ada beberapa perangkat desa yang perlu meningkatkan kedisiplinan kerja, terutama dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.

Kinerja perangkat desa adalah evaluasi terhadap pelaksanaan tugas-tugas mereka dalam organisasi pemerintahan. Kinerja ini mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dari hasil kerja mereka. Kinerja perangkat desa tidak hanya bergantung pada kemampuan dan keahlian mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh semangat kerja mereka. Dalam konteks pelayanan kepada masyarakat, perangkat desa di Desa Nusa Agung dinilai baik dalam hal sopan santun, keramahan, dan tidak melakukan diskriminasi terhadap status sosial masyarakat. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja perangkat desa memiliki peran yang penting dalam perkembangan sistem administrasi dan kemajuan organisasi pemerintahan.

Faktor-Faktor yang Menghambat Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Dari hasil wawancara pada tanggal 04 September 2023, terhadap beberapa perangkat Desa dan warga di Kantor Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, faktor yang menghambat kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa pada Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III, diakibatkan oleh beberapa faktor sebagai berikut :

a. Pengalaman Kerja Perangkat Desa

Pengalaman kerja perangkat Desa dapat diperoleh melalui berbagai jalur, termasuk pendidikan formal, nonformal, dan informal, serta masa kerja di lapangan. Oleh karena itu, pengalaman kerja yang dimiliki oleh perangkat Desa dapat berkembang seiring dengan waktu. Pengalaman kerja ini mencakup berbagai pengetahuan, kecakapan, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, seminar, serta kegiatan ilmiah lainnya.

Penting untuk dicatat bahwa pengalaman kerja perangkat Desa dapat dianggap sebagai keahlian atau keterampilan khusus yang mereka miliki. Ini mencakup tingkat pendidikan mereka, pelatihan yang telah diikuti, dan kemampuan intelektual serta keterampilan yang mereka kembangkan selama masa kerja. Pengalaman kerja perangkat Desa memiliki peran penting dalam penugasan yang diberikan oleh pemimpin mereka. Pemimpin perlu mempertimbangkan tingkat pengalaman kerja perangkat Desa saat memberikan tugas.

Hal ini bertujuan agar pekerjaan yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik, benar, efektif, dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Jika perangkat Desa memiliki pengalaman yang terbatas dalam suatu bidang kerja, pemimpin perlu memberikan panduan dan bimbingan yang diperlukan agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sukses.

b. Pengetahuan dan Pemahaman akan Syarat Pekerjaan Perangkat Desa

Pengetahuan dan pemahaman tentang syarat-syarat pekerjaan perangkat Desa adalah kunci keberhasilan dalam pelaksanaan tugas mereka. Ini berarti bahwa pengetahuan tentang persyaratan pekerjaan merupakan faktor kunci yang harus dimiliki oleh perangkat Desa. Tugas-tugas tidak dapat dijalankan dengan baik dan sukses jika perangkat Desa tidak memiliki pemahaman yang cukup tentang persyaratan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Jika ada kekurangan dalam pemahaman perangkat Desa tentang persyaratan pekerjaan, pemimpin harus berusaha untuk membantu mereka memahami dan menyelesaikan tugas dengan benar. Pemimpin dapat melakukan hal ini dengan menjelaskan secara rinci mengenai apa yang harus dilakukan perangkat Desa, termasuk cara, tempat, waktu, persyaratan, dan lain-lain. Selain itu, memberikan dukungan dan panduan yang diperlukan serta memberikan apresiasi atas kemajuan yang dicapai dalam hasil pekerjaan mereka.

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja perangkat Desa akan terhambat jika tidak ada motivasi dan tanggung jawab kerja yang memadai dari perangkat Desa. Secara umum, kemampuan kerja perangkat Desa melibatkan dua aspek utama:

1. Motivasi Kerja Perangkat Desa

Motivasi kerja perangkat Desa adalah tingkat antusiasme dan kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dengan baik dan benar. Motivasi ini dapat berasal dari faktor internal (motivasi intrinsik) dan eksternal (motivasi ekstrinsik).



- a. Motivasi Intrinsik (Motivasi Hakiki): Ini adalah motivasi yang berasal dari dalam diri perangkat Desa. Mereka melakukan pekerjaan karena merasa puas dengan hasilnya atau karena memiliki minat dan keinginan yang kuat terhadap tugas tersebut.
 - b. Motivasi Ekstrinsik (Motivasi Buatan): Ini adalah motivasi yang diberikan oleh pihak lain, seperti pemimpin atau atasan, untuk mendorong perangkat Desa melakukan tugas-tugas mereka. Motivasi ekstrinsik bisa berupa penghargaan, pengakuan, atau insentif lainnya.
2. Tanggung Jawab Kerja Perangkat Desa
- Tanggung jawab kerja perangkat Desa pada hakikatnya adalah tanggung jawab perangkat Desa dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan yang dibebankan padanya dan dalam lingkup wewenangnya. Tanggung jawab kerja perangkat Desa adalah suatu pengertian yang di dalamnya mengandung norma etika, sosial, dan scientific. Artinya, aktivitas perangkat Desa di suatu bidang tugas pekerjaan yang dipertanggung jawabkan itu adalah baik, dapat diterima, disetujui orang-orang lain dan mengandung kebenaran yang bersifat umum. Tanggung jawab perangkat Desa juga mengandung keberanian mengambil risiko terhadap tantangan, hambatan, dan rintangan yang menghalangi tercapainya tujuan pekerjaan yang telah diyakini kebaikan dan kebenarannya. Jadi, tanggung jawab perangkat Desa di bidang tugas pekerjaannya adalah kesanggupan perangkat Desa yaitu kesanggupan untuk menjalankan tugas pekerjaan yang menjadi wewenang diembankan kepadanya dengan sebaik-baiknya. Ada beberapa poin penting yang perlu kita ingat dalam upaya menciptakan suasana kerja yang kondusif sebagai berikut :
- a. Komunikasi yang efektif
Pimpinan harus mampu menciptakan komunikasi yang efektif untuk menumbuhkan persamaan persepsi dengan perangkat Desa. Jika pernyataan / instruksi pimpinan tidak dimengerti atau diterima sepotong-sepotong sasaran tidak akan dimengerti. Komunikasi yang efektif sangat berperan vital dalam penciptaan suasana kerja yang sehat. Instruksi pimpinan yang jelas dan benar harus dapat dipahami oleh perangkat Desa. Pada saat terdapat masalah harus secepatnya diselesaikan agar masalah dapat segera dipecahkan.
 - b. Konsistensi
Informasi sebaiknya tidak saling bertentangan. Misalnya penilaian berkala baik, tapi penilaian tahunan buruk. Inkonsistensi yang seperti ini dapat meresahkan dan mengganggu kinerja. Pada poin ini sistem monitoring dan evaluasi harus mempunyai arah capaian/standar kinerja. Hal ini akan mempermudah dalam melihat perkembangan kemajuan yang telah dicapai dan data laporan yang akurat sehingga dapat menjadi acuan dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang baik.
 - c. Niat baik dan kerja sama
Seorang pimpinan dalam hal ini Kepala Desa perlu menunjukkan niat baik dan kerja sama. Umpan balik yang hanya bertujuan menjatuhkan atau mempermalukan perangkat Desa tidak akan mampu menciptakan kondisi kerja yang sehat. Perangkat Desa yang ikut memberikan ide dalam menetapkan sasaran atau standar kinerja berarti telah mengemukakan kehendak dan kebutuhannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Peran Kepemimpinan Kepala Desa sangat penting sebagai seorang pemimpin untuk memberi contoh kepada perangkat Desa melalui sikap dan perbuatan dan menjadikan dirinya sebagai pola panutan dari orang-orang yang dipimpinnya agar mampu menjalankan tugas dengan baik.
2. Faktor-faktor yang menghambat kinerja perangkat Desa pada Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja dapat dikatakan sebagai keahlian atau keterampilan khusus yang dimiliki perangkat Desa, yang meliputi tingkat pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti yang mencerminkan kemampuan intelektual dan pengetahuan.

Saran

1. Komunikasi yang Efektif: Kepala desa perlu menjalin komunikasi yang efektif dengan seluruh perangkat desa. Hal ini dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, baik individu maupun kelompok serta Buatlah forum terbuka untuk mendengarkan keluhan, ide, dan saran dari perangkat desa. Ini akan membantu menciptakan lingkungan yang terbuka dan membangun kepercayaan.
2. Pemberian Pelatihan dan Pengembangan: Lakukan identifikasi kebutuhan pelatihan untuk perangkat desa sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Serta Dukung perangkat desa dalam mengikuti pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

3. Penetapan Tujuan dan Evaluasi Berkala: Bersama-sama dengan perangkat desa, tetapkan tujuan yang jelas dan ukurannya. Hal ini membantu dalam mengukur kemajuan dan pencapaian. Serta Lakukan evaluasi berkala terhadap kinerja perangkat desa untuk menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan.
4. Penghargaan dan Pengakuan: Berikan penghargaan dan pengakuan kepada perangkat desa yang mencapai hasil yang baik. Ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Selain penghargaan fisik, berikan apresiasi verbal atau tertulis untuk memperkuat rasa dihargai.
5. Monitoring dan Evaluasi Terus-menerus: Lakukan pemantauan terus-menerus terhadap kinerja perangkat desa dan rencanakan perbaikan jika diperlukan. Terus terlibat dalam dialog terbuka dengan perangkat desa untuk mengidentifikasi masalah dan solusi.

DAFTAR PUSTAKA

- AA, Anwar Prabu Mangkunegara. (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ambarsari ,D.I & Mardiyah, S.(2019). Revitalisasi Karang Taruna untuk Meningkatkan Partisipasi Pemuda dalam Pembangunan Desa di Desa Tretes Kecamatan Prigen Kabupaten Pasuruan.
- Asrori (2014) Kapasitas perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dikabupaten kodus. Jurnal Bina Praja Edisi Juni. 6 (2): 101-106.
- Effendi, Taufiq.(2013). Peran. Bandung: LotusBooks.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sarwono, Wirawan Sarlito. (2014). Teori-Teori Psikologi Sosial. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Horoepoetri, Arimbi, Achmad Santosa, 2003. Peran Serta Masyarakat Dalam Mengelola Lingkungan. Jakarta:Walhi
- Moeloeng, Lexy J., (2014). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung :PT Remaja Rosdakarya.
- Narwoko, J. Dwi dan Suyanto, Bagong (editor). (2010). Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan edisi Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta : PT.Rineka Cipta.
- Gerth. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2 Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Gie, The Liang. Administrasi Perkantoran Modern. Cetakan ke lima belas Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Hoyt, H. 2001. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jennings. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Margono. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Alex Media Kompetindo.
- Muhammad. 2008. Pelayanan Publik. Bandung : Alfabeta.
- Nirman. 1999. Perilaku Organisasi. Jakarta : Balai Pustaka.
- Siagian, P. Sondang. 2010. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora. 2000. Kualitas dan Kinerja Perangkat Desa. Bandung : CV. Alfabeta.