



Tingkat Suatu Peran Dalam Dampak Suatu Budaya Kerja Kinerja Kerja

Atikah Rakhmawati, Cicilia Ayu Wulandari

Email : atikah@gmail.com

Kinerja terjemahan dari “performance” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.” lingkungan dan alat kerja kurang baik, serta etos kerja kurang baik. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan kepala desa, budaya organisasi, motivasi dan evaluasi kinerja kerja belum maksimal dilakukan.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Kinerja Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kata Organisasi berasal dari bahasa Yunani, yakni *organon* atau “alat”. Dalam lingkup ilmu-ilmu sosial, organisasi dipelajari sebagai obyek penelitian antara lain ilmu sosiologi, ekonomi, politik, psikologi, antropologi, sejarah dan manajemen. Secara konseptual terdapat dua pengertian yang berbeda untuk istilah organisasi (*organization*) sebagai kata benda, yakni wadah sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama dan pengorganisasian (*organizing*) sebagai kata kerja, yakni suatu proses dan serangkaian aktivitas yang dilakukan secara sistematis sebagai bagian dari upaya membangun dan mengembangkan organisasi atau sebagai salah satu fondasi manajemen.

Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi Sedarmayanti, (2007).

Organisasi di Desa adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggaraan pemerintahan Desa, yang terdiri dari : (1) Kepala Desa; (2) Sekertaris Desa; (3) Kepala Urusan Keuangan; (4) Kepala Urusan Perencanaan; (5) Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum; (6) Kepala Seksi Pemerintahan; (7) Kepala Seksi Kesejahteraan; dan (8) Kepala Seksi Pelayanan; serta Kepala-kepala dusun.

Hasibuan (2003) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi Umam (2010:189).

Menurut Sedarmayanti (2007), “Kinerja terjemahan dari “*performance*” berarti hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.” Sedangkan Menurut Hariandjha (2002) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Desa merupakan suatu daerah atau wilayah otonom, dalam Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki organisasi

pemerintah terendah langsung dibawah camat dan mempunyai hak otonom serta batas wilayah, yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Penyelenggaraan Pemerintahan Desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan Pemerintahan Nasional, sehingga desa memiliki Kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat. Menurut Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Pasal 23 ditegaskan Pemerintahan Desa diselenggarakan oleh Pemerintah Desa. Pasal 25 “Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh Perangkat Desa atau yang disebut dengan nama lain”. Selanjutnya Pasal 48 “Perangkat Desa terdiri atas Sekertaris Desa, pelaksana Kewilayahan dan pelaksanaan Teknis”. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, Pembinaan Kemasyarakatan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Desa.

Berdasarkan penelitian peneliti di Kantor Pemerintah Desa Samparong Kecamatan Alok Kabupaten Sikka, peneliti menemukan banyak penyelesaian Administrasi yang perlu ditingkatkan agar capaian kerja sesuai dengan harapan dan keinginan.

Tabel 1. Capaian Kerja Pemerintah Desa Samparong

Sasaran kerja	Penyelesaian		Keterangan	
	Ya	Tidak	Ada	Tidak
RPJMDes	√		√	
RKPDes	√			√
APBDes	√			√
Perdes Realisasi Anggaran	√			√
LPPD	√			√
LKPJ	√			√
LPJ	√			√
Buku Induk Kependudukan		√		√
Buku Kas Pembangunan		√		√
Buku Dokumen Surat Masuk		√		√
Buku Dokumen Surat Keluar		√		√
Surat-surat Keterangan	√			√

Sumber: Pemerintah Desa Samparong

Dari tabel diatas capaian kerja dalam Penyelesaian Administrasi dikantor Desa Samparong Kecamatan Alok Kabupaten Sikka tidak memuaskan seperti : Pertama penyelesaian RKPDes, RKPDes dapat diselesaikan oleh perangkat desa namun pengarsipan dikantor tidak ada begitupun administrasi lainnya berupa APBdes, Perdes Realisasi, LPPD, LKPJ, dan LPJ. Kedua adalah buku-buku harian, tidak adanya penyelesaian buku-buku harian yang dikerjakan oleh setiap perangkat desa. Ketiga adalah pengarsipan surat-surat, dalam penyelesaian administrasi publik pemerintah desa samparong Kecamatan Alok Kabupaten Sikka telah menyelesaikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, namun yang menjadi masalah adalah dalam memberikan setiap nomor surat-surat keterangan dikarenakan tidak ada pengarsipan surat-surat keterangan tersebut sehingga nomor-nomor surat yang diberikan masi terbengkalai.

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan

tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Nawawi, 2003).

Menurut Robbins (2003) Mengatakan Budaya Kerja Merupakan Suatu Sistem Pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui gambaran budaya kerja dan kinerja dikantor pemerintah desa samparong kecamatan alok kabupaten sikka ; (2) untuk mengetahui dampak budaya kerja terhadap kinerja perangkat Desa Samparong Kecamatan Alok Kabupaten Sikka..

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2001) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Sulistiyani (2003) menyatakan Kinerja seseorang merupakan Kombinasi dari kemampuan, Usha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Selanjutnya Hasibuan (2001) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”.

Budaya Kerja

Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai nilai-dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Nawawi (2003), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Ndraha (2003) budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Menurut Supriyadi, dkk (2006), pengertian dari budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga mendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan kepada yang menjadi fokus dalam penelitian berdasarkan data kinerja yang telah dikumpulkan dan menitikberatkan pada Dampak Budaya Kerja Perangkat Desa Samparong Kecamatan Alok Kabupaten Sikka Ditinjau Dari Aspek Kinerja kerja Perangkat Desa Samparong Kecamatan Alok, Kabupaten Sikka.

Menurut Nasution (2003:5) penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan, berinteraksi dengan mereka dan menafsirkan pendapat mereka tentang dunia sekitar, kemudian Sukmadinata (2005:60) menyatakan bahwa penelitian kualitatif

(*qualitative research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

Kehadiran Penelitian

Kehadiran peneliti dalam pendekatan kualitatif adalah mutlak. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam pengumpul data. Peneliti sebagai instrumen utama terkadang mengalami kejadian di mana fokus penelitian membutuhkan instrumen penelitian yang sederhana yang diharapkan dapat melengkapi data yang ditemukan, maka dalam hal ini Nasution (1988:9) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan penting karena menjadi instrumen utama, sedangkan instrumen non insani bersifat sebagai data pelengkap. Hal selaras di kemukakan oleh Sugiyono (2010:307), bahwa instrumen utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti sendiri, akan tetapi ketika fokus penelitian menjadi lebih jelas, maka akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang ditemukan melalui observasi dan wawancara.

Teknik Analisa Data

Manurut Patton dalam Moleong (2009:280), teknik analisis data adalah proses kategori urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian. Analisis data adalah proses mencari dan mengatur catatan lapangan, dan bahan lainnya yang ditemukan di lapangan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang berpijak dari data yang didapat dari hasil wawancara serta hasil dokumentasi, melalui tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan dituangkan ke dalam bentuk laporan selanjutnya direduksi, dirangkum, difokuskan pada hal-hal penting. Dicari tema dan polanya disusun secara sistematis. Kegiatan yang dilakukan pada tahap reduksi data adalah memilih dan merangkum data dari hasil wawancara dan dokumentasi yang sesuai dengan fokus penelitian ini.

2. Penyajian Data (*Display Data*)

Untuk melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian harus diusahakan membuat bermacam matriks, grafik, jaringan, dan bagian atau bisa pula dalam bentuk naratif saja. Kegiatan dilakukan pada tahap display data adalah menyajikan data secara naratif, yaitu menceritakan hasil wawancara ke dalam bentuk kalimat dan disajikan pada Bab IV skripsi.

3. Mengambil Kesimpulan atau Verifikasi Data.

Peneliti berusaha mencari arti, pola, tema, yang penjelasan alur sebab akibat, dan sebagainya. Kesimpulan harus senantiasa diuji selama penelitian berlangsung, dalam hal ini dengan cara penambahan data baru. Kegiatan yang penulis lakukan pada tahap verifikasi data adalah membuat kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian, sebagaimana disajikan pada Bab V skripsi ini.

Pengecekan Validitas Data

Data yang telah berhasil digali, dikumpulkan, dan dicatat dalam kegiatan penelitian harus dipastikan ketepatan dan kebenarannya. Oleh karena itu setiap peneliti harus bisa memilih dan menentukan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan validitas data yang

diperoleh. “Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek peneliti dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sungguh terjadi pada obyek penelitian”, (Sugiyono, 2010: 267). Pengembangan validitas yang digunakan oleh peneliti adalah teknik triangulasi. Triangulasi dalam menguji kredibilitas sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, cara, dan waktu. Sugiyono (2010: 274) triangulasi dibagi menjadi tiga, antara lain sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber, menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi teknik, menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Pengambilan data harus disesuaikan dengan kondisi narasumber.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber, dengan arti peneliti membandingkan informasi yang diperoleh dari satu sumber dengan sumber lain. Menggali satu sumber yang sama dengan teknik yang berbeda dan menentukan waktu yang berbeda (tepat).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Kinerja Kerja

Hasil wawancara dengan kepala seksi pemerintahan Desa Samparong diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi dari setiap perangkat desa masi kurang baik dan menganggap sebagai hal yang sepele, sehingga tidak ada kemauan untuk belajar kepada perangkat lain. Hal ini timbul karena evaluasi kinerja perangkat desa hampir tidak dilakukan selama satu tahun anggaran.

Hasil wawancara diatas dengan Kepala Desa Samparong dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja pegawai dalam kategori baik. Jumlah pekerjaan pegawai diselesaikan berdasarkan proses perencanaan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang masing-masing yang mana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai. Namun dalam proses penyelesaian administrasinya masi kewalahan karena tidak adanya listrik sehingga mereka membuka pelayan administrasi dua pintu yang bisa diselesaikan di kantor desa atau di maumere.

Hasil wawancara diatas dengan sekertaris desa samparong dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal. Hal ini dikarena para pegawai memiliki ketergantungan pekerjaan lain dan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya bahkan sebelum dibutuhkannya pekerjaan tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, fasilitas kantor juga perlu dilengkapi agar kebutuhan-kebutuhan yang dapat diselesaikan dikantor bisa dapat diselesaikan. Selain itu, lingkungan kantor desa samparong sudah tidak kondusif serta bangunan yang tidak layak untuk dijadikan sebagai sarana dalam menyelesaikan administrasi public.

Hasil wawancara diatas dengan kepala urusan keuangan desa samparong maka dapat di simpulkan bahwa pegawai Desa Samparong belum menguasai fasilitas kantor dengan baik hal ini bukan karena factor sumber daya tetapi kurangnya ketersediaan fasilitas kantor berupa laptop, printer dan listrik. Selain itu, mebeler kantor juga salah satu penghalang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kurang adanya pemberdayaan

perangkat desa seperti pelatihan kapasitas terkait dengan pemahaman tugas pokok dan fungsi.

Hasil wawancara dengan kepala seksi pelayanan desa samparong diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kemandirian pegawai desa samparong perlu ditingkatkan, dilihat dari penyelesaian tugas-tugas masi andalkan pegawai lain. Karena sarana dan prasarana sebagai penunjang penyelesaian tugas masi belum mamadai. Selain itu, kapasitas perangkat Desa sudah memenuhi standar semuanya tamatan SMA, hanya sajah kurang adanya rangsangan dalam hal ini pembekalan terkait dengan tugas pokok dan fungsi perangkat desa.

Hasil wawancara dengan kepala urusan perencanaan Desa Samparong maka dapat disimpulkan bahwa tingkat komitmen pegawai dalam menjalankan tugas-tugas masi kurang baik, hal karena pegawai belum memahami tentang tupoksi masing-masing sehingga penyelesaian tugas-tugas masi mengandalkan perangkat lain untuk bekerja. Bukan karena tidak adanya keinginan untuk bekerja, tetapi karena bembekalannya masi kurang baik. Selain pembekalannya kurang juga tidak adanya evaluasi kinerja semesteran ataupun tahunan sehingga mereka tidak dapat menceritakan keluhan-kelihan secara terperinci kepada pimpinan. Selain itu sarana dan prasarana juga menjadi penghalang kami untuk bekerja karena sarana dan prasarana tersebut masi kurang.

Analisis Budaya Kerja

Hasil wawancara dengan kepala dusun kajuangin desa samaprong tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, anggapan dasar tentang kerja perangkat desa perlu dievaluasi. Karena dapat dilihat pada saat jam kerja yang tidak efektif, perlu dilakukan evaluasi dan sangsi tegas terhadap semua perangkat desa yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas atau tidak disiplin pada saat masuk kantor.

Hasil wawancara dengan kepala dusun sambuta Desa Samparong maka dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai desa samparong kecamatan alok kabupaten sikka perlu dimaksimlakan karena dalam proses penyelesaian administrasi ataupun konsultasi masyarakat masi berlangsung dirumah pegawai pada saat jam kerja, itupun kadang tidak bertemu karena pegawai masi sibuk dengan rutinitas pribadi mereka.

Hasil wawancara dengan kepala dusun sukun Desa Samparong dapat disimpulkan bahwa perilaku pegawai pada jam kerja perlu ditingkatkan karena keluhan masyarakat terkait dengan adminstrasi kependudukan dikeluhkan ke kepala dusun. Hal ini terjadi karena pelayan di kantor desa belum dimaksimalkan sehingga solusi masyarakat adalah mengeluh ke kepala dusun untuk diteruskan ke pegawai yang bersangkutan.

Hasil wawancara dengan kepala urusan tata usaha dan umum desa samparong dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan alat kerja kantor pemerintah desa samparong belum mamadai sehingga sehingga membuat pegawai tidak masuk kantor dan lebih banyak memilih untuk menyelesaikan rutinitas pribadi mereka.

Hasil wawancara dengan kepala seksi kesejahteraan sosial desa samparong dapat disimpulkan bahwa etos kerja kurang baik dilihat dari penyelesaian administrasi menyangkut dengan tugas-tugas yang diberikan karena masi mengandalkan perangkat lain untuk menghendel pekerjaan mereka. Hal ini timbul karena perangkat desa masi belum mampu dalam menjalankan komputer, selain belum mampu menjalankan komputer persediaan komputer juga kurang dikantor desa.

Tabel 2. Pembahasan Kinerja Kerja Perangkat Desa Samparong

No	Indikator kinerja	Pembahasan hasil penelitian
1.	Kualitas kerja	Kualitas kerja pegawai “Kurang Maksimal”.

2.	Kuantitas kerja	Kuantitas hasil kerja pegawai dalam melayani masyarakat “Maksimal”.
3.	Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan “Kurang Maksimal”.
4.	Efektivitas	Efektifitas dalam menyelesaikan pekerjaan “Kurang Maksimal”.
5.	Kemandirian	Kemandirian dalam menjalankan tugas “Kurang Baik”.
6.	Komitmen	Komitmen pegawai dalam menyelesaikan tugas “Kurang Maksimal”

Dari data table diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas perangkat desa dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi dari setiap perangkat desa masi kurang baik dan menganggap sebagai hal yang sepele, sehingga tidak ada kemauan untuk belajar kepada perangkat lain. Hal ini timbul karena evaluasi kinerja perangkat desa hampir tidak dilakukan selama satu tahun anggaran.

Kuantitas kerja perangkat desa samparong dalam kategori baik. Jumlah pekerjaan pegawai diselesaikan berdasarkan proses perencanaan yang telah ditetapkan sesuai dengan bidang masing-masing yang mana pekerjaan-pekerjaan tersebut tidak saling berbenturan karena sudah tercantum dalam beban kerja setiap pegawai. Namun dalam proses penyelesaian administrasinya masi kewalahan karena tidak adanya listrik sehingga mereka membuka pelayan administrasi dua pintu yang bisa diselesaikan di kantor desa atau di maumere.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masi belum maksimal. Hal ini dikarena para pegawai memiliki ketergantungan pekerjaan lain dan waktu yang terbatas dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu perlu ditingkatkan disiplin pegawai dalam hal menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya bahkan sebelum dibutuhkannya pekerjaan tersebut sehingga bisa mencapai target kerja organisasi yang telah ditetapkan. Selain itu, fasilitas kantor juga perlu dilengkapi agar kebutuhan-kebutuhan yang dapat diselesaikan dikantor bias dapat diselesaikan.

Efektifitas pegawai Sesa Samparong dalam menjalankan tugas masi kurang baik hal ini dapat dibuktikan dengan tidak mampunya menguasai fasilitas kantor dengan baik hal ini bukan karena factor sumber daya tetapi kurangnya ketersediaan fasilitas kantor berupa laptop, printer dan listrik. Selain itu, mebeler kantor juga salah satu penghalang dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu kurang adanya pemberdayaan perangkat desa seperti pelatihan kapasitas terkait dengan pemahaman tugas pokok dan fungsi.

Kemandirian pegawai desa samparong perlu ditingkatkan, dilihat dari penyelesaian tugas-tugas masi andalkan pegawai lain. Karena sarana dan prasarana sebagai penunjang penyelesaian tugas masi belum mamadai. Selain itu, kapasitas perangkat Desa sudah memenuhi standar semuanya tamatan SMA, hanya sajah kurang adanya rangsangan dalam hal ini pembekalan terkait dengan tugas pokok dan fungsi perangkat desa.

Selain itu komitmen pegawai dalam menjalankan tugas-tugas masi kurang baik, hal karena pegawai belum memahami tentang tupoksi masing-masing sehingga penyelesaian tugas-tugas masi mengandalkan perangkat lain untuk bekerja. Bukan karena tidak adanya keinginan untuk bekerja, tetapi karena pembekalannya masi kurang baik. Selain pembekalannya kurang juga tidak adanya evaluasi kinerja semesteran ataupun tahunan sehingga mereka tidak dapat menceritakan keluhan-kelihan secara terperinci kepada pimpinan. Selain itu sarana dan prasarana juga menjadi penghalang kami untuk bekerja karena sarana dan prasarana tersebut masi kurang.

Dari kesimpulan pada tabel diatas maka Kinerja Perangkat Desa Samparong perlu ditingkatkan dengan menyediakan Sarana serta prasarana kantor dan evaluasi kinerja perangkat desa secara menyeluruh serta perlu pelatihan peningkatan kapasitas perangkat desa.

Tabel 3. Pembahasan Budaya Kerja Perangkat Desa Samparong

No	Indikator Budaya Kerja	Pembahasan Hasil Penelitian
1.	Anggapan Dasar tentang kerja	Anggapan dasar tentang kinerja. “Kurang Maksimal”
2.	Sikap terhadap Pekerjaan	Sikap “Kurang Maksimal”
3.	Perilaku ketika bekerja	Perilaku “Kurang Maksimal”
4.	Lingkungan dan alat kerja	Lingkungan dan alat kerja “Kurang Maksimal”
5.	Etos Kerja	Etos Karaj “Kurang baik

Dari data tabel tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa, anggapan dasar tentang kerja perangkat desa perlu dievaluasi. Karena dapat dilihat pada saat jam kerja yang tidak efektif, perlu dilakukan evaluasi dan sanksi tegas terhadap semua perangkat desa yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas atau tidak disiplin pada saat masuk kantor.

Sikap pegawai Desa Samparong Kecamatan Alok Kabupaten Sikka perlu dimaksimalkan karena dalam proses penyelesaian administrasi ataupun konsultasi masyarakat masi berlangsung dirumah pegawai pada saat jam kerja, itupun kadang tidak bertemu karena pegawai masi sibuk dengan rutinitas pribadi mereka. Perilaku pegawai pada jam kerja perlu ditingkatkan karena keluhan masyarakat terkait dengan adminstrasi kependudukan dikeluhkan ke kepala dusun. Hal ini terjadi karena pelayan di kantor desa belum dimaksimalkan sehingga solusi masyarakat adalah mengeluh ke kepala dusun untuk diteruskan ke pegawai yang bersangkutan.

Lingkungan kerja dan alat kerja kantor pemerintah desa samparong belum mamadai sehingga sehingga membuat pegawai tidak masuk kantor dan lebih banyak memilih untuk menyelesaikan rutinitas pribadi mereka. Selanjutnya etos kerja dikatagorikan kurang baik dilihat dari penyelesaian administrasi menyangkut dengan tugas-tugas yang diberikan karena masi mengandalkan perangkat lain untuk menghendel pekerjaan mereka. Hal ini timbul karena perangkat desa masi belum mampu dalam menjalankan komputer, selain belum mampu menjalankan komputer persediaan komputer juga kurang dikantor desa.

Dari kesimpulan pada tabel diatas maka budaya kerja pemerintah Desa Samparong kurang bagus, hal ini dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan perangkat Desa Samparong dimana perangkat desa samparong masi menyepelkan jam kerja dan lebi banyak memilih untuk rutinitas pribadi. Selain itu lingkungan dan alat kerja kantor Desa Samparong perlu dipenuhi sehingga membuat perangkat lebih beta efektif dalam menjalankan tugas-tugas sesuia dengan tupoksi masing-masing.

Dampak Budaya dan kinerja kerja perangkat Desa

Kepala Desa merupakan pemimpin tertinggi dilingkup kerja pemerintah Desa dan bertanggungjawab untuk mengontrol kinerja kerja Perangkat Desa. Salah satu cara untuk mengontrol kinerja kerja bawahan adalah dengan melakukan evaluasi kerja dari setiap kase dan kaur serta kepala dusun. Hasil evaluasi terebut akan menjadi referensi pimpinan dalam memberikan motivasi. Namun realita yang didapatkan selama proses penelitian dan wawancara dari Perangkat desa ditemukan bahwa evaluasi dan motivasi sama sekali

tidak dilaksanakan baik semesteran ataupun tahunan. Selain itu, partisipasi dalam pemerataan pembangunan yang diberikan oleh kepala desa selaku penguasa anggaran desa serta penentu kebijakan belum terlihat rapi dilakukan, seperti dalam memberikan bantuan didesa Kolega kepala desa yang menjadi prioritas utama.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan Budaya kerja terhadap kinerja perangkat Desa maka kesimpulannya sebagai berikut :

1. Kinerja kerja perangkat belum maksimal dan perlu dilakukan evaluasi. Hal ini dilihat dari sub indikator kinerja mengenai indikator Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen dalam kategori Kurang baik.
2. Budaya kerja perangkat belum maksimal hal ini dapat dilihat dari belum maksimalnya indikator budaya kerja yaitu : anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap pekerjaan, perilaku ketika bekerja, lingkungan dan alat kerja, etos kerja.

Saran

1. Bagi Kepala Desa Samparong
 - a. Agar selalu mengadakan evaluasi kinerja kerja semesteran atau tahunan sehingga dapat melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan dari masing-masing seksi dan kaur. Apabila masih ada penyelesaian pekerjaan yang masih tertunda, karena sering dilakukan pelimpahan wewenang ataupun perangkat belum memahami tugas pokok dan fungsi dapat diberi pengarahan atau jalan keluar yang baik untuk mengatasinya.
 - b. Agar memperhatikan kembali saran dan prasarana kantor Desa atau alat kerja sehingga perangkat desa lebih mandiri dalam menjalankan tugas-tugas.
 - c. Agar memperbaiki kembali ketepatan waktu pegawai yang belum maksimal dengan menerapkan sanksi yang tegas agar pegawai bisa tepat waktu.
 - d. Memotivasi perangkat Desa agar tetap komitmen dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsi yang diberikan.
 - e. Selalu mengedepankan musyawarah dan mufakat hasilnya perlu dikaji dan disampaikan kepada semua perangkat desa.
2. Bagi Semua Aparat Desa Samparong
Agar lebih menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan dengan penuh kesabaran melayani masyarakat demi terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera.
3. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan Dampak Budaya kerja terhadap kinerja kerja perangkat desa.
 - b. Bagi penelitian yang akan datang disarankan dapat menambah atau mencari dampak lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- Arikunto. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika.
- Hasibuan. Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan. Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hariandja, Marriot. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja sumberdaya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Moleong, L. J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Nawawi, Hadari. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Ndraha Taliziduhu, (2003) *Teori Budaya Organisasi, Cetakan Kedua*, Jakarta: PT. Rineka cipata.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik*. Bandung: Tarasito.
- _____. (1988). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsiti.
- Sedarmayanti.(2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sulistiyani, Ambar T. (2003). *Manajemen Sumberdaya Manusai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyadi, dkk, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi 9, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia.
- Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Otonomi Daerah.
- Permendes Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.