

**KONDISI LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA PERANGKAT DESA
DI DESA BONTIHING KECAMATAN KUBUTAMBAHAN
KABUPATEN BULELENG**

Oleh : Dewa Nyoman Redana*¹

Abstraksi

Kondisi lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai. Untuk itulah harus diupayakan agar terciptanya kondisi lingkungan kerja baik itu kondisi lingkungan kerja fisik dan kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik dan kondusif.

Berdasarkan hal tersebut, dalam penelitian ini dirumuskan beberapa pokok permasalahan yaitu : 1)bagaimanakah kondisi lingkungan kerja fisik pemerintahan Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ;2) bagaimanakah kondisi lingkungan kerja non fisik pemerintahan Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ? dan 3) bagaimanakah kinerja perangkat Deswa Bontihing Kecamatan Kubutambahan kabupaten Buleleng ?

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pemerintahan Desa Bontihing yang meliputi suhu, kebisingan, penerangan, sirkulasi udara serta ruang kerja sebagian besar masih kurang memadai.

Selanjutnya ditemukan pula kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja antara bawahan dengan atasan, hubungan kerja antar perangkat desa, serta tata kelola dan kemampuan menyesuaikan diri para perangkat Desa Bontihing sudah baik.

Kinerja perangkat Desa Bontihing selama ini sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari indikator kinerja yakni kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai perangkat desa yang bertugas melayani masyarakat.

Kata kunci : lingkungan kerja, kinerja, perangkat desa.

*¹Dosen FISIP Universitas Panji Sakti

1 . Pendahuluan

Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memiliki kualitas SDM yang dapat memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Dari faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya hubungan antar pegawai, fasilitas, kondisi kerja dan sebagainya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja , jika ruangan kerja tidak nyaman , panas , sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat , lingkungan kerja kurang bersih , tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal , sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan – lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2010). Sedarmayati(2010) juga mengemukakan Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Lingkungan Kerja Menurut Bambang (2001:122),” merupakan: “Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah”.

Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menerangkan bahwa Desa adalah 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. Untuk dapat mengemban amanat Undang-Undang penyelenggaraan pemerintahan daerah tersebut, maka pemerintah membutuhkan dukungan dari aparatur pemerintah yang tangguh, professional, dan mampu berbuat secara lokal serta bersaing secara global. Dengan demikian pemerintah daerah sebagai pelaksana amanat untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat desa harus memiliki kemampuan mengelola sumber daya manusia yang tersedia di daerahnya masing-masing.

Berkaitan dengan ketentuan tersebut, ini mengisyaratkan bahwa dalam melaksanakan urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan, pembangunan masyarakat, dan membina perekonomian desa harus dapat dijalankan oleh aparatur desa karena masyarakat desa telah berkembang dengan berbagai kegiatan yang semakin membutuhkan aparatur pemerintah yang profesional. Seiring dengan perkembangan masyarakat tersebut, kebutuhan akan pelayanan yang semakin kompleks serta pelayanan yang semakin baik, cepat, dan tepat sangat diperlukan oleh masyarakat. Aparatur yang berada di tengah-tengah masyarakat tersebut harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, aparatur merupakan subsistem dari penyelenggaraan pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri secara berdaya dan berhasil guna sesuai dengan perkembangan pemerintahan.

Suatu organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa mendukung terciptanya produktivitas kinerja pegawai. Karena setiap pegawai memiliki sifat, kepribadian dan tingkah laku yang berbeda. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan

orang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suatu suasana, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap perusahaan

Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk bekerja dengan nyaman dapat menghambat kinerja perangkat Desa Bontihing dilihat dari kondisi lingkungan fisik, misalnya terlihat dari luas ruang kerja kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak, kurangnya ventilasi udara sehingga menyebabkan udara yang masuk ke ruangan menjadi terhambat, akibatnya ruangan menjadi panas. Kondisi ini juga diakibatkan karena letak pemerintahan Desa Bontihing dihimpit antara Sekolah dan pemukiman masyarakat setempat. Dan letaknya menghadap ketimur jadi ketika pagi hari ruangan sudah mulai panas. Jika di lihat dari luar ruangan Pemerintahan Desa Bontihing terlihat tempat parkir yang sempit, yang mengakibatkan ruang kerja kurang baik. Kemudian kondisi sanitasi yang ada menjadi kurang baik karena menjadi satu antara sanitasi pemerintahan desa dan masyarakat setempat, sehingga mengakibatkan pencemaran udara. Jika dilihat dari non fisiknya, misalnya hubungan kerja antara perangkat desa yang terlihat kurang berkomunikasi antara satu dengan yang lainnya.

Kondisi fisik dan non fisik ini mengakibatkan Kinerja perangkat Desa Bontihing menjadi terganggu. Yang biasanya laporan bisa diselesaikan dalam waktu singkat menjadi terlalu lama. Masyarakat yang ingin mencari data mereka juga harus menunggu lebih lama dan mungkin harus datang tidak hanya sekali tetapi berkali-kali agar bisa mendapatkannya. Yang mengakibatkan masyarakat malas ke kantor Desa Bontihing. Kondisi inilah yang terjadi atau di alami kantor Pemerintahan Desa Bontihing saat ini.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Kantor Pemerintahan Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ?

2. Bagaimanakah Kondisi Lingkungan Kerja Non Fisik Kantor Pemerintahan Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ?
3. Bagaimanakah Kinerja Perangkat Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng ?

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah peneliti Deskriptif Kualitatif. Menurut Bungin (2012 : 32), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif mengenai kata-kata lisan maupun tertulis dan tingkah laku yang dapat diamati dari orang-orang yang diteliti. Sedangkan menurut Trianto (2009 : 179) penelitian kualitatif adalah penelitian yang percaya bahwa kebenaran adalah dinamis dan dapat ditemukan hanya melalui penelaahan terhadap orang-orang melalui interaksinya dengan situasi sosial mereka

Informan dalam penelitian ini adalah Perbekel, Sekretaris Desa, Kepala Urusan, dan Kelian Banjar Dinas , Tokoh masyarakat serta anggota masyarakat Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan. Informan tersebut ditunjuk secara *purposive* dengan mempertimbangkan pengetahuan mereka tentang masalah yang ditelaah. Penunjukkan orang – orang tertentu sebagai informan, dengan suatu pertimbangan bahwa mereka adalah orang – orang yang memahami permasalahan dan mampu memberikan informasi – informasi yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini informan tidak dibatasi jumlahnya, melainkan disesuaikan dengan tingkat kejenuhan data, dalam artian pengembangan informan dihentikan jika data yang terkumpul telah mampu memecahkan atau menjawab masalah penelitian secara tuntas.

Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah : (1) Kondisi lingkungan kerja Fisik Pada kantor Pemerintahan Desa Bontihing, dengan aspek-aspek sebagai berikut : suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan ruang kerja (ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi). (2) Kondisi lingkungan Kerja Non Fisik Pada kantor Pemerintahan Desa Bontihing, dengan aspek – aspek sebagai berikut : (a) hubungan kerja antara bawahan dengan atasan ; (b) hubungan

antar pegawai ; dan (c) tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik. (3) kinerja perangkat desa dalam bekerja yang meliputi : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu pelayanan, efektivitas, dan kemandirian.

Penelitian ini mengambil lokasi di Desa Bontihing Kecamatan Kubutambahan Kabupaten Buleleng, dengan tujuan untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja dan kinerja perangkat desa di Desa Bontihing. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan pemanfaatan dokumen. Analisis data mengikuti apa yang disampaikan Miles dan Huberman (Sugiyono,2013), yakni dengan empat tahapan analisis data yaitu : pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta simpulan dan verifikasi.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik Kantor Pemerintahan Desa Bontihing

Lingkungan kerja merupakan tempat para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua yaitu Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik. Keduanya saling berkaitan satu sama lain. Dalam hal ini yang dimaksudkan dalam lingkungan kerja fisik meliputi suhu/kelembaban, kebisingan, penerangan, mutu /sirkulasi udara, ruang kerja (ukuran ruang kerja, tatanan ruang kerja dan pivasasi)

Lingkungan kerja yang kondusif tentunya akan membawa dampak baik bagi kelangsungan perangkat desa dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negative bagi kelangsungan kerja para perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Dari pernyataan – pernyataan yang disampaikan oleh para informan yakni Perbekel Desa Bontihing serta beberapa orang perangkat desa, didukung dengan hasil observasi secara langsung ke lokasi penelitian yakni di Kantor Perbekel Desa Bontihing, dapat dipahami bahwa kondisi lingkungan kerja fisik memang berpengaruh terhadap kinerja para perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi lingkungan kerja fisik inilah yang berpengaruh pada prestasi

kerja pegawai. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, menurut Robbins (2006 : 36) adalah : Suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan ruang kerja (ukuran ruang kerja, penataan ruang kerja dan privasi). Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010 : 22), Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yakni : (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya) ; (2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum misalnya temperatur udara, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

3.2. Lingkungan Kerja Non Fisik Pemerintahan Desa Bontihing

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Adapun macam-macam dan bentuk lingkungan kerja non fisik meliputi : (1) hubungan kerja antara bawahan dengan atasan; (2) hubungan antar pegawai; dan (3)tata kerja dan kemampuan penyesuaian diri yang baik.

3.2.1 Hubungan Kerja Antara Bawahan Dengan Atasan

Hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan atasan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kerjasama yang baik yang tercipta antara bawahan dengan atasan mutlak diperlukan supaya terciptanya suasana kerja dan kerjasama yang baik. Atasan tidak mungkin mampu menyelesaikan semua pekerjaan sendiri tanpa adanya bantuan dari bawahan. Sebaliknya, bawahan juga tidak mungkin mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa adanya komando yang jelas serta arahan dan petunjuk dari atasan.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh Perbekel, Kaur Keuangan dan Kelian Banjar Dinas Kawanan sebagai informan, didukung dengan pengamatan langsung ketika penulis datang ke kantor Desa Bontihing, serta mengamati keseharian hubungan antara perbekel, sekretaris desa dan semua perangkat desa di Desa Bontihing, dapat dipahami bahwa mereka senantiasa berusaha untuk menjaga hubungan kerja yang baik, supaya pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab

mereka dapat terselesaikan dengan baik. Hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan atasan tentunya dapat menjamin terciptanya semangat kerja dan hasil kerja yang memuaskan. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Nitisemito (2001 : 171), bahwa hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan atasan akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Kerjasama antara bawahan dan atasan harus diupayakan sedemikian rupa sehingga tercipta kerjasama yang baik. Atasan tidak mungkin menyelesaikan semua pekerjaan sendiri tanpa bantuan dari bawahan. Demikian juga sebaliknya, bawahan tidak mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa komando yang jelas dari atasan. Atasan tidak boleh membeda – bedakan antara bawahan yang satu dengan bawahan yang lain , semua bawahan harus di hormati dan dihargai sebagaimana mereka menghormati atasan. Pegawai cenderung senang dengan atasan yang perhatian, mau mendengarkan pendapat bawahan, bisa menghormati dan menghargai hasil kerja bawahan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

3.2.2 Hubungan antar Pegawai

Sebagai makhluk sosial, setiap manusia selalu membutuhkan kehadiran orang lain dalam menjalani kehidupannya. Tidak ada seorang manusiapun didunia ini bisa hidup sendiri. Untuk itulah menjaga hubungan yang baik dan harmonis dengan sesama manusia mutlak perlu dilakukan oleh manusia. Begitu pula halnya dengan kehidupan dalam dunia kerja. Hubungan yang baik dengan orang lain sesama pegawai memang harus dilakukan supaya pekerjaan yang seberat apapun dapat diselesaikan dengan baik.

Dalam kaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perangkat desa di Desa Bontihing, maka hubungan dan kerjasama antara perangkat desa yang ada akan sangat berpengaruh terhadap terselesaikannya semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada perangkat desa tersebut.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh ketiga orang perangkat desa di Desa Bontihing tersebut, dapat diketahui bahwa mereka berusaha untuk selalu menjaga hubungan dan kerjasama yang baik antar perangkat desa yang ada, dengan

tujuan untuk lebih meringankan pekerjaan mereka. Mereka berpikir bahwa rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepada mereka (Nitisemito, 2001 : 171). Lebih jauh dikemukakan bahwa pegawai akan merasa senang apabila rekan kerjanya bisa diajak kerjasama sehingga apabila ada kesulitan dapat saling membantu. Selain itu pegawai juga merasa puas karena mereka dapat bekerja dengan tenang, dalam suasana kerja yang saling mendukung dengan rekan kerja. Sehingga pekerjaan akan menjadi lebih ringan dan mudah untuk diselesaikan.

3.2.3 Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna. Manusia memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menyesuaikan diri dengan ruang, waktu dan tempat dimana dia berada. Begitu pula dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai atau perangkat Desa di Desa Bontihing dalam mengelola kondisi tata kerja dan proses penyesuaian dengan semua lingkungan pekerjaannya sebagai perangkat desa.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh para informan, yakni Sekretaris Desa, Kaur Keuangan dan Kasi Kesejahteraan, dapat dipahami bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing perangkat desa di bawah pimpinan Perbekel dan Sekretaris Desa Bontihing yang seorang Sarjana Ekonomi, maka tata kelola dan kemampuan menyesuaikan diri pada perangkat desa di Desa Bontihing cukup baik. Hal ini bisa dilihat bagaimana mereka para perangkat desa bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Juga tidak adanya tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan, karena mereka semua sudah paham betul dengan *job description* mereka masing-masing. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Nisemito (2001 : 171), bahwa kondisi tata kerja yang ideal tentunya adalah ruang waktu dan tempat yang amat menyenangkan, sebab dengan tata kerjalah akan dapat menyelesaikan banyak masalah dan persoalan dalam pekerjaan dengan tepat waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi untuk hal ini setiap pegawai akan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang ia kerjakan dan sekaligus dapat melatih setiap pegawai untuk terampil untuk bekerja di bidangnya masing-

masing.selain itu, tata kerja yang diharapkan harusnya mampu menghindarkan pegawai dari adanya tumpang tindih dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab serta bisa menggunakan waktu, tenaga, ruang secara efektif dan efisien.

3.3 Kinerja Perangkat Desa di Desa Bontihing

Kinerja merupakan prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang, yang merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga diharapkan memiliki atau menghasilkan kualitas yang baik dan tetap melihat jumlah atau kuantitas yang akan diraihinya. Suatu pekerjaan harus dapat dilihat secara kualitas terpenuhi maupun dari segi jumlah yang akan diraih dapat sesuai dengan yang direncanakan.

Sehubungan dengan kinerja perangkat desa sebagai ujung tombak birokrasi pelayanan publik di desa, hendaknya selalu berpedoman pada asas pelayanan publik yakni : transparansi, akuntabilitas, kondisional, partisipatif, kesamaan hak, dan keseimbangan hak dan kewajiban, hal ini sepadan dengan pendapat Gede Sandiasa yang menyatakan bahwa, “kinerja dapat diukur melalui peningkatan kualitas layanan publik (Sandiasa & Agustana, 2018:2). Karena dalam hal ini, hakekat pelayanan publik yang diberikan oleh perangkat desa kepada masyarakat adalah berupa pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat (Rahmayaanty, 2013 : 86).

Perangkat desa, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, terdiri atas Sekretaris Desa, Pelaksana Kewilayahan (selanjutnya di sebut Kelian Banjar Dinas, dan pelaksana teknis yang disebut Kepala Urusan (Kaur) dan Kepala Seksi (Kasi) Perangkat desa memiliki kewajiban untuk melaksanakan 3 (tiga) fungsi pokok yaitu : (1) pelayanan kepada masyarakat; (2) fungsi operasional dan manajemen pembangunan; dan (3) fungsi ketatausahaan atau registrasi.

Berdasarkan tugas pokok fungsi perangkat desa seperti tersebut di Bab IV di atas, maka seorang Sekretaris Desa (Sekdes) adalah menjadi ketua dari seluruh

perangkat desa yang ada. Sekdes bertugas memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan serta mengawasi semua unsur/ kegiatan sekretariat desa. Sekdes juga dapat memberikan saran dan pendapat kepada Perbekel.

Dalam hal pelayanan kepada masyarakat, Sekdes biasanya berperan menggantikan posisi perbekel bila pada saat-saat tertentu Perbekel tidak hadir di kantor perbekel, sedangkan disaat yang bersamaan ada warga masyarakat yang memerlukan tanda tangan perbekel untuk surat-surat tertentu.

Pendelegasian tugas perbekel kepada Sekdes tersebut memang sudah sesuai dengan Perda.Kabupaten Buleleng Nomor 8 tahun 2006. Ini semua bertujuan supaya pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan dengan optimal. Dengan jam kerja dari pukul 08.00 wita sampai dengan pukul 14.30 wita untuk hari Senin sampai Kamis, dan pukul 07.30 wita sampai dengan pukul 13.00 wita pada hari Jumat, maka proses pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh perangkat desa yang bertugas di Desa Bontihing dapat berjalan dengan baik. Masyarakat pun sudah mengetahui jam-jam kerja kantor perbekel tersebut, sehingga masyarakat yang datang untuk mendapatkan pelayanan ke kantor perbekel sudah bisa menyesuaikan dengan jam kerja tersebut.

Pelayanan yang diberikan oleh perangkat Desa Bontihing memang tidak terbatas pada jam-jam kantor tersebut saja. Di luar jam kerja tersebut, bahkan di luar hari kerja seperti saat hari libur perangkat desa juga sering memberikan pelayanan kepada masyarakat tergantung pada kebutuhan masyarakat yang mendesak, seperti kepentingan untuk berobat ke rumah sakit yang memerlukan surat pengantar atau rujukan dari pemerintah desa, penanganan masalah-masalah sosial seperti perkelahiran, perkawinan, perselingkuhan dan masalah-masalah lainnya.

Secara kualitas, pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa kepada masyarakat Desa Bontihing sudah bisa dikatakan maksimal meskipun masih terdapat kekurangan-kekurangan. Kekurangan tersebut bersifat manusiawi karena keterbatasan yang dimiliki oleh perangkat Desa Bontihing. Secara kuantitas, jumlah pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa juga sudah maksimal.

Dari data yang diperoleh di Kantor Perbekel Desa Bontihing, jumlah pelayanan administrasi yang diberikan oleh perangkat desa Bontihing selama tahun 2018, terhitung dari awal Januari 2018 sampai akhir Juni 2018 adalah sebanyak 532 pelayanan, dengan perincian, 435 pelayanan dalam pembuatan surat-surat seperti surat pengantar untuk mencari SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), surat keterangan warga tidak mampu, surat pengantar untuk pembuatan akta (akta kelahiran dan akta perkawinan), surat pengantar untuk mencari surat ijin usaha, dan surat menyurat lainnya. Pelayanan dalam pembuatan KTP sebanyak 89 dan pelayanan untuk pembuatan Kartu Keluarga (KK) sebanyak 8 buah. Untuk pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa di luar jam kantor dan di luar hari kerja memang tidak dapat dihitung, karena pelayanan yang diberikan tersebut bersifat informal dan tidak tercatat. Misalnya, pelayanan yang diberikan oleh Kelian Banjar Dinas dalam hal melerai warga masyarakat yang bertengkar, pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa kepada warga yang datang langsung ke rumah perangkat desa hanya untuk memperoleh informasi atau konsultasi tentang suatu masalah, dan bentuk-bentuk pelayanan lainnya.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh para informan, didukung dengan hasil pengamatan secara langsung serta pemanfaatan dokumen yang ada, dapat dipahami bahwa perangkat desa di Desa Bontihing sudah mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dengan jumlah yang cukup memadai. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Robbins (2006 : 260) bahwa kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Sedangkan kuantitas merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai.

Sehubungan dengan ketepatan pelayanan yang diberikan oleh Perangkat Desa Bontihing kepada masyarakat, sudah sesuai dengan harapan masyarakat. Seperti contoh, ketika masyarakat datang ke kantor perbekel untuk mendapatkan surat pengantar untuk mengurus akta kelahiran atau akta perkawinan, maka dalam waktu yang tidak terlalu lama, urusan tersebut dapat diselesaikan.

Dari hal-hal yang disampaikan oleh informan, maka dapat dipahami bahwa perangkat desa di Desa Bontihing berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan secara tepat waktu. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2006 : 260) bahwa ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Ketepatan waktu merupakan salah satu kriteria untuk mengukur kinerja pegawai. Ketepatan waktu berarti tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu yang diinginkan, dilihat dari sudut organisasi dengan hasil yang baik serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas yang lain (Rivai, 2008)

Kinerja pegawai dalam hal ini perangkat desa Bontihing juga dapat diukur dari efektifitas, dalam hal ini tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku). Dengan jumlah sumber daya manusia sebanyak 10 (sepuluh) orang yang terdiri dari : 1(satu) orang Sekdes, 3 (tiga) orang Kaur, 3 (tiga) orang Kasi dan 3 (tiga) orang Kelian Banjar Dinas, serta 3 (tiga) unit komputer dengan jumlah dana yang terbatas, perangkat Desa Bontihing dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dalam melayani kepentingan masyarakat Desa Bontihing yang berjumlah 4907 jiwa atau 1356 Kepala Keluarga.

Dari hasil wawancara dengan beberapa orang informan dapat dipahami bahwa dengan keterbatasan tenaga, teknologi dan dana yang dimiliki oleh kantor perbeker Desa Bontihing, pelayanan kepada masyarakat khususnya yang datang ke kantor perbeker dapat dilayani dengan baik. Ini berarti bahwa efektifitas sebagai salah satu kriteria kinerja pegawai perangkat desa di Desa Bontihing sudah berjalan maksimal. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Robbins (2006 : 260), bahwa efektifitas merupakan salah satu kriteria dalam mengukur kinerja pegawai. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Selanjutnya yang dijadikan tolok ukur melihat kinerja seorang pegawai adalah kemandirian, dalam hal ini dilihat kemampuan seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campur pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

Sehubungan dengan hal tersebut, apa yang dilakukan oleh perangkat Desa Bontihing sudah mengarah kepada kemandirian. Dengan jumlah personil yang hanya 7 (tujuh) orang yang di kantor perbekel dan 3 (tiga) orang berada di tengah-tengah masyarakat, mereka dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara mandiri. Untuk yang bertugas di kantor perbekel yakni seorang Sekdes , 3 (tiga) orang Kaur dan 3 (tiga) orang Kasi, karena mereka semua sudah mendapatkan bagian tugas masing-masing, maka mereka sudah dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kerjasama diantara mereka tetap ada sebagai bagian dari hubungan interpersonal. Karena bagaimanapun setiap manusia selalu membutuhkan orang lain dalam kehidupannya. Kerjasama dengan sesama teman kerja dalam satu unit kerja memang dimungkinkan dalam konsep kemandirian dan hubungan interpersonal.

Saling membantu antara rekan kerja dalam unit kerja bukanlah bukti bahwa mereka tidak memiliki kemandirian. Karena dalam beberapa kondisi seseorang tidak mungkin bisa melakukan beberapa pekerjaan dalam satu waktu.

Dari pernyataan-pernyataan yang disampaikan oleh para informan tersebut, dapat dipahami bahwa perangkat desa di Desa Bontihing sudah memiliki tingkat kemandirian yang baik. Ini sesuai dengan yang disampaikan Robbins (2006 : 260), bahwa kemandirian dari seorang pegawai, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penutup

Dari pemaparan hasil penelitian dan pembahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja fisik pada pemerintahan Desa Bontihing adalah suhu/kelembaban kurang dimana keadaan dalam ruangan kantor pengap dan panas, kebisingan cukup baik karena lokasi kantor jauh dari jalan raya, penerangan baik, sirkulasi udara cukup baik karena ventilasi yang ada cukup banyak, ukuran ruang kerja kurang luas, penataan ruang kerja kurang terbatas karena sempitnya ruangan, serta privasi yang cukup baik meskipun posisi meja kerja berdekatan.
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik pada pemerintahan Desa Bontihing cukup kondusif dimana indikatornya adalah adanya hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan atasan, hubungan antar perangkat desa juga baik, serta tat kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik dimiliki oleh perangkat desa Bontihing.
3. Kinerja perangkat desa Bontihing sampai saat ini tergolong baik, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yakni : kualitas kerja , kuantitas kerja, ketepatan waktu pelayanan, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta kemandirian yang dimiliki oleh perangkat desa Bontihing.

Beberapa saran dapat disampaikan berkaitan dengan hasil penelitian ini, yakni:

1. Kondisi lingkungan fisik sebagai salah satu pendukung kinerja perangkat desa di Desa Bontihing hendaknya mendapatkan perhatian untuk segera dilakukan perbaikan, khususnya terhadap luas ruangan kantor tempat para perangkat desa tersebut bekerja.
2. Kondisi yang sudah kondusif dari lingkungan non fisik pada pemerintahan Desa Bontihing hendaknya terus dipelihara dan ditingkatkan, supaya dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.
3. Kinerja perangkat Desa Bontihing yang selama ini sudah berjalan dengan baik hendaknya bisa lebih ditingkatkan dengan memunculkan beberapa ide dan inovasi terbaru sebagai bagian dari upaya memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat demi suksesnya pembangunan desa secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, Kusriyanto. 2001. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Pustaka Binaman Pressindo: Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2010. *Manajemen Personalian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghaila Indonesia: Jakarta
- Rahmayanty, Nina, 2013, *Manajemen Pelayanan Prima*, Graha Ilmu : Yogyakarta
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia*, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2008. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sandiasa, Gede dan Putu Agustana, 2018. “Reformasi Administrasi dan Birokrasi Pemerintahan Daerah dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Publik di Daerah”. Dalam *Public Inspiration Jurnal Administrasi Publik*, [Vol 3, No 1 \(2018\)](https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/824/551) <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/824/551>
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.
- Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah