

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah telah disahkan, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan diterapkannya otonomi daerah. Di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, provinsi dan kabupaten/kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola keuangan daerah dan sumber daya yang ada di daerahnya. Pelaksanaan otonomi daerah atau desentralisasi membuka peluang/kesempatan untuk suatu daerah menjadi maju dan berkembang dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada di daerahnya, yang mana hal ini tidak dapat terwujud ketika sistem sentralisasi masih diterapkan di Indonesia.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 maka daerah harus segera melakukan penyesuaian atas perubahan-perubahan yang telah ditetapkan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 antara lain perubahan-perubahan mengenai Tupoksi, kelembagaan maupun perubahan mengenai kelembagaan.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah

pada prinsipnya mengubah sistem penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat.

Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat daerah di kabupaten/kota adalah Desa Nogotirto. Desa sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Pembentukan desa-desa dimaksudkan untuk mempermudah jangkauan masyarakat dalam mengakses pelayanan sesuai dengan kebutuhan masing-masing sehingga tidak harus ke kantor kecamatan, kabupaten/kota. Desa merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas dan dengan adanya Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik adalah Undang-Undang yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, kohesi sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam, memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik. Negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik

yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, membangun kepercayaan masyarakat atas pelayanan publik. Yang dilakukan penyelenggara pelayanan publik merupakan kegiatan yang harus dilakukan seiring dengan harapan dan tuntutan seluruh warga negara dan penduduk tentang peningkatan pelayanan publik, diperlukan norma hukum yang memberi pengaturan secara jelas, sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang didalam penyelenggaraan pelayanan publik.

Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Desa juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dari pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasil guna.¹

Dalam Peraturan Undang-Undang Dasar Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa yaitu Undang-Undang Desa adalah satu perangkat aturan tentang penyelenggaraan pemerintah tingkat desa yang berkembang dalam bermacam bentuk. Banyaknya bentuk keberadaan desa ini tak pelak butuh dilindungi dan juga diberdayakan dengan tujuan supaya menjadi semakin kuat, maju, mandiri, dan demokratis. Dengan adanya pemberdayaan desa, hal yang ingin dicapai tak lain adalah terciptanya sebuah dasar kuat dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan. Sehingga semua lapisan

¹. (Wasistiono, Sadu dkk. tahun2002)

masyarakat akan menikmati keadilan, kemakmuran, dan dan kesejahteraan bersama.

Munculnya Undang-Undang Desa ini tak lain adalah sebagai bentuk tatanan mengenai desa yang dikembalikan lagi kepada asal-usulnya. Hal yang perlu disadari, bahwa sejatinya desa di setiap daerah ini telah ada bahkan sebelum Indonesia ini terbentuk sebagai sebuah negara berdaulat. Artinya, keberadaan Undang-Undang Desa ini menjadi langkah yang sah dalam mengembalikan beragam tatanan sesuai adat dan aturan lokal sebelum diseragamkan oleh rezim Orde baru, dengan tujuan agar kesejahteraan bisa benar-benar menyentuh rakyat tataran bawah.

Beberapa materi yang diatur oleh Undang-Undang Desa antara lain adalah tentang:

1. Asas Pengaturan
2. Penataan Desa
3. Kewenangan Desa
4. Penyelenggaraan Pemerintahan Desa
5. Hak dan Kewajiban Desa dan Masyarakat Desa
6. Peraturan Desa, Keuangan Desa dan Aset Desa
7. Kedudukan dan Jenis Desa
8. Pembangunan Desa dan Pembangunan Kawasan Perdesaan
9. Badan Usaha Milik Desa (*Bumdesa*)
10. Kerja Sama Desa
11. Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Desa
12. Pembinaan dan Pengawasan.

Hal Krusial Mengenai Anggaran:

1. Poin paling krusial dalam pembahasan Rancangan Undang-Undang Desa sebelum disahkan menjadi Undang-Undang adalah yang berhubungan dengan alokasi anggaran desa, dimana ada ketentuan besarnya alokasi anggaran yang langsung ke desa ditetapkan jumlahnya sebanyak 10 persen dari dan di luar dana transfer daerah. Selain itu yang juga menjadi bahan pertimbangan adalah jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, serta kesulitan kondisi geografi.
2. Sumber Pendapatan Desa

Sumber Pendapatan Desa dijelaskan dalam Undang-Undang Desa pada bagian Penjelasan di nomor ke-9. Berikut ini adalah kutipan selengkapnya;

Desa mempunyai sumber pendapatan Desa yang terdiri atas pendapatan asli Desa, bagi hasil pajak daerah dan retribusi daerah Kabupaten/Kota, bagian dari dana perimbangan keuangan pusat dan daerah yang diterima oleh Kabupaten/Kota, alokasi anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota, serta hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga.

Bantuan keuangan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten/Kota kepada Desa diberikan sesuai dengan kemampuan keuangan Pemerintah

Daerah yang bersangkutan. Bantuan tersebut diarahkan untuk percepatan Pembangunan Desa. Sumber pendapatan lain yang dapat diusahakan oleh Desa berasal dari Badan Usaha Milik Desa, pengelolaan pasar Desa, pengelolaan kawasan wisata skala Desa, pengelolaan tambang mineral bukan logam dan tambang batuan dengan tidak menggunakan alat berat, serta sumber lainnya dan tidak untuk dijualbelikan.

Bagian dari dana perimbangan yang diterima Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus yang selanjutnya disebut Alokasi Dana Desa.

Alokasi anggaran untuk Desa yang bersumber dari Belanja Pusat dilakukan dengan mengefektifkan program yang berbasis Desa secara merata dan berkeadilan. Desa sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Pembinaan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya di titik beratkan pada pemerintah Desa. Karena Desa merupakan pusat

pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur kantor Desa Nogotirto sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah desa sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor desa dari kualitas pelayanan yang diterimanya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.²

Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah "*level of performance*" atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya cukup tinggi, begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka pegawai tersebut merupakan pegawai yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan tugas penting bagi organisasi publik khususnya desa untuk mengetahui level kinerja pegawai yang dimilikinya. Namun demikian, yang sederhana, mengingat setiap metode yang digunakan dalam penilaian kinerja mengandung bias penilaian. Bias penilaian tersebut, bisa menghasilkan hasil penilaian yang tidak cermat dan tidak

²Suwatno, dan Priansa, Donni Juni, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung, hlm. 196

tepat sasaran bagi organisasi publik. Sedangkan di sisi yang lain, organisasi harus memperoleh informasi yang memadai terkait dengan kinerja pegawainya, sebagai bahan pertimbangan bagi keputusan-keputusan strategis organisasi, baik terkait kebijakan umum organisasi, maupun terkait dengan kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia. Serta dengan adanya Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Pengelolaan Sumber Pendapatan Desa yaitu Pelaksanaan dan hak kewajiban desa dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, serta pembinaan dan pemberdayaan masyarakat memerlukan pembiayaan yang bersumber dari pendapatan desa. Pendapatan desa lebih dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam pelaksanaan kewenangan desa sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu mengatur sumber pendapatan desa dengan peraturan daerah.

Jenis sumber pendapatan desa terdiri dari:

- a. Pendapatan asli desa.
- b. Alokasi anggaran pendapatan dan belanja negara.
- c. Bagian dari hasil pajak daeran dan retribusi daerah.
- d. Alokasi dana desa yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima daerah.
- e. Bantuan keuangan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah provinsi dan anggaran pendapatan dan belanja daerah.
- f. Hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga dan lain lain.
- g. Pendapatan desa yang sah.

Pendapatan asli desa terdiri atas:

- a. Hasil usaha.
- b. Hasil aset desa.
- c. Swadaya dan partisipasi.
- d. Gotong royong dan lain lain.
- e. Pendapatan asli desa.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, disebutkan bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang wewenang 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.

Desa mempunyai kewenangan meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat desa. Kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah provinsi, atau pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam melaksanakan kewenangan tersebut, desa diberikan pendapatan desa yang bersumber dari pendapatan asli desa terdiri atas hasil usaha, hasil aset, swadaya dan partisipasi, gotong royong dan lain lain pendapatan asli desa. Alokasi anggaran pendapatan dan belanja negara, bagian hasil pajak daerah dan retribusi daerah. Alokasi dana desa yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima daerah. Bantuan keuangan dari anggaran pendapatan dan belanja daerah provinsi dan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Hibah dan sumbangan yang tidak mengikat dari pihak ketiga dan lain lain pendapatan desa yang sah.

Telah diketahui terbentuknya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagaimana bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung-jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Dengan adanya Undang- Undang ini, penilaian kinerja pegawai nantinya tidak berpatokan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), tapi lebih ditekankan pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), untuk Mengetahui Pelaksanaan Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Nogotirto yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 (SKP) adalah sasaran kinerja pegawai yang ada dalam salah satu unsur di dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

Ketentuan Sasaran Kerja Pegawai meliputi:

1. Sasaran Kerja Pegawai memuat tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.
2. Sasaran Kerja Pegawai harus disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai
3. Dalam hal Sasaran Kerja Pegawai yang disusun oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak disetujui oleh pejabat penilai maka keputusannya diserahkan kepada atasan pejabat penilai dan bersifat final.

4. Sasaran Kinerja Pegawai ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari.
5. Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun Sasaran Kinerja Pegawai pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.
6. Pegawai Negeri Sipil yang tidak menyusun Sasaran Kinerja Pegawai dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil.
7. Sasaran Kinerja Pegawai memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus berdasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugas yang telah ditetapkan dalam Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Dan Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kinerja Pegawai berdasarkan Rencana Kerja Tahunan instansi. Dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut:
 - a. Jelas
 - b. Dapat diukur
 - c. Relevan
 - d. Dapat dicapai
 - e. memiliki target waktu

Unsur-Unsur Sasaran Kerja Pegawai:

1. Kegiatan Tugas Jabatan mengacu pada Penetapan Kinerja/Rencana Kerja tahunan. Dalam melaksanakan kegiatan tugas jabatan pada prinsipnya pekerjaan dibagi habis dari tingkat jabatan tertinggi Sampai dengan jabatan terendah secara Hierarki.
2. Angka Kredit (Fungsional/Guru)
3. Target.

Dalam menetapkan target meliputi aspek sbb:

- a. Kuantitas (Target Output)
- b. Kualitas (Target Kualitas)
- c. Waktu (Target Waktu)
- d. Biaya (Target Biaya)

Tata Cara Penilaian Sasaran Kerja Pegawai yaitu Nilai Pencapaian

Sasaran Kerja Pegawai dinyatakan dengan angka dan keterangan:

91 – ke atas : Sangat baik

76 – 90 : Baik

61 – 75 : Cukup

51 – 60 : Kurang

50 – ke bawah : Buruk

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, atau sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja.

Rumus Pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai:

1. Menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan
 - a. Tugas tambahan yang dilakukan dalam 1 tahun sebanyak 1-3 kegiatan nilai 1
 - b. Tugas tambahan yang dilakukan dalam 1 tahun sebanyak 4-6 kegiatan nilai 2
 - c. Tugas tambahan yang dilakukan dalam 1 tahun sebanyak 7 kegiatan atau lebih nilainya 3

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil pada tahun berjalan menemukan sesuatu yang baru dan berkaitan dengan tugas pokoknya serta dapat dibuktikan dengan surat keterangan dari:

1. Unit kerja setingkat Eselon II.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian
3. Presiden

maka akan diberikan nilai kreativitas:

- a. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi unit kerjanya dan dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh kepala unit kerja setingkat eselon II Nilai 3.
- b. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasinya serta dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh Pejabat Pembuat Komitmen Nilai 6.

- c. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi negara dengan penghargaan yang diberikan oleh Presiden Nilai 12.
1. Dalam hal kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian meliputi aspek biaya.
 2. Setiap instansi menyusun dan menetapkan standar teknis kegiatan sesuai dengan karakteristik, sifat, jenis kegiatan, dan kebutuhan tugas masing-masing jabatan.
 3. Instansi dalam menyusun standar teknis kegiatan dilakukan berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh Kepala Badan Kepegawaian Negara
 4. Dalam hal realisasi kerja melebihi dari target maka penilaian Sasaran Kinerja Pegawai capaiannya dapat lebih dari 100 (seratus)
 5. Dalam hal Sasaran Kinerja Pegawai tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu Pegawai Negeri Sipil maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya Perilaku Kerja merupakan salah satu unsur yang memuat 40% Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek:

- a. Orientasi pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerja sama
- f. Kepemimpinan

1. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural.
2. Penilaian perilaku dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap Pegawai Negeri Sipil sesuai kriteria yang ditentukan.
3. Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat dilingkungan unit kerja masing-masing.
4. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus)

Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (ASN) dibuat agar lebih meningkatkan kinerja pegawai. Metode penilaian dengan cara ini dianggap bisa lebih mengintensifkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, karena merupakan penggabungan antara penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dengan perilaku kerja. Untuk bobot penilaian sendiri terdiri dari Sasaran Kinerja Pegawai sebesar 60 persen dan perilaku kerja sebesar 40 persen.

Terbitnya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara itu mungkin karena metode Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yaitu Penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil sudah tidak efektif lagi karena cenderung terjebak dalam proses formalitas sehingga kehilangan arti dan makna substantif. Untuk itu Undang-Undang Aparatur Sipil Negara terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas, dan pengembangan pemanfaatan potensi. Aturan menyangkut kinerja dan prestasi kepegawaian merupakan kewenangan pemerintah pusat, artinya Undang- Undang Aparatur Sipil Negara merupakan keputusan dari pemerintah pusat, sehingga aturan

dapat dipergunakan sebagaimana mestinya di instansi pemerintah lainnya seperti di desa.

Kinerja pegawai kantor desa yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintah desa sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor desa dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Desa Nogotirto merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan publik antara lain pembuatan surat pengantar, seperti IMB (Izin Mendirikan Bangunan), SKDU (Surat Keterangan Domosili Usaha), SKTM (Surat Keterangan Tidak Mampu), SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), SITU (Surat Izin Tempat Usaha), KTP (Kartu Tanda Penduduk), KK (Kartu keluarga), surat pindah dan lain sebagainya yang melayani masyarakat di Desa Nogotirto.

Kemajuan suatu organisasi seperti kantor desa di Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman sangat ditentukan dari kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas sehingga berbanding lurus dengan kinerja pelayanan dari instansi tersebut. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. Desa sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan

menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan hidup matinya suatu organisasi pemerintah sematamata tergantung pada manusia, karena pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi pemerintahan.

Tabel 1.1
Data Pegawai Desa Nogotirto

No	Nama	Jabatan
1	Faizin, S.Sos	Kepala Desa
2	Drs. Yuda Wadana	Sekertaris Desa
3	Rifa	Staf
4	Muhzidin, S.Sos	Kasi Pemerintahan
5	Aan	Staf
6	Suyamto	Kasi Kesejahteraan
7	Desti Wan	Staf
8	Wardah. B.Sc	Kasi Pelayanan
9	Usman Hartadi, S.Ag	Staf
10	Drs. Sudarmiyanto	Kasi TU dan Umum
11	Muammalah	Staf
12	Mustamiroh	Kaur Keuangan
13	Budiati, S.E	Staf
14	Muflikun, S.E.I	Kaur Perencanaan

Sumber : Kantor Desa Nogotirto

Berdasarkan data yang menunjukkan jumlah pegawai tersebut, pegawai yang merupakan penggerak kegiatan dan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi khususnya di Desa Nogotirto dibutuhkan

manajemen yang baik terutama pada faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi, terutama bila mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi seperti di Desa Nogotirto akan dapat dicapai dengan kinerja yang baik, apabila dapat memberikan rasa kepuasan terhadap masyarakat dalam hal pelayanan publik yang diperoleh masyarakat seperti yang disebutkan di atas dalam hal melayani masyarakat. Tentunya hal ini tidak terlepas dari kinerja pegawai yang mau tidak mau sebagai aparatur dan abdi negara harus sepenuhnya memberikan mutu profesionalitasnya yang terbaik untuk masyarakat. Akan tetapi hal itu belum begitu dirasakan seperti mayoritas harapan masyarakat di Desa Nogotirto. Birokrasi Desa Nogotirto diakui oleh banyak pihak pejabat birokrasi Desa Nogotirto belum sepenuhnya dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya. Utamanya dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya menurut bidang dan tingkatan masing-masing belum dapat dijalankan secara maksimal. Berdasarkan dari hasil obeservasi awal, terindikasi beberapa masalah kinerja pegawai yang dilanggar oleh para pegawai di kantor Desa Nogotirto antara lain, kurang optimalnya pegawai desa dalam memberikan pelayanan publik kepada

masyarakat, hal ini peneliti indikasikan dari beberapa masyarakat yang mengeluhkan lambatnya pelayanan yang diterima. Masyarakat mengeluhkan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai yang tidak disiplin seperti pelanggaran ketentuan jam kerja; keterlambatan masuk kerja serta keterlambatan dalam pelayanan, sehingga secara langsung menghambat dalam hal ketepatan waktu pelayanan. Kemudian masih adanya pegawai yang bersikap kurang ramah dalam hal melayani masyarakat. Hal semacam ini yang menyebabkan penurunan hasil kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga kualitas dan pencapaian kerja di kantor desa menjadi tidak efektif dan efisien. Banyaknya keluhan masyarakat tersebut, peneliti mengindikasikan bahwa tidak adanya teguran ataupun sanksi dari pimpinan terhadap bawahannya yang melakukan pelanggaran. Pelaksanaan tugas yang tidak efisien, seperti berkas pekerjaan yang menumpuk tertunda di meja pimpinan. Dari hasil pemaparan yang disampaikan mengindikasikan masih ada pelaksanaan tugas yang tidak efisien, membuat sejumlah pekerjaan dapat tertunda ditunjang juga dengan jumlah pegawai yang minim.

Berdasarkan masalah-masalah di atas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti tentang kinerja pegawai di Kantor Desa Nogotirto. Sehingga peneliti dapat mengetahui sejauh mana kinerja pegawai serta kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat di desa tersebut. Peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang peneliti paparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman?
2. Faktor-Faktor apa saja yang Menghambat dalam Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka Tujuan Penelitian yaitu untuk mengetahui

1. Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman.
2. Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nogotirto Kecamatan Gamping Kabupaten Sleman” adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat bagi pengembangan keilmuan dan pengetahuan karena akan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia akademis khususnya Hukum Administrasi Negara, terutama yang berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah. Selain itu, penelitian ini

juga dapat bermanfaat untuk pengembangan studi hukum administrasi negara.

2. Secara Praktis

Bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmu-ilmu yang pernah diperoleh peneliti selama mengikuti pendidikan di Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta hingga saat ini. Selain itu, karya peneliti dapat dijadikan bahan informasi dan referensi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.