

# KINERJA PEMERINTAH DESA DALAM PENGELOLAAN ALOKASI DANA DESA PADA DESA VATUNONJU KECAMATAN BIROMARU KABUPATEN SIGI

Fitri

*fitri.sipanawa@gmail.com*

*Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako*

## Abstract

*This research aimed to know the to determine the Performance Analysis Management of Village Fund Allocation at Sub-District of Vatunonju Sigi Regency. This aimed used a qualitative approach to the informant as much as five (5) persons within the Performance Analysis Management of Village Fund Allocation at Sub-District of Vatunonju Sigi Regency. This research result showed that the Performance Analysis Management of Village Fund Allocation at Sub-District of Vatunonju Sigi Regency had not yet run well as from 5 (five) dimension investigated, 3 (three) dimensions did not work well such as dimension of produktivity, service quality and accountability but two was only that worked well enough i.e responsiveness and responsibility.*

**Keywords:** *Performance, Productivity, Service Quality, Responsiveness, Responsibility, and Accountability*

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah semakin menunjukkan upaya pemerintah pusat untuk mengimplementasikan pemerintahan yang di inginkan banyak kalangan, pemberian otonomi daerah diartikulasikan sebagai upaya untuk lebih memberikan pelayanan maksimal bagi daerah untuk dapat mengelola potensi yang ada di daerah masing-masing.

Sejalan dengan diberlakukannya undang-undang tersebut tidak serta merta memberikan nilai plus bagi daerah, akan tetapi kondisi ini telah menjadi tantangan bagi daerah untuk lebih memotivasi diri dalam mengembangkan segala potensi sumber daya yang ada untuk menjadi yang terbaik.

Salah satu masalah besar bagi hampir seluruh pemerintah daerah di Indonesia pada era otonomi dewasa ini adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia khususnya di daerah. Menyadari hal tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk diprioritaskan sehingga dapat mencapai

tujuan organisasi sebagaimana yang kita harapkan bersama.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (1993:27) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya : a) berorientasi pada prestasi, b) memiliki percaya diri, c) berpengendalian diri, d) kompetensi. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik dimasa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang diharapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka (Rivai et.al, 2011 : 17).

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan

dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai karyawan dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas karyawan dan sulitnya mengukur kinerja karyawan di lingkup instansi pemerintahan (Nurmianto, Siswanto, 2010 : 27). Manajemen sumber daya manusia yang efektif berkaitan langsung dengan keberhasilan upaya peningkatan kinerja pegawai, baik pada tingkat individual, tingkat kelompok kerja, dan pada tingkat organisasi. Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, artinya manusia yang memiliki daya, kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan organisasi sehingga akan terwujud kinerja sebagaimana yang diharapkan.

Pengelolaan Alokasi Dana Desa selayaknya dapat mencerminkan komitmen pemerintah daerah untuk melaksanakan pemerintahan yang tidak mengorbankan kepentingan publik (*publik sphere*).

Pembangunan desa selama ini, masih banyak bergantung dari pendapatan asli desa dan swadaya masyarakat yang jumlah

maupun sifatnya tidak dapat diprediksi. Oleh karena itu untuk menunjang pembangunan di wilayah pedesaan, pemerintah pusat mengarahkan kepada beberapa kabupaten untuk melakukan pengalokasian dana langsung ke desa dari APBD-nya. Kebijakan pengalokasian dana langsung ke desa ini disebut sebagai kebijakan Alokasi Dana Desa (ADD). Peraturan Pemerintah nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa telah menetapkan landasan yang jelas dalam penataan pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan desa antara lain memberikan keleluasaan dalam menetapkan produk pengaturan yang berkenaan dengan desa.

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah nomor 43 Tahun 2014, desa diberikan kewenangan untuk melaksanakan perannya dalam mengatur dan mengurus komunitasnya, yang mencakup:

1. Urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa;
2. Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa;
3. Tugas pembantuan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota; dan
4. Urusan pemerintahan lainnya yang oleh Peraturan Perundang-undangan diserahkan kepada desa.

Dengan demikian, Peraturan Pemerintah ini mengatakan bahwa adanya otonomi yang dimiliki oleh desa ataupun dengan sebutan lainnya dan kepala desa melalui pemerintahan desa dapat diberikan penugasan ataupun pendelegasian dari pemerintah pusat maupun daerah untuk melaksanakan urusan-urusan pemerintah tertentu. Disamping itu, setiap upaya pembangunan di kawasan perdesaan yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten/kota dan atau pihak ketiga harus mengikutsertakan pemerintahan desa.

Hal ini tentu berimplikasi pada alokasi pembiayaan yang diberikan. Di masa yang lalu selalu muncul persoalan-persoalan klasik mengenai penyelenggaraan pemerintah daerah dengan keuangan daerah. UU No 32 tahun 2004 menjelaskan bahwa tugas-tugas pembantuan tersebut disertai dengan pembiayaan, sarana dan prasarana serta sumberdaya manusia. Dengan kata lain tidak ada mandat tanpa pendanaan (*no mandate without funding*). Dalam konteks ini dapat ditafsirkan bahwa negara tetap melakukan perannya memberikan fasilitasi kepada daerah untuk berkembang, tidak hanya menyerahkan kepada kemampuan/kapasitas daerah. Di sisi lain, daerah diberi kewenangan yang seluas-luasnya untuk melaksanakan pembangunan, dan dengan kewenangan itu maka daerah akan menggali sumber-sumber keuangan sebesar-besarnya sepanjang bersifat legal dan diterima masyarakat luas. Hal inipun berlaku juga dalam kaitannya hubungan pemerintah kabupaten dengan pemerintah desa.

Bagi setiap organisasi, penilaian terhadap kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk dapat mengetahui sejauh mana tujuan organisasi tersebut berhasil diwujudkan dalam jangka waktu atau periode tertentu. Dewasa ini istilah kinerja telah menjadi perbincangan kalangan para ilmuwan, birokrat, pengusaha dan mahasiswa serta masyarakat umum. Kinerja secara terminology atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan atau sumber daya manusia. Terlebih, saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”,

“unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004:191).

Pengertian kinerja selalu dikaitkan dengan akuntabilitas. Menurut Chandler dan Plano (dalam Yeremias T. Keban, 2008:209) akuntabilitas merupakan suatu kondisi dimana seorang yang menggunakan otoritas atau kekuasaan dapat dibatasi oleh instrumen eksternal dan norma-norma internal. Secara eksternal akuntabilitas merupakan tanggungjawab terhadap sumber daya otoritas yang diberikan atau diserahkan seperti akuntabilitas *fiscal*, akuntabilitas legal, akuntabilitas program, akuntabilitas proses dan akuntabilitas *outcome*. Sedangkan secara internal akuntabilitas berkenaan dengan etika, profesional dan praktek dalam menjalankan tanggungjawab yang diserahkan, yang mengatur individu administrator menurut standar dan idealnya suatu profesi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Terkait dengan ukuran dan standar kinerja, David Devries, dkk, 1981 menyatakan bahwa melakukan pengukuran kinerja 3 (tiga) pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan *personality trait*, yaitu dengan mengukur kepemimpinan, inisiatif, dan sikap.
2. Pendekatan perilaku, yaitu dengan mengukur; umpan balik, kemampuan presentasi, *respons* terhadap *complain* pelanggan.

Pendekatan hasil, yaitu dengan mengukur: kemampuan produksi,

kemampuan menyelesaikan produk sesuai jadwal, peningkatan produksi/penjualan.

Kesulitan lain dalam menilai kinerja birokrasi publik muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik sering kali bukan hanya sangat kabur, tetapi juga bersifat multi dimensional. Kenyataan bahwa birokrasi publik memiliki *stakeholders* yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering kali berbenturan satu dengan lainnya membuat birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para *stakeholders* juga berbeda-beda. Namun, menurut Agus Dwiyanto, 2013: 50), ada beberapa indikator yang biasanya digunakan mengukur kinerja birokrasi publik, sebagai berikut:

1. **Produktivitas:** Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efesiensi, tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
2. **Kualitas Layanan:** Isu mengenai kualitas layanan cenderung menjadi semakin penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima organisasi publik. Dengan demikian kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja organisasi publik. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara murah dan mudah. Informasi

mengenai kepuasan kualitas pelayanan sering kali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik. Akibat akses terhadap informasi mengenai kepuasan masyarakat terhadap kualitas layanan relative sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja organisasi publik yang mudah dan murah dipergunakan. Kepuasan masyarakat bisa menjadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. **Responsivitas:** Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat *responsivitas* disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. *Responsivitas* dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena *responsivitas* secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan Misi dan Tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki *responsivitas* rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
4. **Responsibilitas:** *Responsibilitas* menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang *eksplisit* maupun *implicit*. Oleh sebab itu, *responsibilitas* bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan *responsivitas*.
5. **Akuntabilitas:** Akuntabilitas publik menunjuk pada besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh

rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dilihat dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Dengan demikian dari fenomena yang diargumentasikan pada latar belakang pemikiran, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul tesis adalah Kinerja Pemerintah Desa Vatunonju dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa pada Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ”.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk penelitian kualitatif. Dalam tipe penelitian ini menggambarkan atau melukiskan secara rinci, sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan fenomena yang diselidiki dari yang bersifat umum ke khusus. Menurut Sugiyono (2013:49-53) penelitian deskriptif tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu, tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang sesuatu variabel, gejala atau keadaan.

Penelitian ini mengambil lokasi pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Adapun pertimbangan dalam memilih lokasi penelitian ini yaitu karena sesuai dengan judul penelitian ini yaitu Kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan alokasi dana desa. Dimana Kinerja

pemerintahan desadi dalam pelaksanaan tersebut hingga saat ini belum terlaksana sebagaimana mestinya sehingga penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana kinerja pemerintah desa dalam pengelolaan alokasi dana desa tersebut. Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan (*tentative*), yakni sejak bulan September s/d Nopember 2015 Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini sebanyak 5 (lima ) orang, terdiri dari Kepala Desa, Sekretaris Desa, Anggota BPD, Tokoh Masyarakat: Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan pengamatan (*observation*), wawancara (*interview*), dan dokumentasi. Untuk menganalisis data secara umum, menggunakan analisis reduksi data, *display* data, kesimpulan dan verifikasi.

Untuk mengetahui kinerja pemerintah desa dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Di Desa Vatunonju, penulis menggunakan pendekatan teori Agus Dwiyanto, dimana melihat pelaksanaan suatu kebijakan berdasarkan 4 indikator, yaitu Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pengelolaan Alokasi Dana Desa Pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi**

Kinerja Pemerintah Desa Vatunonju dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa pada Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi cukup rendah dari segi kualitas pelayanan, produktivitas, dan akuntabilitas. Ketiga faktor tersebut selama ini sering kali mengalami masalah didalamnya karena ketiga indikator ini belum berjalan dengan baik dalam pengelolaan alokasi dana desa pada Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru

Kabupaten Sigi. Kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi terutama terkait dengan tingkat produktivitas, kualitas layanan dan akuntabilitasnya. Hal inilah yang menjadi permasalahan dasar pada kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam mengimplementasikan kebijakan peraturan daerah yang mengatur tugas dan fungsi Kepala Desa. Dari ke tiga faktor tersebut berdampak pada kualitas pendidikan formal dan informal yang dimiliki oleh aparat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Namun, demikian berdasarkan hasil penelitian faktor responsivitas dan responsibilitas cukup baik karena aparat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi patuh terhadap peraturan atau kebijakan peraturan daerah dan arahan Kepala Desa. Para pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi cukup respon terhadap tuntutan kerja yang selama ini yang dibebankan pekerjaan dari semua pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Hanya saja, keterbatasan kualitas individu aparat yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerjanya. Sedangkan responsibilitas menyangkut adanya dampak terhadap kinerja, yaitu kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi, sebagai akibat dari kurangnya kinerja individu aparat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Faktor responsibilitas tidak terlalu berdampak kinerjanya karena hal ini menyangkut tanggungjawab organisasi atau kebersamaan.

### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan efesiensi dan efektifitas pelayanan pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam memberikan kualitas pelayanan kinerja terhadap masyarakat Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Produktivitas ini pula merupakan suatu hal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam pengelolaan alokasi dana desa

Seperti yang disampaikan oleh Abd. Hafid K. Halimei selaku Kepala Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang mengatakan bahwa:

*“Saya mengakui bahwa memang benar di pemerintahan desa Vatunonju ini belum dapat dikatakan pelayanan yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Karena aparat desa dan BPD Desa Vatunonju ini belum dapat secara efektif dan efisien dalam pengelolaan alokasi dana desa yang merupakan representative wakil dari masyarakat desa Vatunonju yang tentunya akan selalu memperjuangkan aspirasi masyarakat itu sendiri dalam hal ini pemberian pelayanan yang baik tentunya”.* (wawancara 12 Oktober 2015).

Produktivitas dipemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini masih sangat rendah. Karena Pemerintah Desa dan BPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum dapat memberikan pelayanan yang efektif dan efisien terhadap masyarakat Desa Vatunonju. Padahal produktivitas dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan sebagai alat untuk mengukur sejauh mana kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Namun hal ini produktivitasnya masih sangat rendah oleh karena itu, penting kiranya dilakukan perbaikan terhadap kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi demi terciptanya kinerja yang efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat desa Vatunonju.

Hal ini senada yang disampaikan Abdul Rasyid selaku Sekretaris Desa Vatunonju

Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“Memang benar bahwa produktivitas pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini masih sangat rendah. Hal ini terlihat pada kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dan BPD dalam pengelolaan alokasi dana desa ini yang belum efektif dan efisien, sehingga segala bentuk pelayanan dan pengurusan pengelolaan keuangan mengalami berbagai macam masalah didalamnya”.* (wawancara 12 Oktober 2015).

Berdasarkan dari beberapa informan diatas mengakui bahwa produktivitas di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini masih sangat lemah. Masih banyak program serta pelayanan yang tidak berjalan secara efektif dan efisien dalam pengelolaan alokasi dana desa dari pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. oleh karena itu pemerintah dalam hal ini aparat desa sangat diharapkan dapat meningkatkan kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi agar supaya pelayanan ini dapat berjalan dengan baik terhadap masyarakat Desa Vatunonju. Karena produktivitas ini adalah salah satu indikator untuk mencapai kinerja yang lebih baik serta menilai keberhasilan kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

### **Kualitas Layanan**

Kualitas layanan cenderung menjadi sangat penting dalam menjalankan organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai kinerja pegawai yang muncul karena ketidakpuasan masyarakat dalam pelayan Publik. Hal ini seperti yang terjadi di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Berkualitas tidaknya pelayanan yang diberikan ini akan berpengaruh pada kinerja pegawai di pemerintahan Desa Vatunonju

Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Dengan demikian keputusan masyarakat terkait masalah kualitas layanan dapat dijadikan indikator kerja organisasi. Kualitas layanan yang dimiliki oleh pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini dapat dijadikan salah satu indikator dalam mengukur kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Oleh karena itu, untuk mengetahui seperti apa kualitas layanan pegawai di pemerintahan Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi maka peneliti tentunya mewawancarai beberapa informan terkait masalah kualitas pelayanan pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Seperti yang disampaikan Abd. Hafid K. Halimei selaku Kepala Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“saya mengakui kualitas layanan pegawai dipemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini belum mencapai kualitas pelayanan yang baik hal ini dapat terlihat pada pendidikan yang dimiliki serta pengalaman kerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang masih sangat rendah. Sehingga hal inilah yang membuat kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini tidak berjalan dengan baik dalam pengelolaan alokasi dana desa karena faktor kualitas pelayanannya yang masih sangat terhitung rendah atau belum mencapai dari standar sesungguhnya”.* (wawancara 12 Oktober 2015)

Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan dalam hal ini Kepala Desa Vatunonju untuk lebih tegas dalam memimpin pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi guna mencapai kinerja organisasi pemerintahan yang baik dengan didukung oleh kualitas pelayanan yang baik pula. Sehingga dalam pengelolaan alokasi

dana desa pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini akan berjalan dengan baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat Kabupaten Sigi yang melakukan urusan di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Maka dari itu, kualitas layanan harus ditingkatkan agar supaya kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini menjadi baik sebab baik dan tidaknya kinerja ini bergantung pada kualitas layanan yang dimiliki pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi itu sendiri.

Sementara menurut Udin selaku tokoh Adat Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“bagaimana mungkin kualitas layanan pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini tidak rendah, hal ini disebabkan karena masih rendahnya sumber daya manusia yang dimiliki aparat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi, sehingga dalam pengelolaan alokasi dana desa pegawai sebagai aparat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini menjadi lambat dan tidak profesional dan terpercaya dalam menjalankan roda organisasi pemerintah sebagai pelayan masyarakat khususnya masyarakat Desa Vatunonju dalam pengelolaan alokasi dana desa”.* (wawancara, 12 Oktober 2015)

Dengan demikian sumber daya manusia yang relatif rendah ini akan mempengaruhi kualitas kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Oleh karena itu, sumberdaya manusia yang baik ini akan mendukung terhadap kinerja serta kualitas layanan yang akan baik pula bagi pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Maka tak heran kemudian ketika kualitas pelayanan ini adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap organisasi

pemerintah Kabupaten Sigi khususnya di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang merupakan fokus dari penelitian tersebut.

Dari pernyataan yang disampaikan informan diatas telah menggambarkan kinerja di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi kurang baik, hal ini terlihat pada penjelasan beberapa informan yang mengatakan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah seperti tingkat pendidikan serta pengalaman pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam pengelolaan alokasi dana desa.

Maka hasil wawancara menyimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi masih sangat rendah sehingga membuat kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa tidak berjalan secara maksimal akibat faktor kualitas layanan yang relatif rendah, dan hal inilah yang membuat pelayanan terhadap masyarakat menjadi kurang baik.

### **Responsivitas**

Responsivitas adalah kemampuan pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi untuk mengenali apa yang menjadi keinginan masyarakat, dan kemampuan untuk menyusun agenda prioritas pelayanan dalam mengembangkan program - program pelayanan masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Secara singkat responsivitas mempunyai arti kejelasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat, Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidak keselarasan antara pelayanan dan kebutuhan publik.

Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana responsivitas pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan



Biromaru Kabupaten Sigi dalam hal ini menjalankan tugas dan fungsi terutama dalam kebijakan pengelolaan ADD, maka peneliti harus mewawancarai beberapa informan yang dianggap faham dan mengerti dengan tugas pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Responsivitas yang baik ini akan berpengaruh terhadap pengelolaan Alokasi Dana Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat. Sehingga kinerja dalam berbagai bidang sangat diharapkan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang menjadi harapan pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Oleh karena itu, faktor responsivitas aparatur menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk ditingkatkan demi berjalannya pengelolaan alokasi dana desa pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam pelayanan terhadap masyarakat Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru.

Sementara Irma Suryani selaku selaku tokoh masyarakat Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa: *“Saya mengakui pegawai di kantor pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi sudah cukup mempunyai kemampuan mengenali apa yang menjadi keinginan masyarakat. sehingga dalam melaksanakan tugas serta fungsi dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi berupa administrasi serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini tidak lagi merasa kesulitan. Sebab apa yang ingin dikerjakan itu sudah diketahui”.* (wawancara, 12 Oktober 2015).

Faktor responsivitas kinerja aparat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam mengelolah administrasi serta keuangan di Kantor Desa

Vatunonju. Ini sangat berpengaruh terhadap responsivitas yang dimiliki pegawai di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam sebuah instansi pemerintah desa. Oleh karena itu, reponsivitas dalam pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi sangat penting untuk ditingkatkan demi tercapainya kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang baik dalam menjalankan tugas serta fungsinya dalam hal pengelolaan Alokasi Dana Desa.

Sedangkan menurut Udin selaku Tokoh Adat Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“Kemampuan pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam mengenali keinginan publik serta mengetahui program yang harus dijadikan sebagai program prioritas dalam sebuah program. Dan hal inilah yang membuat pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam pengelolaan ADD menjadi mudah dalam pelaksanaannya. Karena semua program sudah diketahui dan ini akan memudahkan pegawai menyusun program yang akan didahulukan”.* (wawancara, 12 Oktober 2015).

Responsivitas ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Namun Reponsivitas ini sudah berjalan dengan baik hal ini terlihat pada kemampuan pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam merespon cepat apa yang menjadi keinginan publik. Sehingga segala program akan dapat diketahui yang mana yang harus menjadi program prioritas dan tidak prioritas untuk dilaksanakan pada program kedepannya di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Oleh karena itu, responsivitas yang baik akan membuat kinerja akan lebih baik

pula seperti pelaksanaan tugas serta fungsi dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa dari pada pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dapat berjalan dengan baik walau pun mungkin di dalamnya terdapat masalah seperti faktor kualitas pelayanan, akuntabilitas dan produktifitas dalam pelaksanaan pengelolaan Alokasi Dana Desa dari pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Karena berjalan baiknya kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini bergantung pada Kepala Desa Vatunonju. Kemampuan Kepala Desa Vatunonju dalam menjalankan roda organisasi ini menunjukkan pada faktor responsivitas yang baik. Sebab responsivitas yang baik ini akan memudahkan pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

### **Responsibilitas**

Responsibilitas dalam sebuah organisasi pemerintahan merupakan hal yang sangat penting. Sebab responsibilitas ini menyangkut masalah prinsip-prinsip organisasi administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan yang telah diambil oleh organisasi pemerintahan. Sehingga faktor responsibilitas ini menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menilai kinerja pegawai di pemerintahan Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

Oleh karena itu untuk mengetahui seperti apa faktor responsibilitas ini mempengaruhi kinerja pegawai di pemerintahan Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi, Maka peneliti mewawancarai beberapa informan sebagai berikut:

Abd Hafid selaku Kepala Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“saya mengakui pelaksanaan tugas dan fungsi dalam Pengelolaan ADD pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru*

*Kabupaten Sigi sudah cukup baik karena sudah berdasarkan pada prinsip-prinsip administrasi pemerintahan dalam pelaksanaan program pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi. Kesesuaian pelaksanaan program dengan prinsip administrasi yang dilaksanakan oleh pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini menggambarkan bahwa responsibilitas dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sudah berjalan dengan baik”.* (wawancara, 12 Oktober 2015).

Pelaksanaan pengelolaan alokasi dana desa yang baik yang sudah berdasarkan pada prinsip-prinsip administrasi pemerintahan atau dikenal dengan responsibilitas yang baik ini merupakan hal yang sangat penting dilaksanakan. Sebab responsibilitas ini merupakan salah satu indikator yang digunakan dalam mengukur sejauh mana kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam melaksanakan tugas pengelolaan Alokasi Dana Desa. Responsibilitas yang baik tentunya ini akan membuat kinerja akan baik pula tentunya begitupun sebaliknya.

Abdul Rasyid selaku Sekretaris Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi juga mengatakan hal yang senada, bahwa:

*“memang dalam pelaksanaan tugas dan fungsi dalam pengelolaan ADD dari pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi sudah berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi pemerintahan. Responsibilitas kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang sudah baik ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan fungsi Aparat Desa Vatunonju sudah berdasarkan pada prinsip yang ada”.* (wawancara, 12 Oktober 2015).

Hasil wawancara dari kedua informan diatas telah menunjukkan bahwa responsibilitas pelaksanaan tugas serta fungsi dari aparat pemerintah desa Vatunonju telah berjalan dengan baik sesuai dengan prinsip-

prinsip administrasi pemerintahan. Faktor responsibilitas yang baik ini merupakan indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi tentunya akan baik sementara responsibilitas yang buruk ini akan mempengaruhi kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi akan buruk pula.

Berdasarkan dari hasil wawancara telah membenarkan bahwa pelaksanaan kinerja di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi sudah berjalan dengan baik yang di mana pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam melaksanakan tugas serta fungsinya sudah berdasarkan pada administrasi yang baik dan benar dalam memberikan pelayanan publik oleh karena itu responsibilitas ini penting untuk tetap di jaga dan ditingkatkan demi terciptanya kinerja di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini menjadi baik dalam pemberian pelayanan kepada publik. Responsibilitas Yang baik dalam sebuah instansi ini adalah salah satu indikator dalam penilaian kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas mengandung arti berapa besar kegiatan organisasi publik tunduk pada para aparat desa yang dipilih rakyat, asumsinya adalah Kepala Desa dipilih oleh rakyat. Dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat dan akuntabilitas ini pula merupakan suatu ukuran yang menunjukkan berapa besar tingkat kesesuaian penyelenggara pelayanan dengan ukuran nilai-nilai atau norma-norma eksternal yang ada dipublik atau yang dimiliki beberapa stakeholder. Oleh karena itu, faktor akuntabilitas ini menjadi hal yang sangat penting dimiliki setiap organisasi pemerintahan maupun instansi lainnya sebab akuntabilitas ini juga termasuk didalamnya tanggung jawab. Sehingga kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru

Kabupaten Sigi ini menjadi baik dan ini tergantung pula pada akuntabilitas yang dimiliki. Maka dari itu, untuk mengetahui seperti apa akuntabilitas yang di miliki aparat pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi peneliti mewawancarai beberapa informan sebagai berikut:

Abd Hafid selaku Kepala Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“memang saya mengakui bahwa masih terdapat pegawai di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang tidak patuh terhadap aturan yang sudah ada. Padahal salah satu yang menjadi ukuran untuk menilai kinerja pegawai dapat dilihat pada kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku. Namun pada kenyataannya di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi masih terdapat pegawai/aparat melanggar aturan. Sehingga untuk mencapai sebuah kinerja pegawai yang baik ini sangat sulit tanpa dorongan akuntabilitas pimpinan yang baik dalam hal ini Sekretaris Desa”. (wawancara, 12 Oktober 2015).*

Oleh karena itu Akuntabilitas pimpinan dalam sebuah organisasi pemerintahan sangat dibutuhkan sebab akuntabilitas ini juga di dalamnya masalah kepatuhan pegawai terhadap atasan dan akuntabilitas ini pula menyangkut masalah tanggung jawab sehingga faktor akuntabilitas ini menjadi salah satu indikator dalam mengukur sejauh mana kinerja pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam pengelolaan alokasi dana desa.

Hasil wawancara di atas senada dengan yang disampaikan Abdul Rasyid selaku Sekretaris Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi mengatakan bahwa:

*“saya pun mengakui bahwa memang benar masih terdapat pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang tidak patuh terhadap peraturan di kantor desa, sehingga tidak heran kemudian*

*ketika untuk mencapai suatu kinerja yang baik ini sangat sulit didapatkan tanpa akuntabilitas kerja pegawai yang kurang baik, oleh karena itu akuntabilitas ini menjadi hal yang sangat penting untuk ditingkatkan dalam memperbaiki kualitas kerja pegawai di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi". (wawancara. 12 Oktober 2015).*

Dengan demikian, dari kedua hasil wawancara diatas telah menggambarkan bahwa memang benar akuntabilitas dalam hal ini kepatuhan pegawai terhadap pimpinannya ini tidak dapat dijadikan contoh. Sebab akuntabilitas ini merupakan indikator dalam mengukur tingkat kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang baik terhadap masyarakat. Oleh karena itu, akuntabilitas ini penting kiranya untuk di evaluasi guna mencapai kinerja yang lebih baik tentunya. Sehingga kinerja pegawai di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini akan lebih baik dari sebelumnya.

Akuntabilitas pelaksanaan kinerja di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dalam hal pengelolaan Alokasi Dana Desa belum dapat dikatakan baik. Sebab masih terdapat beberapa pegawai di pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi yang tidak patuh terhadap peraturan yang ada, karena akuntabilitas ini berbicara masalah kepatuhan bawahan terhadap pimpinan dan tanggung jawab terhadap tugas dan fungsi dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa. Namun pada kenyataan di kantor pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi ini bila diukur berdasarkan akuntabilitas maka kinerja aparat Desa Vatunonju ini belum dapat dikategorikan sudah baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Pada indikator produktivitas masih banyak program serta pelayanan yang tidak berjalan secara efektif dan efisien dalam pengelolaan Alokasi Dana Desa. Indikator kualitas pelayanan masih rendah, hal ini terlihat banyaknya usulan masyarakat yang tertuang dalam program desa tidak terakomodir dalam Rencana Kegiatan Anggaran Desa karena pemahaman yang berbeda dalam penyusunan program desa. Indikator Akuntabilitas kurang optimal disebabkan kurang transparannya aparat desa dalam pelaksanaan program kegiatan alokasi dana desa. Padahal dari kelima indikator tersebut sangat menentukan baik atau tidaknya kinerja pegawai pemerintah Desa Vatunonju Kecamatan Biromaru Kabupaten Sigi dan sangat berpengaruh yang signifikan terhadap pelayanan publik yang tidak optimal.

### Rekomendasi

1. Penyusunan program kegiatan harus memprioritaskan program yang tertuang dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa.
2. Perlunya Pendidikan dan Pelatihan untuk aparat Desa dalam penatausahaan dan pengelolaan Alokasi Dan Desa.
3. Perlu adanya transparansi aparat Pemerintah Desa kepada masyarakat dalam pertanggungjawaban pengelolaan Alokasi Dan Desa.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih, bapak Dr. Muh Nawawi M,Si., dan Bapak Dr. Muh Khairil M.Si, , yang telah mencurahkan segenap waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis agar penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan baik.

## DAFTAR RUJUKAN

- Keban. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep Teori Dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Mink. A ale Timpe. 1993. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance)*, Cetakan Keempat, PT Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Nurmianto, Eko dan Nurhadi Siswanto. 2010, *Perancangan Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi Spencer dengan Metode Analitical Hierarchy Process* (Studi Kasus di Sub Dinas Pengairan, Dinas Pekerjaan Umum, Kota Probolinggo).
- Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa.
- Rivai,Veithzal. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo: Jakarta.
- Sugiyono. 2013, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke 8, Alfabeta, Bandung.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.