

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI DI KANTOR DESA TLEKUNG)

Nanang Bagus^{1*}

¹Program Studi Administrasi Publik, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

*Email korespondensi: nanangbagus1997@gmail.com

Abstract. *This research was conducted to determine the implementation of government policies in increasing the work effectiveness of employees in Tlekung Village, Junrejo District, Batu City. The resource persons in this study were the Village Head and Tlekung Village Staff. Data analysis used descriptive qualitative data collection techniques used in this study, namely; observation, interview and documentation. Data analysis techniques carried out in this study include; data collection, data reduction, data display as well as verification and drawing conclusions. The results of the study show that the implementation of government policies in increasing the effectiveness of the work of employees in Tlekung Village. The results of the study show that the implementation of village government policies in increasing the effectiveness of the work of employees in Tlekung Village, comes from village leaders or heads who have the ability to influence subordinates (employees) without imposing will and personal interests, are nurturing and understand their subordinates. Factors supporting employee work effectiveness, employee discipline at the Tlekung Village Office is quite good. They always try to get to work on time and stay in the office during working hours. So that employees continue to carry out their obligations to serve the public (society). The results of the study also show that only a few people complain about employee performance. The community only complains about the management of KTP and KK and that is not the result of negligence or not being serious about serving employees, but rather technical issues.*

Keywords: *Tlekung Village; Implementation Of Government, Work Efektiveness*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Desa Tlekung Kecamatan Junrejo Kota Batu. Narasumber dalam penelitian ini yaitu Kepala Desa dan Staf Desa Tlekung. Analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu; observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi; penumpulan data, reduksi data, display data serta verifikasi dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Desa Tlekung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pemerintah desa dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Desa Tlekung, berasal dari pimpinan atau kepala desa yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi bawahan (pegawai) tanpa memaksakan kehendak dan kepentingan pribadi, bersifat mengayomi dan mengerti akan bawahannya. Faktor pendukung efektivitas kerja pegawai, kedisiplinan pegawai pada Kantor Desa Tlekung sudah cukup baik. Mereka selalu berusaha masuk kerja tepat waktu dan tetap berada di ruang kerja saat jam kerja. Sehingga para pegawai tetap menjalankan kewajibannya melayani publik (masyarakat). Hasil penelitian juga menunjukkan hanya sedikit masyarakat yang mengeluh akan kinerja pegawai. Masyarakat hanya mengeluhkan dalam hal pengurusan KTP dan KK dan itu juga bukan akibat kelalaian atau ketidakseriusan pegawai dalam melayani tetapi lebih kepada masalah teknis saja.

Kata Kunci: Desa Tlekung; Efektivitas Kerja; Implementasi Kebijakan

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena-fenomena sosial yang terjadi dalam pembangunan. Titik sentral dari pembangunan adalah pemberdayaan sumber daya manusia termasuk tenaga kerja, baik secara sasaran

(obyek pembangunan) maupun sebagai pelaku (subyek pembangunan), maka dengan demikian pembangunan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dari pembangunan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor daerah dan di tunjukan pada perluasan lapangan kerja, pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan, serta perlindungan tenaga kerja.

Menurut (Grindle, 1980:10) dan (Quade, 1984:310) yang mengharapkan agar dapat ditunjukan konfigurasi dan sinergi dari tiga variabel kebijakan, organisasi, yakni hubungan segitiga variabel kebijakan, organisasi dan lingkungan kebijakan. Namun demikian, terkait dengan Efektivitas Kerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Negeri Sipil mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan, sehingga darinya dituntut agar menjadi pelopor dalam pelaksanaan tugas-tugas pembangunan.

Efektivitas penyelenggaraan, pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang tentang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 kemudian direvisi lagi menjadi Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, pelayanan umum, dan daya saing pemerintah daerah. Pada pasal 14 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 dipertegas urusan-urusan yang diserahkan pada pemerintah daerah salah satunya tentang pelayanan bidang ketenagakerjaan. Pelayanan ketenagakerjaan untuk meningkatkan pembangunan kualitas tenaga kerja dan melindungi tenaga kerja agar tidak tersaingin dengan tenaga kerja yang datang dari daerah lain. Pemikiran mengenai perlunya pendayagunaan Aparatur Negeri Sipil didasarkan pada kenyataan bahwa selama ini belum semua Aparatur Negeri Sipil memiliki kualitas yang dapat diandalkan untuk bisa meningkatkan efektivitas kerjanya.

Kurangnya kualitas ini dapat dilihat dari belum semua pegawai dapat memahami dan menterjemahkan masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas yang diembarkannya secara tepat, karena kurangnya dukungan ilmu pengetahuan, keahlian serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai, hal itu merupakan salah satu penyebab para pegawai sering harus menunda pekerjaan dan menunggu instruksi dari pimpinan, karena tidak bisa memutuskan tindakan apa yang semstinya dilakukan jika dalam operasional pelaksanaan tugas menghadapi hambatan. Desa adalah sebagai lembaga instansi pemerintahan yang dipimpin oleh kepala Desa dan dibantu oleh beberapa seksi untuk menjalankan pemerintahan diwilayah Desa sebagai organisasi publik dan pelayanan masyarakat.

Desa melalui camat melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh kepala daerah (Bupati/Walikota) yaitu untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah meliputi aspek perizinan, rekomendasi, koordinasi, pembinaan, pengawasan, fasilitas, penetapan, penyelenggaraan dan kewenangan lain yang dilimpahkan. Hal ini didasari adanya pengaruh dari seorang pemimpin yang menentukan kemana tujuan internal maupun tujuan eksternal kepemimpinan terjadi apabila seseorang dapat mengarahkan kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain baik secara perorangan maupun kelompok untuk untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pimpinan dalam hal ini Kepala Desa harus mampu memotivasi dan mengawasi pegawainya untuk mau bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan. Tugas umum pemerintah yang dikordinator oleh Kepala Desa meliputi, mengkoordinasikan pemberdayaan masyarakat, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penerapan dan peraturan perundang-undangan, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah di tingkat kecamatan.

Desa Tlekung adalah sebuah lembaga pemerintahan atau organisasi publik yang dalam pelaksanaan kegiatannya mengacu pada standarisasi dalam pelayanan yang menunjukkan tugas dan fungsi masing-masing bagian yang ada di Desa Tlekung, untuk itu maka aparatur atau pegawai yang harus bekerja di Desa Tlekung haruslah aparatur daerah yang berdaya guna dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi karena aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang.

Alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet sebagaimana yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Sumber daya pegawai harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintah untuk mewujudkan profesional aparatur dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam pemerintahan daerah sesuai dengan surat edaran menteri pandayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No 10 Tahun 2014 Tentang Peningkatan Efektivitas Dan Efisien Kerja Aparatur Negara.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis menjadi terdorong untuk mengkaji lebih jauh tentang pengembangan dan kemampuan kerja fenomena tersebut melalui penelitian dengan judul; "Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Desa Tlekung". Rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah; (1) Bagaimana Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Desa Tlekung?; (2) Bagaimana Faktor yang Menghambat dan Pendukung Efektivitas Kerja Pegawai Pada Desa Tlekung?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian dengan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, Menurut Moleong, (2010:17) penelitian kualitatif deskriptif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah dengan maksud menaksirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) yaitu data yang didapat dari lapangan. Penelitian lapangan adalah sebuah penelitian yang sumber data dan proses penelitiannya menggunakan kancah atau lokasi tertentu sesuai dengan yang dipilih, metode ini sebagai pedoman peneliti agar dapat mempelajari secara mudah latar belakang suatu keadaan sosial yang menyangkut individu, kelompok, lembaga atau kumpulan masyarakat. Maka dari itu, peneliti memilih Desa Tlekung, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, sebagai objek utama penelitiannya, dikarenakan peneliti ingin melihat langsung bagaimana kerja pemerintah desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data meliputi; pengumpulan data, reduksi data, display data, verifikasi dan penegasan kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Desa Tlekung

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Desa Tlekung untuk mengetahui kebijakan dan faktor implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Desa

Tlekung, peneliti meneliti dengan menggunakan beberapa indikator pertanyaan. Berikut adalah deskripsi hasil penelitian. Data-data tersebut berupa pernyataan dari para informan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini, sedangkan data-data sekunder didapatkan dari studi kepustakaan dan karya-karya ilmiah yang ada serta dokumen-dokumen yang didapat dari lokasi penelitian. Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih satu bulan di lokasi penelitian, tepatnya di Kantor Desa Tlekung.

Kemampuan Menyesuaikan Diri

Desa Tlekung adalah kemampuan seseorang yang membawahi perusahaan ataupun instansi pemerintahan yang mempunyai beberapa anggota dan bawahan, dimana seseorang tersebut bisa mengayomi serta mendidik para anggota sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Prestasi Kerja

Hubungan antara Kepala Desa dan Pegawai selalu berdampingan baik dalam berkomunikasi maupun dalam pekerjaan, lalu Desa juga selalu melibatkan Pegawai dalam mengambil keputusan namun tidak selalu keputusan yang diberikan Pegawai menjadi keputusan akhir.

Standar Kinerja Kerja Pegawai

Kepala Desa adalah kemampuan seseorang yang membawahi perusahaan ataupun instansi pemerintahan yang mempunyai beberapa anggota dan bawahan, dimana seseorang tersebut bisa mengayomi serta mendidik para anggota sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Persaingan Dan Perubahan Lingkungan Kerja

Seorang pemimpin sangat berpengaruh besar dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai. Pemimpin harus bisa mengayomi dan memberi tanggung jawab penuh kepada bawahannya sehingga bawahan tidak merasa tertekan dan merasa nyaman dalam bekerja. Pemimpin juga harus menjalin hubungan baik dengan bawahan dan memberi apresiasi terhadap hasil kerja bawahan sehingga mereka akan merasa dihargai dan semakin efektif dan efisien dalam bekerja.

Pembinaan Dalam Kepuasan Kerja

Pembinaan yang saya lakukan dengan turun langsung untuk memantau kerja para pegawai dengan mendatangi ruang kerja mereka masing-masing dan menanyakan apakah ada masalah dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebulan sekali saya melakukan evaluasi kerja. Dengan tingkat kedisiplinan seperti ini maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja para pegawai. Para pegawai jarang mendapat teguran akibat melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dapat diketahui bahwa sistem pengawasan yang dilakukan Kepala Desa (pimpinan) terhadap kerja pegawai sudah cukup baik karena langsung memantaunya dengan mendatangi ruang kerja para pegawai dan menanyakan kepada para pegawai tentang masalah yang mereka hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga Kepala Desa selaku pimpinan dapat mengetahui dan mengevaluasi hasil kerja para pegawainya.

Meningkatkan Kinerja Kerjapegawai

Bahwa suasana kerja di Kantor Desa sudah sangat kondusif dan penuh dengan kekeluargaan. Dengan suasana kerja seperti ini para pegawai merasa nyaman dan tanpa ada beban (keterpaksaan) dan tekanan tetapi tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sehingga hasil pekerjaan akan maksimal.

Kepuasan Kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mempengaruhi orang lain (dalam hal ini bawahan) tanpa memaksakan kehendak dan kepentingan pribadi, bersifat mengayomi

dan mengerti akan bawahannya sehingga orang yang dipimpin mau mengikuti apa yang diperintaknya, sehingga tujuan organisasi tercapai serta dapat memberikan pelayanan yang prima yang menjadi kepuasan kerja.

Dengan demikian pernyataan dari para informan di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara para pegawai (bawahan) kepada Kepala Desa (atasan) terjalin dengan baik. Gaya kepemimpinan demokratis benar-benar diterapkan Desa selaku pimpinan di Kantor Desa Tlekung, sehingga para pegawai merasa memiliki sosok pemimpin yang mengerti setiap keadaan pegawai. Kedisiplinan pegawai pada Kantor Desa Tlekung sudah cukup baik. Mereka selalu berusaha masuk kerja tepat waktu dan tetap berada di ruang kerja saat jam kerja. Sehingga para pegawai tetap menjalankan kewajibannya melayani publik (masyarakat).

Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Desa Tlekung

Faktor Pendukung

Ada beberapa persoalan mengenai implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, sehingga muncullah berbagai faktor pendukung. Kepala Desa selalu memberikan bimbingan dengan cara menegur apabila Pegawai kurang aktif dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, karena dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala Desa yaitu sistem demokratis maka seluruh pegawai dilibatkan dalam pembuatan dan pengambilan kebijakan dan para pegawai juga bekerja sesuai tupoksinya masing-masing. Seorang pemimpin harus tegas tetapi tidak memaksakan kehendaknya dan menjalin hubungan baik dengan bawahan serta terus melakukan pembinaan dan arahan kepada pegawai dan selalu mengevaluasi hasil kerjanya sehingga pemimpin dapat mengetahui apakah hasil kerja pegawai sudah memenuhi standar atau belum. Pemimpin juga harus bisa menghargai hasil kerja bawahannya sehingga bawahan akan semakin termotivasi dalam bekerja.

Pegawai sudah melakukan pekerjaannya dengan baik namun masih ada sedikit kekurangannya, seperti disaat warga datang ke kantor untuk mengurus keperluannya, pegawainya tidak berada diruangan. Namun ketidak beradaan Pegawai di kantor bukan karena tidak hadir melainkan ada panggilan di kantor camat atau instansi organisasi lain, tentu kaitannya tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat. Tingkat kedisiplinan para pegawai juga sudah memuaskan, mereka selalu datang tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan Kepala Desa dan pulang saat jam kerja telah selesai.

Faktor Penghambat

Para pegawai disini juga selalu berusaha bertanggung jawab dalam melayani masyarakat. Para pegawainya jarang mendapat teguran/peringatan akibat melanggar peraturan yang telah ditetapkan, maka dengan tingkat kedisiplinan yang cukup baik seperti ini maka akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang akan semakin memuaskan masyarakat sehingga membantu atasan dalam mengawasi kerja waktu dan memuaskan masyarakat dapat membantu atasan dalam mengawasi kerja pegawai sehingga tujuan dari organisasi tercapai.

Sejauh ini dari hasil penelitian yang dilakukan hanya sedikit masyarakat yang mengeluh akan kinerja pegawai. Masyarakat hanya mengeluhkan dalam hal pengurusan KTP dan KK dan itu juga bukan akibat kelalaian atau ketidakseriusan pegawai dalam melayani tetapi lebih kepada masalah teknis saja. Ada beberapa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat implementasi kebijakan pemerintah dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai desa:

- 1) Faktor pendidikan
- 2) Faktor Sosial Budaya
- 3) Faktor Pekerjaan (Ekonomi)

4) Faktor Komunikasi (Informasi)

Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai di Desa Tlekung

Dalam bab ini akan dianalisis semua data yang diperoleh dari hasil penelitian seperti yang sudah disajikan dalam bab terdahulu. Adapun analisa data yang dilakukan adalah dengan analisa deskriptif kualitatif dengan tetap mengacu pada hasil interpretasi data dan informan data tersebut sesuai dengan fokus kegiatan penelitian. Dari seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan, baik melalui studi pustaka, wawancara mendalam dengan informan, studi dokumentasi maupun catatan-catatan penulis sewaktu melakukan penelitian selama di lapangan, maka dapat diberikan suatu Analisa tersebut. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan serta memajukan suatu organisasi.

Sebuah organisasi tidak akan mampu berkembang dengan baik jika pemimpinnya tidak mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang dalam hal ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Desa Tlekung. Pemimpin selain berurusan dengan hal administrative juga harus dapat memotivasi, misalnya dengan memanfaatkan media massa yang dimiliki Pemerintah Kota Batu yang digunakan menyiarkan informasi di Desa Tekung (Sakan & Qorib, 2019). Di sana, pemimpin dapat memberikan arahan, dorongan serta bisa menciptakan optimisme kepada para bawahannya untuk bersama-sama memenuhi tujuan organisasi secara maksimal, karena untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal maka dibutuhkan kerja sama dari semua pihak dalam organisasi.

Pemimpin dalam hal ini yaitu kepemimpinan Desa yang merupakan kepala wilayah, yang merupakan perpanjangan tangan dari Camat dalam melaksanakan urusan pemerintahan di wilayahnya. Dari hasil yang diperoleh ketika ditanyakan tentang bagaimana sebenarnya suasana kerja di Kantor Desa Tlekung maka para informan menjawab bahwa suasana kerja sudah cukup kondusif. Dengan suasana kerja yang seperti ini para pegawai merasa nyaman dan tanpa ada keterpaksaan dan tekanan tetapi tetap bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka masing-masing sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sehingga hasil pekerjaan akan maksimal.

Kemampuan Menyesuaikan Diri

Dalam hal ini pimpinan harus mampu mempengaruhi bawahannya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik tanpa ada unsur tekanan dan paksaan. Hubungan antara Pegawai kepada Kepala Desa juga masih dalam satu garis komando dimana jika terdapat masalah maka Pegawai akan sharing kepada Kepala Desa, dapat dikatakan bahwa hubungan antara para pegawai (bawahan) kepada Kepala Desa (atasan) terjalin dengan baik. Gaya kepemimpinan demokratis benar-benar diterapkan Desa Tlekung selaku pimpinan di kantor tersebut. Sehingga para pegawai merasa memiliki sosok pemimpin yang mengerti setiap keadaan keputusan.

Sedangkan dalam membangun komunikasi Kepala Desa selalu melakukan pertemuan dengan para pegawai dan memberi arahan, bimbingan serta rajin untuk mendatangi saat bekerja di ruangan kerja dan menanyakan tentang keluhan para pegawai. Kinerja para pegawai selama ini sudah memuaskan walau masih butuh pembinaan. Para pegawai selalu bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, segala yang menjadi kebutuhan dan keperluan masyarakat dilayani dengan sangat baik dan diselesaikan dengan baik.

Prestasi Kerja

Kepala Desa selaku pimpinan sudah cukup peduli atas pekerjaan para pegawai karena sering langsung mengawasi dan menilai langsung kinerja pegawai serta memberikan motivasi kepada para pegawai untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya dengan pemberian semangat dan kepedulian yang tinggi kepada pegawai yang berprestasi.

Dengan adanya *reward* ini maka para pegawai akan lebih bersemangat dalam bekerja karena mereka merasa dihargai langsung setiap hasil pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kinerja dari para pegawai ini juga dapat dari hasil pekerjaan yang mereka selesaikan cukup efektif, efisien dan tepat waktu. Para pegawai pun tidak merasa terbebani atas pekerjaan mereka karena pekerjaan mereka berdasarkan tupoksi yang diberikan Kepala Desa. Fasilitas-fasilitas yang diberikan juga sudah cukup memadai dan sangat membantu para pegawai di dalam bekerja.

Standar Kinerja Kerja Pegawai

Kepala Desa juga harus menjalin hubungan baik dengan Pegawai dan memberi apresiasi terhadap hasil kerja mereka sehingga akan merasa dihargai dan semakin termotivasi di dalam bekerja dan sering melakukan evaluasi agar mengetahui hasil kerja para bawahannya. Dengan demikian kinerja pegawai akan meningkat dan semakin efektif dan efisien, pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektifitas kerja pegawai dan dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan serta memajukan suatu organisasi.

Sebuah organisasi tidak akan mampu berkembang dengan baik jika pemimpinnya tidak mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki, salah satunya adalah SDM yang dalam hal ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Desa Tlekung. Kepala Desa harus mampu menjadi orang yang bisa memberikan arahan, dorongan, serta bisa menciptakan optimisme kepada para bawahannya untuk bersama-sama memenuhi tujuan organisasi secara maksimal, karena untuk bisa mencapai tujuan organisasi secara maksimal, dibutuhkan kerja sama dari semua pihak dalam organisasi.

Persaingan Dan Perubahan-Perubahan Kinerja Kerja

Kepala Desa selalu berupaya memberikan fasilitas-fasilitas memadai dan lengkap dan memberikan motivasi yang lebih agar para bawahan dapat semangat dalam bekerja seperti pemberian penghargaan kecil kepada pegawai yang berprestasi atau minimal mengucapkan terima kasih jika pekerjaan telah selesai dikerjakan. Dengan ini maka pegawai akan merasa dihargai pekerjaannya sehingga nantinya mereka akan lebih semangat dan lebih meningkatkan lagi kinerja kerjanya. Kepala Desa juga selalu melakukan kunjungan-kunjungan ke tiap-tiap ruangan pegawai untuk berkomunikasi langsung serta menanyakan kendala apa yang dihadapi didalam menyelesaikan pekerjaan mereka serta melakukan evaluasi setiap bulannya.

Dengan adanya pengawasan yang rutin maka atasan akan mengetahui apakah kinerja para pegawai sudah baik dan sesuai standar atau belum dan dapat dikontrol dengan baik (evaluasi). Sistem pengawasan yang dilakukan Kepala Desa (pimpinan) terhadap kerja pegawai sudah cukup baik karena langsung memantaunya dengan mendatangi ruang kerja para pegawai dan menanyakan kepada para pegawai tentang masalah yang mereka hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pembinaan Kepuasan Kerja

Kepala Desa Tlekung telah menjalankan perannya dengan baik dalam hal menjadi seorang pemimpin. Kepemimpinan Desa sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan efektifitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan ketegasan yang dibuat Kepala Desa Tlekung. Dengan memberikan teguran kepada para pegawai yang telat datang dan tidak bekerja secara maksimal. Kepala Desa Tlekung juga selalu memberikan motivasi kepada para pegawainya dalam

bekerja dengan memberikan penghargaan kecil seperti jalan-jalan setiap 1 tahun sekali kepada pegawai dan melakukan evaluasi kerja tiap bulannya agar dapat diketahui sejauh mana kinerja dari para pegawainya tersebut.

Dengan demikian para pegawai. Kantor Desa Tlekung lebih terkoordinir dalam bekerja serta tidak ada rasa keterpaksaan atau terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jauh lebih efektif dan tepat waktu. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga terpenuhi dan memuaskan masyarakat.

Meningkatkan Kinerja Kerja Pegawai

Desa Tlekung sangat memuaskan karena dapat membuat para pegawai bekerja secara efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab. Para pegawai selalu diajak bermusyawarah dalam membuat kebijakan dan dalam pengambilan keputusan demi kemajuan organisasi serta dalam memenuhi dan melayani kepentingan masyarakat. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjaga dan terjalin dengan baik. Kepala Desa selalu memberikan perhatian terhadap para pegawai sehingga pegawai merasa dihargai dan diperhatikan dan membuat mereka bersemangat dalam bekerja.

Kepuasan Kerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat mungkin disebabkan oleh adanya kontribusi Kepala Desa yang efektif dalam mengelola agar Pegawai dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dalam hal ini Kepala Desa harus mampu mempengaruhi. Pegawainya agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dengan hasil yang baik tanpa ada unsur tekanan dan paksaan juga kerja sama yang baik dengan seluruh elemen-elemen pada Kantor Desa Tlekung sehingga apa yang menjadi tujuan dapat tercapai demi memuaskan masyarakat.

KESIMPULAN

Setelah peneliti menguraikan semua kajian penelitian ini, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa implementasi kebijakan pemerintah desa dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Desa Tlekung, berasal dari pimpinan atau kepala desa yang memiliki kemampuan dalam mempengaruhi bawahan (pegawai) tanpa memaksakan kehendak dan kepentingan pribadi, bersifat mengayomi dan mengerti akan bawahannya, memberi apresiasi terhadap hasil kerja sehingga mereka akan merasa dihargai dan semakin efektif dan efisien dalam bekerja. Faktor pendukung efektivitas kerja pegawai pada Desa Tlekung, yakni kepala desa selalu melibatkan pegawai dalam pembuatan dan pengambilan kebijakan sehingga pegawai merasa dihargai.

Selain itu pegawai Desa Tlekung juga bekerja dengan cepat, nyaman serta tepat dan sesuai proses dengan hasil pertanggungjawaban sesuai yang diinginkan kepala desa. Sedangkan faktor penghambat Sejauh ini dari hasil penelitian yang dilakukan hanya sedikit masyarakat yang mengeluh akan kinerja pegawai. Masyarakat hanya mengeluhkan dalam hal pengurusan KTP dan KK dan itu juga bukan akibat kelalaian atau ketidakseriusan pegawai dalam melayani tetapi lebih kepada masalah teknis saja.

Kepemimpinan Desa Tlekung saat ini sudah cukup baik dan sebaliknya lebih meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang profesional melalui pendidikan ataupun pelatihan untuk ditempatkan sesuai dengan kompetensinya sehingga hasil kerja para pegawai akan lebih efektif dan efisien. Pegawai pada Kantor Desa Tlekung perlu memperhatikan aspek kuantitas kerja dalam membangun efektivitas kerja yang baik, dimana fasilitas-fasilitas pendukung yang kurang memadai, baik itu pengadaan peralatan kantor dan biaya patut dibenahi. diharapkan kepala desa selalu dan terus mendukung dengan memberikan arahan, fasilitas-fasilitas kerja, peralatan kantor dan biaya lainnya, sehingga efektivitas kerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, *Winarno*. 2002. Kebijakan Publik, Teori dan Proses. Yogyakarta: Media
- Bungin, Burhan. 2003. Analisis Data Penelitian Kualitatif “Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Burhanudin. 2007. Analisis Administrasi Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Carl Van Horn dan Donal Van Meter. 2014. Model-model dalam Kebijakan Implementasi. Yonkyakarta
- Edward III, George C. 2014. Implementing Public Policy. Washington DC: Congressional Quarterly Pre
- Goggin, Malcolm L et al. 1990. Implementation, Theory and Practice: Toward a Third Generation, Scott, Foresmann and Company, USA
- Grindle, Marilee. S. 1980. Politics and Policy Implementation in the Third World. New Jersey: Princeton University Press
- Sakan, Dedi Irfing & Qorib, Fathul. 2019. Opini Publik Pada Program Dialog Interaktif Kesehatan di Batu TV. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Vol 8 No 4. Hal 234-244
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosia.