

**PROFESIONALISME APARATUR DESA DI KANTOR
DESA WONGGARASI BARAT KECAMATAN LEMITO
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

LISA MONOARFA

NIM : S2118106

SKRIPSI



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

**PROFESIONALISME APARATUR DESA DI KANTOR
DESA WONGGARASI BARAT KECAMATAN LEMITO
KABUPATEN POHUWATO**

Oleh

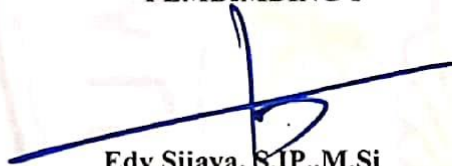
LISA MONOARFA

NIM : S2118106

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar kesarjanaan
Gorontalo.....2022**

PEMBIMBING I


Edy Sijava, S.IP.,M.Si
NIDN : 0904078103

PEMBIMBING II


Aprilant Payengring, S.IP.,M.AP
NIDN : 9909913839

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

PROFESIONALISME APARATUR DESA DI KANTOR DESA WONGGARASI BARAT KECAMATAN LEMITO KABUPATEN POHUWATO

Oleh

LISA MONOARFA


NIM : S2118106

SKRIPSI

Telah memenuhi syarat dan dipertahankan di hadapan Komisi Penguji
Gorontalo.....2022

KOMISI PENGUJI

1. Edy Sijaya, S.IP.,M.Si
2. Aprilani Parengring, S.IP.,M.AP
3. Dr. Gretty Syatriani Saleh, S.IP.,M.Si
4. Iskandar Ibrahim, S.IP.,M.Si
5. Umar S Sune S.Sos.,M.Si



MENGETAHUI

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Arman, S.Sos.,M.Si
NIDN : 0913.0786.02

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abdul Razak, S.IP.,M.AP
NIDN : 0924.0767.01

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya Tulis saya (Skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya Tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah ini dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena Karya Tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Gorontalo,2022

Yang membuat Pernyataan



LISA MONOARFA
NIM : S.2118106

ABSTRACT

Lisa Monoarfa : S.2118106. 2022. Professionalism of the Village Apparatus at the West Wonggarasi Village Office, Lemito District, Pohuwato Regency.

The problem in this research is how the professionalism of the Village Apparatus in the West Wonggarasi Village Office, Lemito District, Pohuwato Regency. The method in this study is descriptive, with a qualitative research design that aims to provide an overview or explanation of the professionalism of the apparatus at the Wonggarasi Barat Village Office, Lemito District.

The results showed. From the results of research and discussion about the Professionalism of the Village Apparatus at the Wonggarasi Barat Village Office, Lemito District, Pohuwato Regency, the authors can conclude that the responsiveness and innovation of the West Wonggarasi Village apparatus both in terms of service to the community and in the implementation of other tasks is considered still lacking. , so that the noble goals of the organization and the provision of the best services for the community have not been achieved. Increasing the professionalism of the apparatus has not been achieved as expected. Factors that affect the responsiveness and innovation of the Wonggarasi Baratn Village apparatus are as follows: First, the leadership factor of the village head in managing administration and managing the organization can be said to have gone quite well where in addition to using a formal approach, the Camat office also uses an informal approach so that emotional closeness is established with his subordinates. Two Factors The awards received, especially financial awards based on seniority and meritocracy, are still deemed inadequate and do not reflect justice by some employees of the West Wonggarasi Village. Third, the vision and mission which are the noble values of the organization which should be the breath in every implementation of duties and responsibilities have not been understood evenly by all apparatus, the vision and mission of the organization are limited to being decorations for the cabinets and walls of the West Wonggarasi Village Office.

Keywords: Apparatus Professionalism

ABSTRAK

Lisa Monoarfa : S.2118106. 2022. Profesionalisme Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Profesionalisme Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif, dengan desain penelitian adalah kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang Profesionalitas Aparatur di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito.

Hasil penelitian menunjukkan Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Profesionalisme Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato, penulis dapat menyimpulkan bahwa Responsifitas dan inovasi aparatur Desa Wonggarasi Barat baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dinilai masih kurang, sehingga tujuan mulia organisasi dan pemberian pelayanan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai. Peningkatan profesionalitas aparatur belum dapat tercapai sesuai yang diharapkan. Faktor yang mempengaruhi Responsifitas dan inovasi aparatur Desa Wonggarasi Baratn adalah seperti *pertama* Faktor Kepemimpinan Kepala Desa dalam mengelola administrasi dan mengatur jalannya organisasi dapat dikatakan telah berjalan cukup baik dimana selain menggunakan pendekatan secara formal kedinasan Camat juga menggunakan pendekatan informal sehingga terjalin kedekatan emosional dengan bawahannya. *Kedua* Faktor Penghargaan yang diterima terutama penghargaan finansial yang didasarkan senioritas masa kerja dan meritokrasi masih dirasakan kurang layak dan tidak mencerminkan keadilan oleh beberapa pegawai Desa Wonggarasi Barat. *Ketiga* Visi dan misi yang merupakan nilai-nilai luhur organisasi yang seharusnya menjadi nafas dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab belum dipahami secara merata oleh seluruh aparatur, visi misi organisasi sebatas menjadi hiasan lemari dan dinding Kantor Desa Wonggarasi Barat

Kata Kunci : Profesionalisme Aparatur

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Jangan pernah menyerah atas semua impianmu, sebab sebuah impian akan membangkitkan motivasi dan semangat untuk meraih kesuksesan"

(Lisa Monoarfa)

PERSEMBAHAN

- Kupersembahkan hasil dari segala perjuanganku untuk dua orang yang paling berharga di dunia ini, terima kasih untuk ayahku ARDIN MONOARFA dan ibuku LISNA PIKOLI yang selalu mendoakanku yang tiada henti, karena tiada kata seindah lantunan doa yang terucap dari orang tua dan memberikan semangat untuk melalui setiap harinya. Sekali lagi terima kasih untuk penyemangatku.



ALMAMATERKU UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

TEMPAT AKU MENIMBA ILMU

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Puji Syukur kehadiran Allah S.W.T serta salam dan taslim atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah mengantarkan kita semua dari alam kegelapan ke alam terang sehingga Skripsi yang berjudul **Profesionalisme Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato** dapat diselesaikan berdasarkan waktu yang ditentukan.

Adapun Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menghadapi banyak hambatan karena kurangnya literature dan referensi dalam mendukung teori-teori, akan tetapi berkat petunjuk berbagai pihak akhirnya Skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan penulis sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan, oleh karena itu Penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang sifatnya membangun ke arah perbaikan dan kesempurnaan Skripsi ini.

Melalui kesempatan ini tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dr. Dra Hj. Juriko Abdussamad, M.Si selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Ichsan Gorontalo.
2. Bapak DR. H. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo.
3. Bapak Dr. Arman, S.Sos.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

4. Ibu Darmawati Abdrazak, S.IP.,M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Ichsan Gorontalo.
5. Bapak Edy Sijaya, S.IP.,M.SI dan Ibu Aprilani Parengring, S.IP.,M.AP selaku Pembimbing I dan Pembimbing II, yang selalu membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan karya ilmiah ini.
6. Seluruh staf dosen dilingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
7. Terisitimewa Kedua orang tua tercinta yang selama ini telah bersusah payah membesarkan saya, dan telah banyak membantu mendoakan kesuksesan saya.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian karya tulis ini.

Gorontalo,..... 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO & PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Konsep Profesionalisme.....	10
2.2. Konsep Responsifitas	19
2.3. Konsep Inovasi	20
2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalitas Aparatur	22
2.5. Kerangka Pikir.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Objek dan Waktu Penelitian	29
3.2. Desain Penelitian	29
3.3. Operasional Variabel Penelitian	29
3.4. Informan Penelitian	31
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.6. Metode Pengumpulan Data	32

3.7. Teknik Analisis Data	32
---------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	36
4.1.1. Sejarah Singkat Desa Wonggarasi Barat	36
4.1.2. Visi dan Misi Desa Wonggarasi Barat.....	40
4.1.3. Struktur Pemerintah Desa Wonggarasi Barat.....	42
4.1.4. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Pemerintah Desa	44
4.2. Uraian Hasil penelitian	48
4.2.1. Profesionalisme Aparatur Desa Aspek Responsifitas.....	49
4.2.2. Profesionalisme Aparat Desa Dari Aspek Inovasi	51
4.2.3. Profesionalisme Aparat Desa Dari Aspek Kreatifitas	54
4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi.....	55
4.3.1. Kepemimpinan	55
4.3.2. Penghargaan	57
4.3.3. Visi Misi Organisasi	60
4.4. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	66
5.2. Saran-Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel .1 : Kondisi Geografis	37
Tabel 2 : Potensi Desa.....	39
Tabel 3 : Data Penduduk Desa Wonggarasi Barat.....	39
Tabel 4 : Perencanaan Pembangunan	40

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Pedoman Wawancara
2. Lampiran 2 : Dokumentasi Penelitian
3. Lampiran 3 : Rekomendasi Penelitian
4. Lampiran 4 : Surat Rekom Bebas Plagiasi
5. Lampiran 5 : Similarity Hasil Turniting
6. Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Birokrasi merupakan instrumen untuk bekerjanya suatu administrasi. Dimana birokrasi bekerja berdasarkan pembagian kerja, hirarki kewenangan, impersonalitas hubungan, pengaturan perilaku, dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara administrasi pemerintahan. Sebagaimana yang digambarkan oleh Weber (1864-1920), bahwa Birokrasi adalah organisasi dimana kekuasaan sepenuhnya berada ditangan para pejabat resmi yang memenuhi persyaratan keahlian (technical skills).

Sebagai suatu organisasi modern, birokrasi pada dasarnya memiliki lima elemen dasar sebagai berikut: satu, the strategic-apex, atau pimpinan puncak yang bertanggungjawab penuh atas berjalannya roda organisasi: dua, the middle-line, pimpinan pelaksana yang bertugas menjembatani pimpinan puncak dengan bawahan: tiga, the operating-core, bawahan yang bertugas melaksanakan pekerjaan pokok yang berkaitan dengan pelayanan dan produk organisasi: empat, the technostructure, atau kelompok ahli seperti analis, yang bertanggungjawab bagi efektifnya bentuk-bentuk tertentu standardisasi dalam organisasi: lima, the support-staff, atau staf pendukung yang ada pada unit, membantu menyediakan layanan tidak langsung bagi organisasi (Mintzberg,1983:11).

Bekerjanya birokrasi berdasarkan hirarki kewenangan memungkinkan terjadinya kontrol yang efektif dan kinerja yang positif. Apalagi jika kewenangan

yang dimiliki oleh pimpinan puncak (the strategic-apex) didesentralisasikan kepada pimpinan pelaksana (the middle-line). Struktur yang telah didesentralisasikan tersebut memungkinkan terciptanya birokrasi profesional yang berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi dimana birokrasi dapat menjadi bertanggung-gugat dengan adanya kewenangan yang didelegasikan tersebut.

Adanya keteraturan cara kerja yang terikat kepada peraturan yang ada dalam pandangan Weber bertujuan untuk menjamin tercapainya kesinambungan tugas dan peran pemerintahan. Namun jika aturan main tersebut diterapkan secara kaku (rigid) maka akan melahirkan birokrasi tidak profesional yang terefleksikan dalam menjalankan tugas dan fungsinya terikat kepada aturan yang berlaku (rule-driven professionalism) dan menjadikan birokrasi tidak responsif dan inovatif. Apabila birokrasi tidak terlalu terikat kepada petunjuk pelaksana dan aturan baku pelaksanaan tugas tapi lebih digerakkan oleh misi yang ingin dicapai oleh organisasi (mission-driven professionalism) maka akan terwujud birokrasi profesional yang menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, efisien, inovatif, dan mempunyai etos kerja tinggi (Tjokrowinoto, 1996:191).

Bangsa Indonesia selalu dihadapkan kepada masalah bagaimana membangun pemerintahan yang bersih dan baik (*good governance and clean government*). Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi modern tidak hanya mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi saja tetapi juga mampu merespons

aspirasi publik kedalam kegiatan dan program organisasi dan mampu melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi dan sebagai bagian dari wujud aparat yang profesional.

Dalam perspektif administrasi publik Indonesia dikenal berbagai macam patologi yang membuat birokrat atau aparat tidak profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya antara lain adalah rendahnya motivasi untuk melakukan perubahan dan berinovasi. Patologi ini terjadi sebagai konsekuensi dari keseluruhan perilaku dan gaya manajerial yang sering digunakan oleh manajemen puncak (*the strategic-apex*) pada hirarki organisasi publik. Gaya manajerial dan leadership yang bersifat feodalistik dan paternalistik berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi (Siagian,1994:44) sehingga jajaran birokrasi tingkat menengah dan bawah takut untuk melakukan dan mengambil langkah langkah baru dalam upaya peningkatan pelayanan publik. Rendahnya keinginan melakukan perubahan dan inovasi dalam hal ini juga disebabkan oleh gaya manajerial yang tidak kondusif bagi terciptanya birokrasi yang responsif dan inovatif. Tidak mengherankan jika kemampuan kerja organisasi dan jajarannya menjadi rendah. Dalam pandangan manajemen puncak “pro status-quo” seperti itu, segala perubahan yang terjadi dalam hal ilmu pengetahuan, teknologi komputer, teknologi informasi, dianggap sebagai sebuah ancaman bagi kelangsungan karier dan jabatannya.

Patologi yang lain adalah ketidakmampuan berkembang dan mengembangkan diri. Baik atau buruknya pelayanan publik yang diberikan oleh birokrasi sangat berhubungan dengan kemampuan dan kualitas dari birokrasi itu

sendiri. Kemampuan birokrat pemerintahan selain dibentuk melalui pengembangan dan peningkatan pengetahuan dan keahlian individu juga sangat dipengaruhi oleh sistem organisasi seperti orientasi kerja, struktur organisasi, model kepemimpinan serta renumerasi yang diterima oleh aparatur.

Hal lain yang menjadi penyebab mendasar adalah dimana proses rekrutmen pegawai baru seringkali mengabaikan aspek meritokrasi dan kebutuhan organisasi. Tidaklah mengherankan jika dalam praktek, birokrasi Indonesia sering kewalahan dalam mengantisipasi setiap perubahan dan aspirasi baru. Dampak dari hal itu adalah terjadinya penurunan mutu kerja organisasi dan mutu pelayanan publik.

Seperti yang telah dijelaskan di muka bahwa aparat cenderung enggan melakukan perubahan dan inovasi, selain disebabkan oleh gaya manajerial dalam organisasi publik, patologi tersebut juga disebabkan karena iklim dan kondisi dalam organisasi birokrasi yang cenderung memberikan insentif kepada pegawai yang loyal dari pada pegawai yang kreatif dan inovatif. Birokrasi dituntut lebih peka terhadap berbagai perubahan dan mencari pendekatan baru bagi pengembangan pelayanan kepada publik. Serta meninggalkan proses pelayanan yang sangat prosedural dan birokratis. Keberadaan aturan formal bukan dijadikan alasan untuk tidak memperbaiki cara kerja yang responsif serta bermain di atas aturan guna mensahkan setiap tindakan. Pekerjaan yang sebetulnya dapat dikerjakan secara cepat dan singkat dibuat menjadi lama dan memerlukan biaya besar.

Berkaitan dengan teridentifikasinya sedikit patologi diantara sekian banyak patologi yang pada akhirnya membuat birokrasi menjadi kurang responsif dan inovatif, maka topik pembicaraan mengenai penyelenggaraan pemerintahan kembali mendapat tempatnya. Bergulirnya angin perubahan (*wind of change*) pada pertengahan tahun 1998 lalu sebagai awal baru bagi bangsa Indonesia untuk lebih serius membenahi kinerja organisasi pemerintah dan meraih kembali kepercayaan masyarakat yang sempat mengalami krisis.

Dengan melandaskan pemikiran terhadap permasalahan yang dihadapi oleh aparatur birokrasi Indonesia maka sebagai upaya untuk memperbaiki berbagai kelemahan dan mengantisipasi perubahan lingkungan maka diperlukan sebuah pemikiran untuk membangun aparatur birokrasi Indonesia yang handal, profesional dan menjunjung tinggi nilai kejujuran serta etika profesi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai penyelenggara kegiatan pembangunan dan penyelenggara pelayanan publik.

Mengingat urgensitas peran aparatur dalam menyelenggarakan peran dan fungsinya, perlu kiranya dicari dan dirumuskan suatu pendekatan strategis untuk membangun wajah baru aparatur profesional yang handal, tanggap, inovatif fleksibel dan tidak prosedural dalam memberikan pelayanan dan penyelenggaraan pembangunan. Peran pemerintah yang selama ini sebagai ruler seharusnya diubah menjadi fasilitator seperti dikatakan oleh Osborne dan Gaebler (1992:29), dengan sepuluh prinsip Mewirauasakan Birokrasi, yang memperkenalkan paradigma baru dengan menempatkan birokrasi sebagai fasilitator bukan sebagai ruler atau patron. Walaupun upaya untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang

responsif dan inovatif dengan memposisikan diri sebagai fasilitator bukan pekerjaan yang mudah, namun upaya untuk mewujudkan cita-cita tersebut tetap harus diupayakan demi memberikan pelayanan yang baik kepada publik dan mampu memperbaiki citra birokrasi Indonesia yang selama beberapa dasawarsa banyak menimbulkan citra negatif dan telah kehilangan legitimasi dimata masyarakat.

Dalam lingkup yang lebih sempit, pemerintah daerah kabupaten/ kota mengemban tugas birokrasi, dalam pemberian pelayanan bagi masyarakat mendelegasikan sebagian kewenangannya melalui perpanjangan tangan lewat dinas instansi yang dimiliki. Salah satu perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten/kota tersebut salah satunya adalah pemerintah desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato sebagai salah satu desa otonom di Kabupaten Pohuwato juga mengemban tugas-tugas pemerintahan daerah sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Pemerintah desa memiliki aparatur desa dalam memberikan pelayanan lebih dekat kepada masyarakat.

Kenyataan yang diharapkan bahwa aparatur desa yang dianggap mampu menganalisis dinamika lingkungan kerja dan lingkungan eksternal seperti perubahan kebutuhan masyarakat dan kemajuan teknologi. Kenyataan di lapangan tidak demikian, dalam menghadapi tuntutan pelayanan kepada masyarakat yang semakin majemuk masih menghadapi kendala-kendala. Aparatur desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih terkesan pilih kasih, terdapat perbedaan perlakuan dan pelayanan antara orang

yang dikenal, berpenampilan rapi dan pejabat atau pegawai dibandingkan dengan orang yang tidak dikenal, penampilan kurang rapi dan masyarakat biasa. Para aparatur desa kurang berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan kemudian menyerahkan pengambilan keputusan kepada atasannya (Sekdes dan kepala desa), walaupun kadang-kadang persoalan tersebut hanya permasalahan sepele. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito khususnya untuk membangun aparatur yang profesional guna menjalankan fungsinya sebagai salah satu pemerintahan di tingkat bawah sebagai penyelenggara pelayanan publik langsung kepada masyarakat.

Kenyataan lain di lapangan, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, para aparat masih jauh dari kata profesional. Seringkali apabila ada masyarakat yang membutuhkan pelayanan dibiarkan begitu saja tanpa dipedulikan. Masyarakat harus bertanya terlebih dahulu untuk meminta pelayanan, tak jarang pula masyarakat harus pulang karena syarat-syarat untuk mendapatkan pelayanan kurang lengkap karena tidak ada papan petunjuk yang menunjukkan dan menerangkan tentang proses, prosedur dan biaya pelayanan.

Dilain pihak para aparat desa bekerja berdasarkan aturan kebiasaan yang berlaku bukan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing yang telah dijabarkan dalam uraian tugas masing-masing kaur maupun operator desa yang ada di dalamnya. Apabila menghadapi kasus yang belum pernah dijumpai, maka dia akan berkonsultasi terlebih dulu atau melimpahkan kepada atasan, meskipun

terkadang merupakan masalah sepele, misalnya kelengkapan berkas administrasi pelayanan.

Bertolak dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh dalam sebuah penelitian yang berjudul **“Profesionalisme Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Profesionalitas Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi profesionalitas Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Profesionalitas Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi profesionalitas Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada Aparatur Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito tentang langkah-langkah strategis dalam meningkatkan profesionalitas aparatur.
2. Kegunaan akademis yang diharapkan adalah menambah informasi dan pengetahuan, terutama bagi mereka yang tertarik terhadap permasalahan profesionalisme aparatur pemerintahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Profesionalisme

Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan secara benar (good-governance) dan bersih (clean-government) termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik. Terbaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Profesionalisme disini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga aparatur dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan.

Istilah profesionalisme berasal dari kata *professio*, dalam Bahasa Inggris *professio* memiliki arti sebagai berikut: *A vocation or occupation requiring advanced training in some liberal art or science and usually involving mental rather than manual work, as teaching, engineering, writing, etc.* (Webster dictionary, 1960:1163) (suatu pekerjaan atau jabatan yang membutuhkan pelatihan yang mendalam baik di bidang seni atau ilmu pengetahuan dan biasanya lebih mengutamakan kemampuan mental daripada kemampuan fisik, seperti mengajar,

ilmu mesin, penulisan, dll). Dari kata profesional tersebut melahirkan arti profesional quality, status, etc yang secara komprehensif memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang-orang yang memiliki kemampuan tertentu pula (Pamudji, 1985).

Demikian juga dengan apa yang dikatakan oleh Korten & Alfonso (1981) dalam Tjokrowinoto (1996:178) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi”.

Menurut pendapat tersebut, kemampuan aparatur lebih diartikan sebagai kemampuan melihat peluang-peluang yang ada bagi pertumbuhan ekonomi, kemampuan untuk mengambil langkah-langkah yang perlu dengan mengacu kepada misi yang ingin dicapai dan kemampuan dalam meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh kembang dengan kekuatan sendiri secara efisien, melakukan inovasi yang tidak terikat kepada prosedur administrasi, bersifat fleksibel, dan memiliki etos kerja tinggi.

Pandangan lain seperti Siagian (2000:163) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah “keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan”.

Terbentuknya aparatur profesional menurut pendapat diatas memerlukan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dibentuk melalui pendidikan dan pelatihan sebagai instrumen pemutakhiran. Dengan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh aparatur memungkinkan terpenuhinya kecocokan antara kemampuan aparatur dengan kebutuhan tugas merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi. Apabila suatu organisasi berupaya untuk memberikan pelayanan publik secara prima maka organisasi tersebut mendasarkan profesionalisme terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996:191) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel.

Sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi aparat untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi. Sebagaimana yang dikatakan oleh Ancok (1999) yang dimaksud dengan profesionalisme adalah: "kemampuan dalam beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah dan menjalankantugas

dan fungsinya dengan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi (control by vision dan values)”.

Kemampuan untuk beradaptasi menurut pendapat tersebut merupakan jawaban terhadap dinamika global yang tumbuh dan berkembang secara cepat. Pesatnya kemajuan teknologi merupakan salah satu diantara dinamika global yang membuat birokrasi harus segera beradaptasi jika tidak ingin ketinggalan zaman dan terbelakang dalam hal kemampuan. Kemampuan beradaptasi merupakan jawaban bagi dinamika global yang tidak pasti sehingga dalam menjalankan tugasnya, aparat tidak lagi terikat secara kaku kepada petunjuk-dan teknis-pelaksanaan tapi terikat kepada apa yang ingin dicapai oleh organisasi (organization-mission). Fleksibilitas aparat dalam menjalankan tugas dan berorientasi kepada hasil dan visi yang ingin dicapai oleh organisasi merupakan langkah positif untuk meninggalkan cara kerja yang kaku dan reaktif.

Upaya untuk mencari paradigma baru dalam meningkatkan profesionalisme aparatur yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi bukanlah pekerjaan mudah maka kemampuan aparatur untuk beradaptasi dengan fenomena yang terjadi merupakan jawaban bagi permasalahan tersebut. Pentingnya kemampuan aparatur dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal organisasi dijadikan tolak-ukur dalam melihat profesionalisme birokrasi. Menurut Ancok (1999) dijelaskan tentang pengukuran profesionalisme sebagai berikut : Kemampuan beradaptasi, kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan fenomena global dan fenomena nasional.

Mengacu kepada misi dan nilai (mission & values-driven professionalism), birokrasi memposisikan diri sebagai pemberi pelayanan kepada publik dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang berorientasi kepada hasil yang ingin dicapai organisasi.

Profesionalisme dalam pandangan Korten dan Alfonso (1981) diukur melalui keahlian yang dimiliki oleh seseorang yang sesuai dengan kebutuhan tugas yang dibebankan organisasi kepada seseorang. Alasan pentingnya kecocokan antara disiplin ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang karena jika keahlian yang dimiliki seseorang tidak sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya akan berdampak kepada inefektifitas organisasi.

Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996:190) birokrasi dapat dikatakan profesional atau tidak, diukur melalui kompetensi sebagai berikut:

- a. Profesionalisme yang Wirausaha (Entrepreneurial-Profesionalism). Kemampuan untuk melihat peluang-peluang yang ada bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional, keberanian mengambil risiko dalam memanfaatkan peluang, dan kemampuan untuk menggeser alokasi Duhiadaa dari kegiatan yang berproduktifitas rendah ke produktifitas tinggi yang terbuka dan memberikan peluang bagi terciptanya lapangan kerja dan peningkatan pendapatan nasional.
- b. Profesionalisme yang Mengacu Kepada Misi Organisasi (Mission-driven Professionalism). Kemampuan untuk mengambil keputusan dan langkah langkah yang perlu dan mengacu kepada misi yang ingin dicapai (mission-

driven professionalism), dan tidak semata-mata mengacu kepada peraturan yang berlaku (rule-driven professionalism).

- c. Profesionalisme Pemberdayaan (Empowering-Profesionalism). Kemampuan ini diperlukan untuk aparaturnya pelaksana atau jajaran bawah (grassroots) yang berfungsi untuk memberikan pelayanan publik (service provider). Profesionalisme yang dibutuhkan dalam hal ini adalah profesionalisme-pemberdayaan (empowering profesionalism) yang sangat berkaitan dengan gaya pembangunan. Dalam konsep ini birokrasi berperan sebagai fasilitator atau meningkatkan kemampuan masyarakat untuk tumbuh berkembang dengan kekuatan sendiri (enabler) (Osborne & Gaebler, 1992).

Menurut Siagian (2000:54) profesionalisme diukur dari segi kecepatannya dalam menjalankan fungsi dan mengacu kepada prosedur yang telah disederhanakan. Menurut pendapat tersebut, konsep profesionalisme dalam diri aparat dilihat dari segi:

- a. Kreatifitas (creativity).

Kemampuan aparaturnya untuk menghadapi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada publik dengan melakukan inovasi. Hal ini perlu diambil untuk mengakhiri penilaian miring masyarakat kepada birokrasi publik yang dianggap kaku dalam bekerja. Terbentuknya aparaturnya yang kreatif hanya dapat terjadi apabila: terdapat iklim yang kondusif yang mampu mendorong aparaturnya pemerintah untuk mencari ide baru dan konsep baru serta menerapkannya secara inovatif: adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan antara lain

melalui partisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan, mutu hasil pekerjaan, karier dan penyelesaian permasalahan tugas.

b. Inovasi (innovasi),

Perwujudannya berupa hasrat dan tekad untuk mencari, menemukan dan menggunakan cara baru, metode kerja baru, dalam pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang paling mendasar dari perilaku inovatif adalah rasa cepat puas terhadap hasil pekerjaan yang telah dicapai.

c. Responsifitas (responsivity).

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu faktor yang menghambat kelancaran dan efektifitas birokrasi publik adalah tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik dalam menjalankan fungsi dan tugas. Tidak profesionalnya aparatur birokrasi publik Indonesia dapat dilihat dari banyaknya temuan para pakar dan pengalaman pribadi masyarakat di lapangan tentang pelayanan publik yang diselenggarakan birokrasi. Lambannya birokrasi dalam merespon aspirasi publik serta pelayanan yang terlalu prosedural (red tape) merupakan sedikit contoh diantara sekian banyak ketidakberesan dalam dunia birokrasi publik Indonesia.

Menurut Siagian (2000:164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur

sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan.

Pendapat tersebut meyakini bahwa sistem kerja birokrasi publik yang berdasarkan juklak dan juknis membuat aparat menjadi tidak responsif serta juga karena tidak berperannya pemimpin sebagai pengarah (katalisator) dan pemberdaya bagi bawahan.

Menurut Tjokrowinotono (1996:193) menyatakan bahwa: Profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien, akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat-birokrasi, tata-nilai, struktur, dan prosedur kerja dalam birokrasi.

Untuk mewujudkan aparaturnya yang profesional diperlukan political will dari pemerintah untuk melakukan perubahan besar dalam organisasi birokrasi publik agar dapat bekerja secara profesional dan responsif terhadap aspirasi dan kebutuhan publik. Perubahan tersebut meliputi perubahan dalam filsafat atau cara pandang organisasi dalam mencapai tujuan yang dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang ingin dicapai dan dijalankan oleh organisasi, membangun struktur yang flat dan tidak terlalu hirarkis serta prosedur kerja yang tidak terlalu terikat kepada aturan formal.

Menurut Solihin (2007) :wujud nyata kompetensi dapat dilihat dari upaya penilaian dari prinsip profesionalisme dan kebutuhan dan evaluasi yang dilakukan

terhadap tingkat kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia yang ada, dan dari upaya perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Indikator minimal untuk mengukur profesionalisme adalah Berkinerja tinggi; Taat asas; Kreatif dan inovatif; Memiliki kualifikasi di bidangnya. Sedangkan perangkat Pendukung Indikator adalah standar kompetensi yang sesuai dengan fungsinya; Kode etik profesi; Sistem reward and punishment yang jelas; Sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM); dan Standar indikator kinerja.

Menurut Numberi (2000) sebagai upaya untuk merespon aspirasi publik yang juga sebagai bagian dari perubahan lingkungan maka perlu diambil tindakan sebagai berikut :Serangkaian tindakan yang perlu ditempuh pemerintah untuk merespon aspirasi publik dan perkembangan lingkungan dengan serangkaian tindakan efisiensi yang meliputi penghematan struktur organisasi, penyederhanaan prosedur, peningkatan profesionalisme aparatur menuju peningkatan pelayanan publik.

Upaya untuk mewujudkan hal tersebut maka diperlukan penerapan manajemen modern untuk penataan kelembagaan sebagai salah satu kecenderungan global. Dalam pandangan Osborne & Plastrik (1997:16) dijelaskan:

Bahwa untuk membangun dan melakukan transformasi sistem organisasi pemerintah secara fundamental guna menciptakan peningkatan dramatis dalam efektifitas, efisiensi, dan kemampuan melakukan inovasi maka harus dicapai

melalui: perubahan tujuan, sistem insentif, pertanggung jawaban, struktur kekuasaan, dan budaya sistem serta organisasi pemerintah.

Menurut pendapat tersebut dapat ditarik suatu benang merah bahwa untuk melakukan perubahan dalam organisasi dan meningkatkan profesionalisme aparatur maka penting untuk mendefinisikan kembali apa yang hendak di capai oleh organisasi, membangun sistem penggajian yang mengedepankan nilai keadilan serta membangun struktur organisasi yang memungkinkan untuk terjadinya proses pengambilan keputusan yang cepat.

Secara keseluruhan, dengan mendasarkan kepada kenyataan yang ada pada dunia birokrasi yang diperkuat oleh argumen dan temuan para teorisi seperti diatas maka di tarik suatu benang merah bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi profesionalisme aparatur antara lain yaitu budaya organisasi yang timbul dan mengkristal dalam rutinitas birokrasi, tujuan organisasi, struktur organisasi, prosedur kerja dalam birokrasi, sistem insentif dan lain lain.

Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa perubahan lingkungan yang terjadi seperti perubahan sikap dan tuntutan masyarakat yang meningkat serta kemajuan teknologi yang demikian pesatnya telah menimbulkan perubahan dalam berbagai segi dan aspek kehidupan. Konsekuensi terhadap perubahan lingkungan tersebut menuntut aparat untuk bekerja lebih profesional antara lain dengan cara merespon dan mengakomodasi aspirasi publik kedalam kegiatan dan program pemerintah.

2.2. Konsep Responsifitas

Menurut Lenvine (Dwiyanto, 1995:7) bahwa yang dimaksud dengan responsifitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik.

Selanjutnya dijelaskan oleh Dwiyanto (1995:7) bahwa responsifitas berkaitan dengan kecocokan dan keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Menurut Siagian (2000:164) yang dimaksud dengan responsifitas sebagai bentuk kemampuan birokrasi dalam mengantisipasi dan menanggapi aspirasi baru, kebutuhan baru dan tuntutan baru dari masyarakat.

Pentingnya mewujudkan apa yang telah direspon tersebut kedalam program dan kegiatan pelayanan adalah merupakan bentuk dari kewajiban birokrasi dan pengabaian terhadap hal tersebut akan berdampak kepada kekecewaan masyarakat yang pada gilirannya mungkin berakibat kepada timbulnya “krisis kepercayaan” kepada pemerintah.

Menurut Solihin (2007) : daya tanggap (responsiveness) Indikator Minimal Tersedianya layanan pengaduan berupa crisis center, Unit Pelayanan Masyarakat (UPM), kotak saran, dan kotak surat yang mudah diakses masyarakat. Adanya standar dan prosedur dalam menindaklanjuti laporan dan pengaduan. Sedangkan Perangkat Pendukung Indikator adalah standar pelayanan minimal, prosedur dan layanan pengaduan, hotline; fasilitas akses informasi yang bebas biaya.

Benang merah uraian di atas adalah bahwa yang dimaksud dengan responsifitas merupakan kemampuan aparatur dalam mencermati perubahan lingkungan (perubahan kebutuhan dan tuntutan publik serta kemajuan teknologi) dan merefleksikannya dalam bentuk program dan pelayanan yang berorientasi kepada masyarakat.

2.3. Konsep Inovasi

Inovasi merupakan kelanjutan dari sebuah kreatifitas birokrasi melalui respon yang ada dari perubahan lingkungan. Inovasi dalam dunia birokrasi publik seringkali menghadapi hambatan dan benturan dari keberadaan aturan formal dan rendahnya sikap pemimpin yang visioner dalam lingkungan birokrasi publik.

Inovasi menunjukkan bahwa birokrasi menemukan dan melakukan proses kerja baru yang bertujuan untuk menjadikan pekerjaan dan pelayanan menjadi lebih baik, hal tersebut diperkuat oleh Ashkens dkk,1995 (Thoha, 1997:16) sebagai berikut : “Suatu organisasi yang profesional dan modern berusaha untuk selalu berorientasi kepada pelanggan (publik) dan berusaha mendorong dan menghargai kreatifitas anggota”.

Kondisi dewasa ini adalah kondisi dimana birokrasi publik Indonesia dihadapkan dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif bagi terciptanya inovasi dan kurang menghargai kreatifitas yang ada di dalamnya.

Inovasi tidak hanya bertujuan untuk menciptakan suatu model kerja baru tetapi juga bertujuan untuk mencapai suatu kepuasan kerja bagi individu maupun organisasi dan kepuasan pelayanan bagi masyarakat. Sebagaimana yang dikatakan

oleh Siagian (2000:165) bahwa “Inovasi merupakan sebuah hasrat dan tekad untuk selalu mencari, menemukan serta menggunakan cara kerja baru, metode kerja baru, dan teknik baru dalam pelaksanaan pekerjaan demi kepuasan kerja organisasi dan kepuasan masyarakat”.

Tindakan dan upaya untuk melakukan inovasi khususnya dalam dunia birokrasi Indonesia perlu mendapat dukungan dan penghargaan serta menghilangkan segala bentuk hambatan seperti proses kerja yang sangat prosedural dan adanya pengawasan yang super ketat terhadap aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi dengan berdasarkan kepada aturan baku tersebut. Pengabaian terhadap nilai organisasi yang tertuang dalam visi-misi organisasi hanya akan membuat birokrasi menjadi kaku dan tidak responsif terhadap perubahan lingkungan.

Dengan berdasarkan pemikiran berdasarkan keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa inovasi menjadi sangat penting dan mendesak untuk dilakukan guna menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis serta pentingnya memberikan insentif bagi birokrasi publik termasuk aparatur yang ada di dalamnya guna menumbuhkan iklim kompetisi yang positif dimana aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi organisasi secara giat.

2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalitas Aparatur

2.3.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan organisasi dapat mengarahkan segala

daya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang responsif sangat diperlukan untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kinerja organisasi dan menggerakkan bawahan. Kepemimpinan menurut Bernard dalam Gibson (1995:5) dijelaskan bahwa: "Kepemimpinan merupakan agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi perilaku dan kinerja bawahan".

Kepemimpinan menurut Terry dalam Thoha (1983:227) adalah "Aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi".

Dimana pengaruh dan kemampuan pemimpin dalam pendapat tersebut sangat dominan bagi tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin dengan otoritas yang dimiliki diharapkan mampu untuk memimpin bawahan serta mengorganisir bawahan dan meminimalisir perbedaan kepentingan (conflict interest) antara ambisi individu, maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Pendapat senada juga diutarakan oleh Kartono (1998:163) bahwa kepemimpinan merupakan :Kemampuan mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama dimana kepemimpinan tersebut harus memenuhi kompetensi tertentu agar proses pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih mudah. Kompetensi tersebut meliputi : akseptansi/penerimaan dari kelompok, dan pemilikan keahlian khusus pada satu situasi khusus.

Berdasarkan berbagai pendapat diatas maka dapat ditarik sebuah benang merah adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menempatkan dirinya sebagai agen perubahan bagi organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku dan berdampak terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Kepemimpinan bagi sebagian ahli terjadi dan terbentuk dengan sendirinya dan sebagian lain menyatakan bahwa kepemimpinan dibentuk melalui lingkungan. Menurut Karjadi (1989:17) terdapat berbagai teori tentang kepemimpinan antara lain :

1. Teori Bakat, bahwa kepemimpinan diawali dari bakat individu, akan tetapi bakat tersebut harus dikembangkan dengan melatih diri dalam sifat-sifat dan kebiasaan tertentu dengan berpedoman kepada suatu teori tentang sikap mental yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin.
2. Teori lingkungan, bahwa waktu, periode, tempat, situasi dan kondisi tertentu sebagai akibat dari pada suatu peristiwa penting, akan menampilkan seorang pemimpin yang dikehendaki oleh lingkungannya pada waktu tertentu.
3. Teori Hubungan Kepribadian dengan situasi, bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kepribadian yang menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi yang dihadapi berupa tugas dan pekerjaan yang dihadapi, orang-orang yang dipimpin, keadaan yang mempengaruhi pekerjaan serta orang-orang yang harus menjalankan pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Philip Crosby dalam Gibson (1995:56) menyatakan bahwa :Kepemimpinan tidak hanya terbentuk begitu saja, akan tetapi kepemimpinan dapat dipelajari, dimana seseorang sebenarnya dapat belajar untuk menjadi eksekutif dan karakteristik terpenting untuk menjadi seorang pemimpin adalah sifat terbuka, konstan dan belajar terus-menerus.

Dalam kepemimpinan terdapat berbagai bentuk kepemimpinan antara lain : 1) *Kepemimpinan Demokratis*, yang dikaitkan dengan kekuatan personel dan

terdapatnya partisipasi bawahan dalam permasalahan organisasi; 2) *Kepemimpinan Otokratis*, didasarkan kepada kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Perbedaan mendasar antara kedua gaya kepemimpinan terletak pada, Kepemimpinan demokratis terdapat kerja-sama dalam bekerja, kepemimpinannya dihormati dan disegani, kedisiplinan tertanam dengan kesukarelaan, tanggung jawab ada ditangan seluruh anggota, dan komunikasi bersifat dua arah serta semangat kooperatif yang tinggi (Kartono,1998:167).

Terbentuknya kepemimpinan yang ideal dan demokratis tersebut tentunya tidak terlepas dari kompetensi tertentu, menurut Gibson dkk (1995:11) bahwa "Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin setidaknya tidaknya memenuhi 3 (tiga) unsur berikut: Inteligensi, Kemampuan pengawasan, Kepribadian dan Karakter fisik".

Menurut pendapat Utomo & Abidin (1998:92) persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pemimpin adalah : "vitalitas fisik dan stamina, inteligensi dan kearifan, rasa tanggung jawab yang besar, semangat tinggi dalam meraih kesuksesan, aspiratif, kemampuan beradaptasi dan fleksibilitas, berkompetensi dalam bidangnya".

Terpenuhinya kompetensi tersebut dalam diri seorang pemimpin sedikit banyak akan memberikan arti positif bagi iklim kerja yang kondusif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang ideal dan terbaik. Menurut Sayless dan Strauss dalam Kartono (1982:121) dijelaskan

dalam kepemimpinan pada suatu organisasi secara umum terbagi 2 (dua) bentuk komunikasi:

a. Komunikasi satu arah (one-way communication).

Keuntungannya adalah terjadinya komunikasi secara cepat dan efisien, berlangsung Top-Down: dapat melindungi kesalahan pemimpin, sedangkan kelemahan dari model ini dimana kepemimpinan bersifat otoriter, dapat menimbulkan ketidak jelasan serta kesalah pahaman pada bawahan.

b. Komunikasi dua arah (two-way communication).

Keuntungannya seperti perintah atasan dapat dengan mudah dipahami secara akurat, iklim kerja menjadi demokratis. tingkat kesalah-pahaman bawahan terhadap perintah atasan dapat di minimalisir.

Dari dua model komunikasi tersebut dapat ditarik benang merah bahwa model komunikasi dua arah sangat relevan untuk membangun suasana kerja yang kondusif dan berdampak positif bagi peningkatan produktifitas organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas maka yang dimaksud dengan kepemimpinan yang demokratis adalah: kepemimpinan yang memungkinkan dan memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan organisasi dan kepemimpinan yang mau mendengarkan masukan dan kritikan dari bawahan sehingga terjadi komunikasi yang sifatnya 2 (dua) arah atau (two-way communication). Sedangkan ciri-ciri dari kepemimpinan otokratis adalah kebalikan dari kepemimpinan yang demokratis.

Dengan melandaskan pemikiran kepada apa yang telah dijelaskan diatas diharapkan Kecamatan Randangan dengan kepemimpinan Camat di dalamnya

dapat membangun aparatur profesional dengan gaya kepemimpinan yang demokratis yang terefleksikan dari model komunikasi yang dibangun dan keberanian dalam mengambil keputusan guna mensikapi perubahan yang terjadi baik internal maupun eksternal organisasi.

2.3.2. Visi Misi Organisasi

Keberadaan visi-misi sangat diperlukan bagi organisasi untuk menentukan arah dan tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Wahyudi (1996:38) yang dimaksud dengan “visi” adalah cita-cita dimasa depan yang ada dalam pemikiran para pendiri sebuah organisasi, dan yang dimaksud “misi” merupakan upaya-upaya konkrit yang ditempuh untuk mewujudkan visi tersebut.

Menurut Ancok (1999) yang dimaksud dengan visi-misi organisasi adalah: Harapan tentang masa depan organisasi yang realistis, dapat dicapai dan menarik yang dijabarkan dalam misi sebagai pernyataan untuk apa organisasi dibangun. Sedangkan ciri efektif dari visi yang efektif adalah terfokus, jelas, mengandung sesuatu hal yang mulia serta peluang sukses untuk mencapainya cukup besar.

Dalam pandangan Siagian (2000:168) menyatakan sebagai berikut : Visi merupakan bintang penuntun bagi suatu organisasi termasuk negara yang didirikan untuk tujuan tertentu, tidak perlu dipersoalkan siapa yang menentukan tujuan tersebut akan tetapi bagaimana menumbuhkan persepsi yang sama dari semua pihak dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan tersebut dengan menetapkan misi sebagai langkah-langkah utama yang harus diemban dalam rangka pencapaian tujuan tersebut.

Visi-misi yang baik tentunya merupakan hasil dari suatu kebersamaan dalam organisasi dan juga menyesuaikan terhadap kemampuan individu serta kemampuan finansial yang dimiliki organisasi. Agar visi-misi organisasi tidak menjadi sekedar hiasan dinding serta lemari organisasi maka harus disosialisasikan kepada aparatur untuk diaplikasikan kedalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Dalam pandangan Salusu (1996) dijelaskan bahwa misi yang baik mengekspresikan produk atau pelayanan apa yang dihasilkan, kebutuhan apa yang ditanggulangi, sasaran dari pelayanan, bagaimana kualitas pelayanan tersebut, dan apa yang diinginkan oleh organisasi dalam masa depan.

Menurut Osborne dan Gaebler (1992:133) terdapat beberapa keunggulan organisasi yang digerakkan oleh misi antara lain adalah : "Organisasi yang digerakkan oleh misi lebih efisien, lebih efektif, lebih inovatif, lebih fleksibel dan lebih mempunyai semangat ketimbang organisasi yang digerakan oleh peraturan".

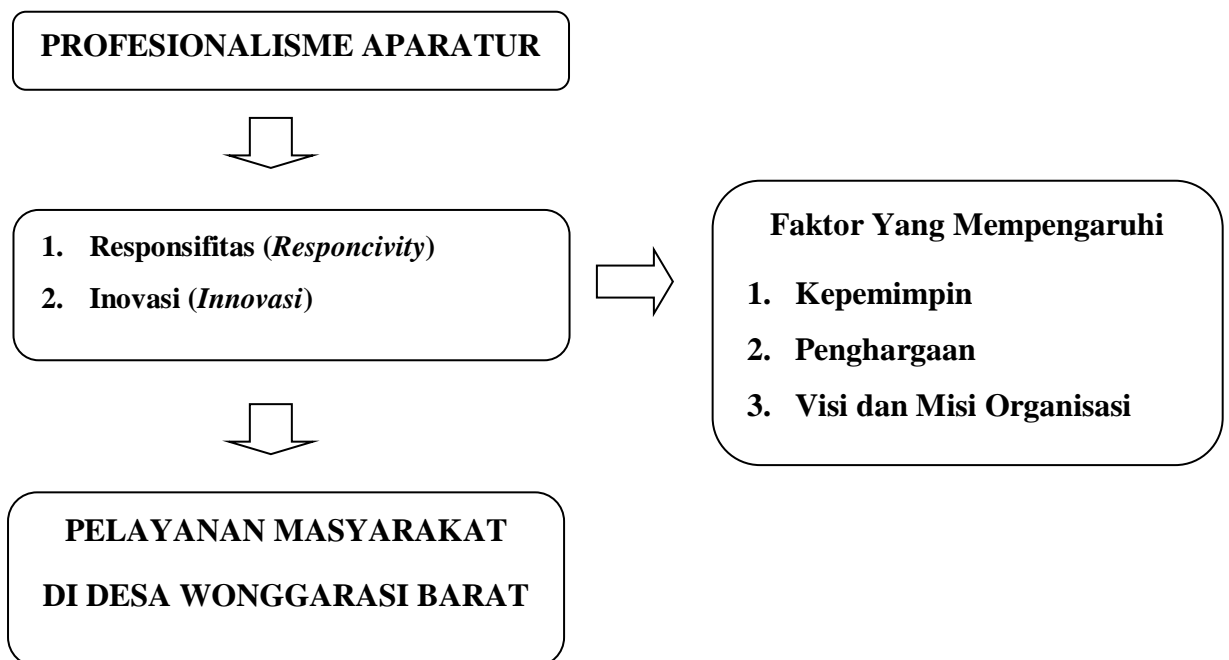
Dengan mendasarkan pemikiran kepada pendapat para pakar diatas, maka disimpulkan arti penting keberadaan visi-misi bagi organisasi untuk menentukan tujuan apa yang hendak dicapai oleh organisasi pada masa depan. Demikian juga halnya dengan profesionalisme aparatur Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato khususnya ditinjau dari aspek responsifitas dan inovasi sangat ditentukan oleh kejelasan arah dan tujuan dari organisasi kecamatan yang diharapkan mampu menciptakan orientasi kerja dan pemahaman nilai terhadap pentingnya pelayanan publik yang baik.

2.4. Kerangka Pikir

Setelah mencermati dan memahami berbagai pendapat dan pandangan para pakar tentang konsep profesionalisme, maka dapat ditarik sebuah benang merah bahwa profesionalisme tidak hanya berbicara tentang soal kecocokan antara keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang aparatur saja tetapi juga menyangkut kemampuan dalam mengantisipasi segala perubahan lingkungan termasuk kemampuan dalam merespon aspirasi publik dan melakukan inovasi yang pada akhirnya membuat pekerjaan menjadi mudah dan sederhana.

Kerangka pikir penulis mengadopsi teori Siagian secara sederhana dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1. Kerangka Pikir



BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek dan Waktu Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Profesionalitas Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito, Kabupaten Pohuwato. Penelitian ini direncanakan selama 3 bulan.

3.2. Desain Penelitian

Tipe penelitian adalah deskriptif, dengan desain penelitian adalah kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau penjelasan tentang Profesionalitas Aparatur di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito.

Dalam pendekatan kualitatif ini, peneliti akan terjun langsung ke lapangan untuk meneliti obyek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan masyarakat yang bertujuan mendapatkan informasi yang mendalam mengenai profesionalisme di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito termasuk hambatan-hambatan yang dihadapi serta upaya yang dilakukan untuk mengatasinya.

3.3. Definisi Operasional

Untuk memudahkan suatu pemahaman agar memudahkan penelitian ini maka penulis memberikan beberapa batasan penelitian, dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan melalui beberapa indikator sebagai berikut :

1. Profesionalitas Aparatur, indikator :

a. Responsifitas

Responsifitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi publik.

b. Inovasi

Inovasi tidak hanya bertujuan untuk menciptakan suatu model kerja baru tetapi juga bertujuan untuk mencapai suatu kepuasan kerja bagi individu maupun organisasi dan kepuasan pelayanan bagi masyarakat. Sebagaimana yang dikatakan oleh Siagian (2000:164) bahwa “Inovasi merupakan sebuah hasrat dan tekad untuk selalu mencari, menemukan serta menggunakan cara kerja baru, metode kerja baru, dan teknik baru dalam pelaksanaan pekerjaan demi kepuasan kerja organisasi dan kepuasan masyarakat”.

c. Kreativitas

Kemampuan aparatur dalam mengantisipasi dan menghadapi aspirasi baru, perkembangan baru, tuntutan baru, dan pengetahuan baru, birokrasi harus merespon secara cepat agar tidak tertinggal dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peran penting untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kepemimpinan organisasi dapat mengerahkan segala daya untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang responsif sangat diperlukan untuk menciptakan kondisi yang kondusif bagi kinerja organisasi dan menggerakkan bawahan

b. Visi Misi Organisasi

Keberadaan visi-misi sangat diperlukan bagi organisasi untuk menentukan arah dan tujuan dari sebuah organisasi. Menurut Wahyudi (1996:38) yang dimaksud dengan “visi” adalah cita-cita dimasa depan yang ada dalam pemikiran para pendiri sebuah organisasi, dan yang dimaksud “misi” merupakan upaya-upaya konkrit yang ditempuh untuk mewujudkan visi tersebut.

c. Penghargaan

Setiap organisasi apapun bentuk dan tujuannya akan memberikan penghargaan atau kompensasi kepada anggota organisasi terutama kepada pegawai yang berprestasi akan mendapatkan insentif baik finansial maupun non finansial.

3.4. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampel dari unit-unit populasi yang dianggap sebagai informan kunci yaitu yang memahami betul permasalahan yang menjadi fokus penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini dirincikan sebagai berikut :

1. Kepala Desa Wonggarasi Barat 1 orang

2. Sekertaris Desa	1 orang
3. Aparatur Desa	8 orang
4. Tokoh Masyarakat	10 orang
Total informan	20 orang.

3.5. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung berupa hasil wawancara dan pengamatan langsung di lapangan.
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen berupa keadaan administratif, data geografi wilayah, demografi penduduk, data karakteristik sosial budaya.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Studi kepustakaan, yaitu mempelajari dan menganalisa buku atau bahan tulisan yang ada hubungannya dengan penelitian.
- b. Studi lapangan, yaitu pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara langsung mengunjungi lokasi penelitian yaitu Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato, melalui :
 - 1) Obeservasi yaitu pengumpulan data dan informasi dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
 - 2) Wawancara yaitu pengumpulan data dan informasi dengan cara tanya jawab secara langsung kepada sejumlah Narasumber/Informan, dengan

tujuan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan erat dengan penelitian ini.

3.7.Teknik Analisis Data

Data primer dan sekunder yang terkumpul, kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif. yaitu menguraikan dan menjelaskan hasil-hasil penelitian dari sejumlah hasil wawancara dan observasi. Sekalipun dalam penelitian ini diperoleh data kuantitatif seperti angka-angka dan grafik, semata-mata dimaksudkan untuk mengukur kontinuitas masalah serta untuk mempermudah dan mempertajam analisis empiris yang lebih banyak bersifat kualitatif. Adapun langkah-langkah teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Reduksi data, sebagai proses pemilihan pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasikan data dengan cara sedemikian rupa akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.
2. Penyajian data, sebagai sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambil tindakan
3. Menarik kesimpulan/verifikasi, penarikan kesimpulan hanyalah sebagian dari suatu kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Kesimpulan juga diverifikasi selama penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito

Desa wonggarasi barat semula masih merupakan dusun yang disebut dusun bulalo yang dikepalai oleh seorang Bandalo (Kepala dusun). Pada tahun 1940-an , dusun Bulalo merupakan wilayah administrasi desa Woggarasi Barat Kecamatan paguat. Seiring dengan perkembangan jumlah masyarakat dusun bulalo Mekar menjadi 2 dusun yaitu Dusun Bulalo dan Dusun Asam Jawa.

Dengan kuatnya desakan kuat toko masyarakat dan pemuda pada saat itu untuk membentuk suatu desa definitive, maka pada tahun 1990 dusun Asam Jawa dan Bulalo bergabung untuk membentuk desa definitive yaitu Desa Wonggarasi Barat, yang merupakan pemekaran Desa Wanggarasi sebelumnya. Kepala Desa Wonggarasi Barat pertama adalah Bapak R.PILOBU dengan 4 Dusun. Yaitu Dusun Bulalo, Dusun asam Jawa, Dusun Wonggarasi Tengah dan, Dusun yiliiyala. Dan pada tahun 2009 Desa Wonggarasi Barat dimekarkan menjadi 3 Desa pemekaran yaitu Desa wonggarasi Barat, Desa Wonggarasi Tengah, dan Desa Suka Damai.

Desa Wonggarasi Barat terbentuk pada tahun 1951. Sumber pendapatan masyarakatnya mayoritas sebagian besar nelayan ,perkebunan, peternakan, pertukangan ,perdagangan serta pertanian. Bahasa yang digunakan sehari-hari oleh masyarakat desa adalah bahasa Gorontalo karena penduduk Desa Wonggarasi

Barat multietnis. Yaitu gorontalo, Jawa, bugis, tialo dan Arab yang selama ini mereka selalu hidup rukun berdampingan satu sama lainnya dan yang menjadi alat pemersatu selama ini adalah budaya gotong royong yang tetap terpelihara sejak dahulu hingga saat ini. Wilayah desa Wonggarasi Barat saat ini terbagi menjadi 4 Dusun. Yaitu Dusun Bulalo, Dusun Asam Jawa, Dusun Lentadu, dan Dusun Liawao.

Sumber pendapatan masyarakat mayoritas sebagian besar Nelayan dan Perkebunan, Perternakan, pertukangan, Perdagangan Serta pertanian. Bahasa yang di gunakan sehari-hari oleh masyarakat desa adalah Bahasa Gorontalo karena penduduk desa Wonggarasi Barat multietnis. Yaitu Gorontalo, Jawa, Bugis, Tialo, Dan Arab yang selama ini mereka selalu hidup rukun berdampingan satu sama lainnya dan menjadi alat mempersatu selama ini adalah Budaya Gotong Royong yang tetap terpelihara sejak dulu hingga saat ini. Desa Wonggarasi Barat memiliki jumlah penduduk 1403 jiwa yang terdiri dari 690 jiwa penduduk laki-laki dan 713 jiwa penduduk perempuan. Potensi desa wonggarasi Barat cukup besar baik potensi yang sudah di manfaatkan maupun yang belum di manfaatkan secara maksimal. Potensi yang ada baik secara sumber Daya Alam maupun Sumber Daya manusianya perlu terus digali dan dikembangkan kemakmuran masyarakat secara umum.

Tabel-1 : Kondisi Geografis

NO	URAIAN	KETERANGAN
1.	Luas Wilayah : 21.335. Ha	
2.	Jumlah Dusun : 4 (empat) 1. Dusun Lentadu 2. Dusun Asam Jawa 3. Dusun Bulalo 4. Dusun Liawao	
3.	Batas Wilayah : 1. Utara berbatasan dengan : Kab. 2. Timur berbatasan dengan Buol, 3. Selatan berbatasan dengan Sulawesi 4. Barat berbatasan dengan Tengah : Desa Wonggarasi tengah : Desa Teluk Tomini : Desa Lemito Utara & Lemito (Sungai)	
4.	: 2,5 KM 2 : 14 m a) Luas Kemiringan lahan 1. Datar b) Ketinggian diatas permukaan laut (rata-rata)	

5.	Hidrologi :	
6.	Klimatologi : : 27 – 30 ⁰ a. Suhu : Sedang b. Curah hujan : 78% c. Kelembaban udara : 8 Km/Jam d. Kecepatan angin : 1006 mb e. Tekanan Udara :	
7.	Luas lahan pertanian : : 0. Ha a. Sawah teririgasi : - b. Sawah tadah hujan :	
8.	Luas lahan pemukiman : 1 250 Ha	
9.	Kawasan rawan bencana : a. Banjir :	

Berdasarkan deskripsi karakteristik wilayah dapat diidentifikasi wilayah yang memiliki potensi untuk dikembangkan sebagai kawasan budidaya seperti perikanan, pertanian, pariwisata, industri, pertambangan dan lain-lain dengan berpedoman pada rencana tata ruang wilayah. Penyajian data mengacu pada tabel berikut :

Tabel-2 potensi desa

No	Uraian	Desa	Dusun Lentadu	Dusun Asam Jawa	Dusun Bulalo	Dusun Liawao
1	Potensi perikanan air tawar (Hektar)					
2	Potensi tanaman kakao					
3	Potensi tanaman Kelapa					

Memberikan deskripsi ukuran, struktur, dan distribusi penduduk serta bagaimana jumlah penduduk berubah setiap waktu akibat kelahiran, kematian, migrasi, serta penuaan. Analisis kependudukan dapat merujuk masyarakat secara keseluruhan atau kelompok tertentu yang didasarkan kriteria seperti pendidikan, kewarganegaraan, agama, atau etnisitas tertentu.

Tabel-3 Data Penduduk Desa Wonggarasi Barat

NO	URAIAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Kependudukan A. Jumlah Penduduk (Jiwa) B. Jumlah KK C. Jumlah Laki – laki a. 0 – 15 tahun b. 16 – 55 tahun c. Diatas 55 tahun D. Jumlah Perempuan a. 0 – 15 tahun b. 16 – 55 tahun c. Diatas 55 tahun		
2.	Kesejahteraan Sosial A. Jumlah KK prasejahtera B. Jumlah KK sejahtera		

	C. Jumlah KK kaya D. Jumlah KK sedang E. Jumlah KK miskin		
3.	Tingkat Pendidikan A. Tidak Tamat SD B. SD C. SLTP D. SLTA E. DIPLOMA		
4.	Mata pencaharian A. Buruh tani B. Petani C. Peternak D. Pedagang E. Tukang kayu F. Tukang batu G. Penjahit H. PNS I. Pensiunan J. TNI/POLRI K. Perangkat Desa L. Pengrajin M. Industry kecil N. Buruh industry O. Lain – lain		
5.	Agama A. Islam B. Kristen C. Protestan D. Katolik E. Hindu F. Budha		

Tabel-4 Perencanaan Pembangunan

N o	Indikator	Thn 2016	Thn 2017	Thn 2018	Thn 2019	Thn 2020
1	Tersedianya dokumen Perencanaan RPJM Desa yang telah di perdeskan					
2	Tersedianya Dokumen Perencanaan : RKP Desa yang diperdeskan/perkades					

3	Tersedian Dokumen APB Desa yang ditetapkan dengan perdes					
4	Tersedia dokumen LKPJ Kepala Desa					
5	Tersedia dokumen LPP Desa					

4.1.2. Visi dan Misi, Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito

Adapun visi, misi, tujuan, strategi dan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah Desa Wonggarasi Baratn adalah sebagai berikut :

1. Visi Desa Wonggarasi Barat

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan kemana suatu Instansi dapat harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif dan inovatif. Visi yang dirumuskan oleh Desa Wonggarasi Barat sebagaimana terdapat pada RPJMDes Tahun 2016 – 2022 adalah : **“MEWUJUDKAN MASYARAKAT WONGGARASI BARAT YANG RELIGIUS, AMAN, CERDAS ,SEHAT,DAN SEJAHTERA”**.

Makna yang terkandung dalam visi tersebut adalah :

Mewujudkan : Terkandung di dalamnya peran pemerintah dan masyarakat dalam mewujudkan Desa Wonggarasi Barat yang mandiri secara ekonomi.

Masyarakat Wonggarasi Barat : Satu kesatuan masyarakat hukum dengan segala potensinya dalam sistem pemerintahan di wilayah Desa Wonggarasi Barat.

- Religius** : Adalah kondisi masyarakat wonggarasi barat bebas dari buta aksara arab dan peningkatan kegiatan keagamaan
- Aman** : Adalah kondisi lingkungan yang kondusif dan terlindungi dari segala ancaman,tantangan dan gangguan keamanan serta ketertiban masyarakat.
- Cerdas** : Adalah kondisi masyarakat yang mampu menelaah informasi melalui gemar membaca dan menguasai IT.
- Sehat** : Adalah kondisi masyarakat yang mampu menerapkan pola hidup sehat.
- Sejahtera** : Adalah kondisi masyarakat yang terpenuhi sandang, pangan, dan papan.

2. Misi Desa Wonggarasi Barat

Misi Desa Wonggarasi Barat merupakan turunan dari Visi. Misi merupakan tujuan jangka lebih pendek dari visi yang menunjang keberhasilan tercapainya sebuah visi.

Dalam meraih Visi Desa Wonggarasi Barat seperti yang sudah dijabarkan di atas, dengan mempertimbangkan potensi dan hambatan baik internal maupun eksternal. Maka Misi Desa Wonggarasi Barat adalah sebagai berikut :

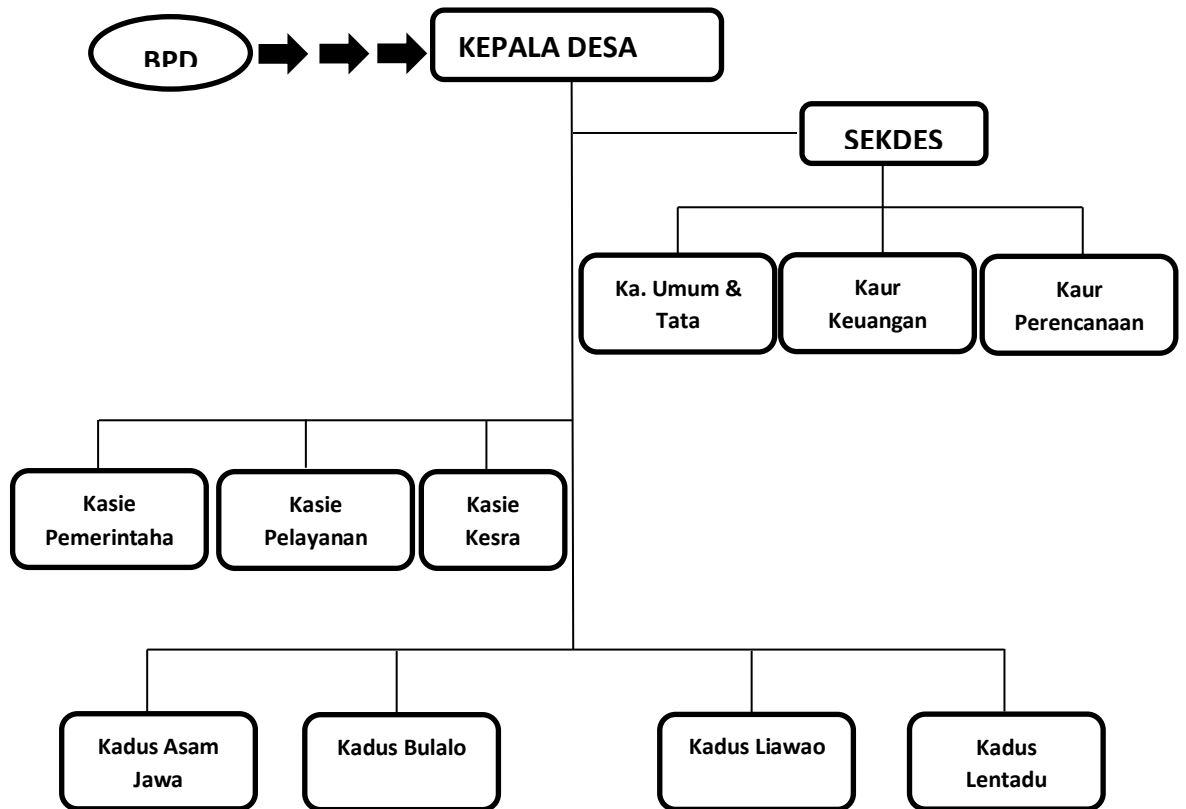
1. Mengaktifkan kegiatan majelis ta'lim dan baca tulis al-qur'an.
2. Mengaktifkan pos keamanan lingkungan di setiap dusun untuk meningkatkan layanan keamanan bagi masyarakat wonggarasi barat.

3. Melakukan pendataan bagi masyarakat buta aksara dan putus sekolah untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal serta memprogramkan pendidikan dan pelatihan baik di bidang Informasi Teknologi (IT), Pertanian, peternakan, dan perikanan.
4. Mendekatkan pelayanan kesehatan melalui posyandu maupun ke rumah-rumah penduduk.
5. Melakukan terobosan-terobosan serta inovasi untuk segala bidang usaha baik usaha pertanian, perikanan, peternakan, dan agribisnis.

4.1.3. Struktur Organisasi Kantor Desa Wonggarasi Barat

Struktur organisasi pemerintahan Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato digambarkan sebagai berikut :

STRUKTUR PEMERINTAHAN DESA WONGGARASI BARAT



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kantor Desa Wonggarasi Barat

4.1.4. Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Desa Wonggarasi Barat

Tugas dan fungsi pemerintahan desa sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh pemerintah, sebagai berikut :

1. Kepala Desa

Tugas kepala desa adalah sebagai berikut :

- Menyelenggarakan Pemerintahan Desa, seperti tata praja Pemerintahan, penetapan peraturan di desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, melakukan upaya perlindungan masyarakat, administrasi kependudukan, dan penataan dan pengelolaan wilayah.
- Melaksanakan pembangunan, seperti pembangunan sarana prasarana perdesaan, dan pembangunan bidang pendidikan, kesehatan.
- Pembinaan kemasyarakatan, seperti pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, partisipasi masyarakat, sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.
- Pemberdayaan masyarakat, seperti tugas sosialisasi dan motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.
- Menjaga hubungan kemitraan dengan lembaga masyarakat dan lembaga lainnya.

Dalam melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana dimaksud, Kepala Desa mempunyai Kewajiban :

- Memegang teguh dan mengasmalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- Meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
- Memelihara ketentraman dan keterlibatan masyarakat;
- Melaksanakan kehidupan demokrasi;
- Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme;
- Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa
- Menaati dan menegakan seluruh peraturan perundang-undangan;
- Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik
- Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa;
- Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa;
- Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa
- Mengembangkan pendapatan masyarakat dan desa;
- Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat;
- Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa; serta
- Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup

2. Sekretaris Desa

Sekretaris Desa mempunyai tugas mengkoordinir dan menjalankan administrasi pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan keuangan desa serta memberikan pelayanan administrasi bagi pemerintah desa dan masyarakat.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, Sekretaris Desa mempunyai fungsi :

- melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi.
- melaksanakan urusan umum seperti penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.
- melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.
- melaksanakan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

3. Kaur Keuangan

Kaur Keuangan memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan keuangan seperti pengurusan administrasi keuangan, administrasi sumber-sumber pendapatan dan pengeluaran, verifikasi administrasi keuangan, dan administrasi penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa, BPD, dan lembaga pemerintahan desa lainnya.

4. Kaur Tata Usaha dan Umum

Kaur Tata Usaha dan Umum memiliki fungsi seperti melaksanakan urusan ketatausahaan seperti tata naskah, administrasi surat menyurat, arsip, dan ekspedisi, dan penataan administrasi perangkat desa, penyediaan prasarana perangkat desa dan kantor, penyiapan rapat, pengadministrasian aset, inventarisasi, perjalanan dinas, dan pelayanan umum.

5. Kepala Urusan Perencanaan

Kepala Urusan Perencanaan memiliki fungsi mengoordinasikan urusan perencanaan seperti menyusun rencana anggaran pendapatan dan belanja desa, menginventarisir data-data dalam rangka pembangunan, melakukan monitoring dan evaluasi program, serta penyusunan laporan.

6. Kepala Seksi Pemerintahan

Kepala Seksi Pemerintahan mempunyai fungsi melaksanakan manajemen tata praja Pemerintahan, menyusun rancangan regulasi desa, pembinaan masalah pertanahan, pembinaan ketentraman dan ketertiban, pelaksanaan upaya perlindungan masyarakat, kependudukan, penataan dan pengelolaan wilayah, serta pendataan dan pengelolaan Profil Desa.

7. Kepala Seksi Kesejahteraan

Kepala Seksi Kesejahteraan mempunyai fungsi melaksanakan pembangunan sarana prasarana perdesaan, pembangunan bidang pendidikan, kesehatan, dan tugas sosialisasi serta motivasi masyarakat di bidang budaya, ekonomi, politik, lingkungan hidup, pemberdayaan keluarga, pemuda, olahraga, dan karang taruna.

8. Kepala Seksi Pelayanan

Kepala Seksi Pelayanan memiliki fungsi melaksanakan penyuluhan dan motivasi terhadap pelaksanaan hak dan kewajiban masyarakat, meningkatkan upaya partisipasi masyarakat, pelestarian nilai sosial budaya masyarakat, keagamaan, dan ketenagakerjaan.

4.2. Uraian Hasil penelitian Tentang Profesionalitas Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito

Profesionalisme aparat sebagai bentuk dari kemampuan seorang aparat dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif serta mampu merespon dinamika lingkungan nasional maupun global termasuk perkembangan kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan menciptakan inovasi-inovasi baru guna tercapainya penyelenggaraan pembangunan dan pelayanan publik yang profesional namun tetap menjadikan tujuan organisasi sebagai acuan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito mempekerjakan sebanyak 12 orang aparat desa yang senantiasa melayani setiap kebutuhan masyarakat, baik pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan.

Adapun dalam penelitian ini peneliti memfokuskan dan membatasi permasalahan penelitian dengan mengangkat 3 (tiga) indikator profesionalisme menurut Siagian (2000:164-165) yang meliputi ; Responsifitas, Inovasi dan Kreativitas, aparat desa dalam menjalankan tugasnya sehari-hari yakni pelayanan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di desa wonggarasi barat yang kemudian hasil penelitian dari ketiga indikator tersebut di uraikan

dibawah ini :

4.2.1. Profesionalisme Aparatur Desa Aspek Responsifitas

Upaya yang dilakukan oleh Kantor Desa Wonggarasi Barat selama ini tidak lain adalah guna merespon aspirasi publik dan kemajuan masyarakat antara lain menyelenggarakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Mengadakan rapat koordinasi secara berkala dengan aparat desa, BPD, LPM, lembaga-lembaga desa dan dinas instansi terkait
2. Mengadakan dialog dalam bentuk Silamas (Silaturahmi Masyarakat)
3. Mengadakan rapat staf internal
4. Menyediakan kotak saran.

Kegiatan rapat koordinasi tersebut langsung melibatkan Camat Lemito dan dinas instansi lain sebagai nara sumber untuk mendengarkan langsung masukan dari masyarakat guna memajukan pembangunan, memberikan pelayanan yang berkualitas dan berpihak kepada masyarakat. Dalam rapat koordinasi tersebut juga dimaksud untuk mendapatkan saran, pendapat, kritikan dan sekaligus bertanya kepada aparat, selain untuk menyampaikan kebijakan-kebijakan pemerintah yang harus disebarkan kepada masyarakat. Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Desa Wonggarasi Barat (LHP menyatakan sebagai berikut :

“Masukan yang disampaikan masyarakat melalui kegiatan rakor tersebut terdapat banyak saran dan masukan dari masyarakat namun diantara sekian banyak saran, kami simpulkan bahwa seluruhnya meliputi fasilitasi pemerintahan dan percepatan pembangunan, penghapusan perlakuan diskriminatif dalam pelayanan, pemotongan jalur pelayanan yang dianggap masyarakat terlalu panjang serta adanya permintaan masyarakat lapis bawah untuk diberikan pelayanan secara gratis” (17 Januari 2022).

Cara lain yang digunakan oleh Pemerintah Desa Wonggarasi Barat dalam

menampung aspirasi publik adalah dengan menyediakan kotak saran yang diletakkan pada sisi kiri pintu Kantor Desa Wonggarasi Barat. Wawancara yang dilakukan penulis dengan Sekdes Wonggarasi Barat (ML) menyatakan bahwa :

“Selama ini kami menyediakan kotak saran untuk menampung aspirasi dan keluhan masyarakat yang mungkin sungkan atau malu untuk menyampaikan secara langsung kepada aparat desa, jadi belum ada surat yang masuk sampai saat ini”. (17 Januari 2022).

Adapun bentuk responsifitas aparat desa wonggarasi dalam menampung aspirasi dan tuntutan perubahan terangkum sebagai berikut:

1. Fasilitasi kegiatan pemerintahan dan percepatan pembangunan desa
2. Penghapusan perlakuan diskriminatif dalam pemberian pelayanan
3. Usulan pemotongan jalur birokrasi yang terlalu panjang dan berbelit-belit dalam pengurusan pelayanan
4. Permohonan pemberian pelayanan surat keterangan KTP dan KK serta Akte Kelahiran secara gratis kepada warga yang tidak mampu.

Aspirasi-aspirasi dari masyarakat tersebut ditindaklanjuti dengan merefleksikannya dari praktek penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan Pemerintah Desa Wonggarasi Barat dan program-program lainnya.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Kepala Seksi Pelayanan Kantor Desa Wonggarasi Barat” sebagai berikut :

“Sebagai bentuk langkah nyata dan kepedulian Desa Wonggarasi Barat terhadap kebutuhan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang cepat maka ditempuhlah percepatan proses pelayanan KTP elektronik dan pelayanan surat pengantar pengurusan KK di Desa Wonggarasi Barat” (17 Januari 2022).

Langkah yang ditempuh dengan mempercepat proses pelayanan dirasakan sangat membantu masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang cepat dan biaya

yang tetap terjangkau namun berdasarkan temuan penulis melalui wawancara dengan seorang warga dusun lentadu” yang kebetulan sedang meminta pelayanan kepada aparat desa menyatakan sebagai berikut :

“Alhamdulillah sekarang kalau mengurus KTP atau pengurusan KK kami langsung ke dinas catatan sipil di marisa, namun sekarang terkadang sudah ada aparat desa yang mengurus KTP masyarakat secara kolektif dan kami tinggal menunggu, dan tidak perlu datang ke capil lagi” (18 Januari 2022).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa salah satu bentuk responsifitas aparat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah dengan cara membantu masyarakat untuk mengurus dan mencetak langsung Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Pohuwato secara kolektif tanpa harus masyarakat sendiri yang mendatangi Kantor Capil. Hal ini dilakukan mengingat jarak dari desa wonggarasi barat menuju ibu kota kabupaten memakan waktu kurang lebih 1 jam dengan menggunakan kendaraan roda dua atau roda empat yang terkadang menyulitkan masyarakat, sehingga biasanya aparat desa sendiri yang datang menguruskan kebutuhan data kependudukan masyarakat.

4.2.2. Profesionalisme Aparat Desa Dari Aspek Inovasi

Inovasi sebagai bentuk perwujudan dari kecakapan birokrasi dengan mengandalkan kreatifitas jajaran birokrasi untuk menciptakan model kerja baru yang bertujuan untuk mempermudah penyelenggaraan tugas dan pelayanan masyarakat. Inovasi-inovasi dalam hal menciptakan model kerja baru masih sangat minim, upaya penciptaan pelayanan yang lebih cepat sudah dilakukan oleh aparat desa dengan tujuan untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat, namun masih dianggap kurang.

Inovasi yang lebih jauh berupa penciptaan model kerja baru atau penggunaan kemajuan teknologi berupa penguasaan dan kemampuan mengoperasikan computer maupun laptop untuk menambah wawasan pribadi para aparat desa. Pemerintah desa telah menyediakan sarana internet di desa namun perangkat ini jarang digunakan dengan alasan jaringan yang belum bagus dan tidak stabil sehingga aksesnya terganggu. Keterbatasan sumber daya yang profesional dan tidak adanya keinginan aparat untuk berinovasi menjadi hambatan terbesar bagi birokrasi Pemerintah Desa Wonggarasi Barat.

Kemajuan teknologi yang hari demi hari terus berkembang kurang mendapatkan perhatian aparat Desa Wonggarasi Barat, pelaksanaan pekerjaan sebatas pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Keinginan untuk mengembangkan kemampuan diri bukan menjadi prioritas, Kepala Seksi Pemerintahan mengungkapkan :

”terkadang ada juga yang tidak bisa mengoperasikan komputer biasanya diminta belajar dan kalau nggak bisa ya dikasih kerjaan lain yang ringan sedangkan gajinya sama, jadinya yang nggak bisa komputer malah belajar karena khawatir pekerjaannya bertambah”(19 Januari 2022).

Hal ini senada juga di sampaikan oleh aparat desa yang lain yang menyatakan bahwa :

”biasanya tidak semua kami menguasai computer atau mengetik lewat komputer. Kalau ada surat yang harus dibuat biasa kami buat konsep nanti yang mengerjakan melalui computer adalah operator kantor desa yang menguasai komputer” (19 Januari 2022).

Kecenderungan yang terjadi dalam dunia birokrasi Indonesia tanpa terkecuali Pemerintah Desa Wonggarasi Barat adalah loyalitas buta kepada aturan formal dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kualitas dan profesionalisme aparat bukan diukur dari prestasi dan inovasi yang dihasilkan baik secara individu

maupun secara kelompok. Inovasi dianggap sebagai sebuah momok yang menakutkan dan jika tidak ingin dicap sebagai aparat yang tidak loyal.

Sebagaimana yang dikatakan oleh Sekertaris Desa Wonggarasi Barat, yakni :

”Inovasi sebagai bentuk mencari, menemukan dan menggunakan cara kerja baru dirasakan sangat riskan bagi kita serta dianggap tidak loyal kepada atasan dan aturan formal terutama jika inovasi tersebut keluar dari aturan formal yang ada. Inovasi juga tidak memberikan apa-apa terhadap karier seseorang karena belum ada aturan yang menjelaskan tentang insentif yang diterima bagi inovasi yang dihasilkan” (20 Januari 2022).

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat ditarik dapat diketahui bahwa inovasi dalam lingkungan Pemerintah Desa Wonggarasi Barat dianggap masih belum maksiman dan belum berpengaruh pada karier seorang aparat. Sudah menjadi rahasia umum bahwa dalam dunia birokrasi Indonesia lebih memberikan insentif bagi aparatur yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap atasannya.

Bupati sebagai pejabat tertinggi dalam lingkungan Pemerintah Kabupaten seharusnya mengambil sikap tegas terhadap inovasi dan prestasi yang dihasilkan oleh aparat desa apakah inovasi tersebut mendatangkan peningkatan kinerja organisasi ataupun belum mendatangkan peningkatan kinerja organisasi dalam waktu dekat. Pentingnya kepastian sikap terutama oleh Bupati tentang penghargaan yang akan diberikan kepada aparat yang berprestasi dan kegagalan dalam berinovasi dapat dianggap sebagai kewajiban yang dapat diperbaiki akan menumbuhkan iklim kerja wirausaha dimana aparat akan saling berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi peningkatan kualitas kinerja organisasi. Terdapatnya kepastian sikap seperti yang diuraikan tersebut juga akan mengikis fenomena yang terjadi dan mengkristal selama ini dalam dunia birokrasi dimana status-quo akan menerima insentif yang kuat dan besar kepada

pegawai yang taat kepada aturan dan inovasi hanya akan membawa kesulitan; status quo terus menerus justru akan mendatangkan insentif.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah bahwa inovasi masih merupakan sebuah “uthopia” bahkan menjadi momok yang menakutkan jika tidak ingin dicap sebagai aparat pembangkang yang tidak loyal dan taat kepada atasan dan aturan formal yang ada. Sehingga melahirkan istilah “hidup segan mati tak mau” dimana pada prinsipnya jajaran birokrasi ingin melakukan yang terbaik bagi peningkatan pelayanan akan tetapi karena tersandung oleh keberadaan aturan formal dan loyalitas buta kepada atasan dan aturan formal membuat mereka tidak bisa berbuat banyak.

4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

4.3.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan sebagai bentuk dari kemampuan seorang pemimpin menjadi agen perubahan yang mampu mempengaruhi perilaku bawahan guna mencapai tujuan organisasi memerlukan pendekatan-pendekatan tertentu untuk melakukan dan mewujudkan itu. Kepemimpinan yang berperan sebagai agen perubahan terhadap perilaku dan sikap bawahan yang pada akhirnya berdampak kepada peningkatan kinerja organisasi harus mampu menghadapi dan memahami adanya perbedaan kepentingan antar individu dan kelompok dalam organisasi.

Kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang mampu memerankan diri sebagai aktor yang berpengaruh bagi bawahan dalam hal peningkatan prestasi kerja seperti memberikan ruang bagi bawahan untuk melakukan inovasi dan memberikan kewenangan kepada bawahan untuk menjadi

lebih bertanggung gugat dan dapat menjadi contoh bagi bawahan dalam prestasi dan perilaku.

Kepemimpinan Kepala Desa lebih merupakan kepanjangan tangan dari aturan formal dan eksekutif puncak daripada memainkan peran sebagai motivator dan fasilitator bagi bawahan dalam merespon aspirasi publik. Banyaknya aspirasi publik yang ditampung namun belum juga direfleksikan dalam kegiatan maupun program adalah contoh dimana pimpinan puncak belum mampu memainkan peran strategis bagi peningkatan profesionalisme jajaran Aparat Desa Wonggarasi Barat. Keberadaan aturan formal yang selalu dianggap sebagai penghambat dari upaya Pemerintah Desa Wonggarasi Barat dalam merespon aspirasi masyarakat sebenarnya dapat saja diakhiri jika pimpinan puncak mengambil inisiatif untuk mengakhiri kebuntuan tersebut. Tidak adanya terobosan dan loby-loby kepala desa kepada eksekutif untuk memulai cara kerja baru yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi menambah runyam profesionalisme aparat Desa Wonggarasi Barat. Pimpinan seperti ini hanya berkiblat kepada peraturan formal saja tanpa mencoba untuk melakukan terobosan-terobosan baru.

Kepemimpinan sering dianggap sebagai suatu seni dalam memimpin suatu organisasi. Kepemimpinan dalam diri seseorang tidak terbentuk dengan sendirinya, pembentukan sifat kepemimpinan memerlukan proses yang tidak hanya berasal dari bakat dalam diri seseorang. Kepemimpinan tidak dilahirkan akan tetapi terbentuk melalui proses belajar (learning process) melalui sifat yang terdapat diri seseorang dan lingkungan yang dihadapi.

Pemerintah Desa Wonggarasi Barat dalam menyelenggarakan tugas pokok

organisasi termasuk memberikan penyelenggaraan fungsi pemerintahan dan pemberian pelayanan masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Desa dalam memimpin, pimpinan menempuh pendekatan secara formal dan informal.

Pendekatan formal berdasarkan kekuasaan yang sifatnya institusional. Bentuk konkrit dari pendekatan formal yang institusional tersebut bersifat struktural yang didasarkan pada garis komando hubungan antara atasan dan bawahan yang bersifat vertikal, bentuk nyata dari asumsi diatas terlihat dalam rapat rutin dimana pimpinan berperan sebagai individu yang memimpin rapat dan menyampaikan instruksi-instruksi dan lainnya. Dalam rapat rutin tersebut yang selalu diadakan pada setiap waktu, selain berisikan penyampaian instruksi-instruksi baru, juga mengevaluasi kinerja organisasi selama satu bulan serta bertujuan untuk penyampaian saran guna peningkatan kinerja organisasi. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala desa wonggarasi barat menyatakan bahwa :

”Rapat rutin berisikan penyampaian instruksi-instruksi baru dari atasan antara lain berupa instruksi atau himbauan tentang tugas–tugas yang belum terselesaikan dan penyampaian kebijakan atasan yang harus dilaksanakan, kemudian mengadakan evaluasi tentang kinerja organisasi dalam satu bulan. Pendekatan formal yang secara rutin dilakukan setiap bulannya selain bertujuan untuk menyampaikan instruksi-instruksi baru juga membicarakan tentang kinerja organisasi khususnya dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta pemberian pelayanan kepada masyarakat” (20 Januari 2022).

Berdasarkan pernyataan tersebut terutama dalam pendekatan formal terkesan komunikasi yang terjadi bersifat satu arah (*one-way communications*) dimana secara status dan hirarkis, pimpinan berada dalam posisi puncak yang memungkinkannya untuk menyampaikan instruksi-instruksi secara cepat, efisien

dan top-down. Konsekuensi dari model rapat tersebut tidak terjadinya komunikasi dua arah (*two-way communication*) antara atasan dan bawahan. Dengan model rapat pada umumnya bersifat formal-kaku dan komunikasi sering terjadi komunikasi satu arah (*one-way communication*) yang secara psikologis membuat bawahan enggan memberikan kritikan terutama dalam mengkritisi kepemimpinan.

4.3.2. Penghargaan

Setiap organisasi apapun bentuk dan tujuannya akan memberikan penghargaan atau kompensasi kepada anggota organisasi terutama kepada pegawai yang berprestasi akan mendapatkan insentif baik finansial maupun non finansial. Hal tersebut dilakukan oleh organisasi adalah untuk memotivasi pegawai yang berprestasi tersebut untuk lebih produktif lagi dan memotivasi pegawai lain untuk berkompetisi secara positif bagi peningkatan produktifitas organisasi. Bentuk penghargaan yang diberikan dapat berbentuk finansial dan non finansial. Penghargaan finansial yang diberikan berupa gaji, bonus, asuransi keluarga dan uang pensiun. Sedangkan penghargaan non finansial berupa kenaikan pangkat, kenaikan gaji, fasilitas kantor dan pribadi dan lain lain.

Pemeirntah Desa Wonggarasi Barat sebagaimana instansi pemerintah lainnya memberikan penghargaan finansial dan non finansial, penghargaan finansial meliputi gaji pokok, insentif, dan lain-lain, sedangkan penghargaan yang sifatnya non finansial berupa perhatian kepala desa kepada aparat desa, pemberian izin, dispensasi atau cuti bagi aparat yang membutuhkan.

Sedangkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada aparat yang berprestasi belum ada dimana gaji yang diterima adalah sama dan didasarkan

kepada aturan yang ditetapkan. Tidak adanya insentif yang diterima aparat sebagai kompensasi tambahan bagi prestasi yang dihasilkannya membuat aparat enggan untuk bekerja lebih giat dari yang lainnya. Fenomena “pintar goblok penghasilan sama” sudah begitu mengkristal dalam dunia birokrasi kita. Rendahnya responsifitas, kepedulian aparat dan rendahnya inovasi juga dipengaruhi oleh kurangnya insentif khusus yang diberikan bahkan menjalankan pekerjaan diluar tugas rutin dan perintah atasan dapat dianggap tidak loyal dan tidak disiplin.

Upaya untuk meningkatkan dan memotivasi bawahan guna menumbuhkan iklim kompetisi yang sehat serta peningkatan kinerja organisasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang merefleksikan nilai keadilan yang disesuaikan dengan tingkat kesulitan pekerjaan dan harga kebutuhan di pasar. Penghargaan kepada pegawai yang mencerminkan nilai-nilai di atas sangat dibutuhkan oleh pegawai untuk tetap bertahan hidup (survive) bersama keluarganya dan memacu diri untuk lebih berprestasi. Hal tersebut menjadikan justifikasi tersendiri bagi seorang aparat untuk tetap bekerja dalam organisasi tersebut.

Bentuk penghargaan yang diberikan kepada aparat Desa Wonggarasi Barat terdiri dari 2 (dua) jenis penghargaan, yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial berkaitan dengan pemberian penghargaan berupa materi seperti gaji bulanan.

Gaji bulanan yang diterima aparat Desa Wonggarasi Barat terdiri :

- a. Gaji Pokok.
- b. Tunjangan Suami/Istri.

Jumlah gaji yang diterima aparat desa dirasakan belum mencukupi kebutuhan sehari-hari, bahkan dari temuan peneliti didapatkan banyak aparat desa menerima gaji kadang-kadang 3 bulan sekali, hal ini sangat miris dan tidak berbanding lurus dengan pekerjaan mereka yang berhadapan langsung dengan masyarakat. Sehingga hal ini harus mendapatkan perhatian dari pemerintah daerah.

Penghargaan lainnya adalah pemberian insentif berupa tunjangan hari raya, honor-honor kepanitiaan dari setiap kegiatan. Jenis penghargaan lain yang diberikan Kepala desa berupa pemberian ijin, dispensasi atau cuti bagi aparat yang membutuhkan.

Cara yang banyak ditempuh oleh organisasi untuk meningkatkan persaingan dan kompetisi yang sehat guna peningkatan produktifitas organisasi adalah dengan memberikan penghargaan kepada pegawainya dengan memperhatikan aspek prestasi kerja. Model seperti ini telah terbukti keampuhannya terutama dalam organisasi swasta yang mendorong bawahan untuk berkreasi dan berinovasi dengan imbalan yang layak bagi kepuasan kerja dan pemenuhan kebutuhan hidup.

Benang merah yang dapat ditarik dari keseluruhan penghargaan yang diberikan seperti gaji pokok dan insentif cenderung mengabaikan internal equity sebagai beban kerja yang berat karena aparat desa merupakan salah satu instansi yang berhubungan dengan masyarakat secara langsung dan juga mengabaikan aspek eksternal equity dimana gaji yang diterima tidak menyesuaikan dan sesuai dengan kebutuhan hidup. Hal tersebut membuat aparat lebih bersikap masa bodoh

terhadap aspirasi dan kebutuhan masyarakat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi yang biasanya digunakan untuk mengukur keahlian dan kemampuan seseorang tidak berlaku dalam dunia birokrasi, dimana senioritas lebih berperan bagi seorang pegawai untuk memperoleh penghargaan yang lebih besar walaupun gaji tersebut belum mencukupi standar minimum kelayakan konsumsi setiap bulannya.

4.3.3. Visi Misi Organisasi

Visi dan misi bagi suatu organisasi merupakan jembatan antara impian yang ingin diwujudkan pada masa depan. Keberadaan visi-misi bagi suatu organisasi menjadikan apa yang ingin dikerjakan menjadi mudah dan sederhana. Untuk menentukan dan merumuskan visi-misi bagi sebuah organisasi terutama organisasi publik seyogyanya memperhatikan aspirasi dan tuntutan masyarakat dan kemajuan teknologi. Upaya penggabungan antara keinginan yang ingin dicapai oleh organisasi dengan aspirasi dan tuntutan publik yang dinamis akan memudahkan bagi organisasi dalam menjalankan pekerjaan dan tugas organisasi secara profesional.

Sebagai salah satu instansi yang langsung berhadapan dengan masyarakat dalam hal pemerintahan dan pemberian pelayanan, Desa Wonggarasi memiliki Visi : ” Mewujudkan Masyarakat Wonggarasi Barat Yang Religius, Aman, Cerdas ,Sehat,Dan Sejahtera”.

Visi tersebut masih berbentuk abstrak dan sebagai upaya untuk mencapainya maka dirumuskan misi sebagai langkah konkrit untuk mencapai visi tersebut. Misi Kantor Desa Wonggarasi Barat adalah :

Guna mewujudkan visi tersebut diatas, maka visi yang harus diemban oleh Kantor Kepala Desa adalah :

1. Mengaktifkan kegiatan majelis ta'lim dan baca tulis al-qur'an.
2. Mengaktifkan pos keamanan lingkungan di setiap dusun untuk meningkatkan layanan keamanan bagi masyarakat wonggarasi barat.
3. Melakukan pendataan bagi masyarakat buta aksara dan putus sekolah untuk mengikuti pendidikan formal dan non formal serta memprogramkan pendidikan dan pelatihan baik di bidang Informasi Teknologi (IT), Pertanian, peternakan, dan perikanan.
4. Mendekatkan pelayanan kesehatan melalui posyandu maupun ke rumah-rumah penduduk.
5. Melakukan terobosan-terobosan serta inovasi untuk segala bidang usaha baik usaha pertanian, perikanan, peternakan, dan agribisnis.

Setelah mencermati apa yang menjadi visi-misi organisasi Kantor Desa Wonggarasi Barat, terlihat jelas bahwa visi Desa Wonggarasi Barat sangat mungkin untuk diwujudkan oleh Desa Wonggarasi Barat. Visi yang dituangkan dalam bentuk konkrit berupa misi organisasi juga mencerminkan misi yang baik dan mencakup berbagai bidang yang menjadi kewenangan kecamatan, antara lain memberikan pelayanan kepada segala lapisan masyarakat tanpa pandang bulu dan tanpa perlakuan diskriminatif.

Terumuskannya visi-misi organisasi Kantor Desa Wonggarasi Barat merupakan wujud nyata dan konkrit dari Desa Wonggarasi Barat untuk bergerak cepat dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Visi-misi tersebut

benar-benar mencerminkan nilai-nilai luhur organisasi publik guna memberikan yang terbaik kepada masyarakat. Keberadaan visi-misi menjadikan organisasi bergerak secara bebas dalam mencapai tujuan organisasi daripada organisasi yang digerakkan oleh peraturan yang membuat organisasi menjadi lamban dalam merespon aspirasi lingkungan dan tidak memberikan ruang bagi aparat untuk melakukan inovasi-inovasi.

4.4. Pembahasan

Setelah mencermati dan menganalisa tentang profesionalisme birokrasi Desa Wonggarasi Barat Kabupaten Pohuwato yang ditinjau dari aspek responsifitas terhadap tuntutan masyarakat dan perubahan lingkungan serta juga melihat profesionalisme birokrasi khususnya dari aspek inovasi sebagai wujud dari birokrasi profesional yang selalu menciptakan model kerja baru demi peningkatan produktifitas organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap publik. Dan juga mencermati faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan bagi Desa Wonggarasi Barat dalam mengembangkan birokrasi profesional, maka berikut ini akan ditampilkan keterkaitan antara profesionalisme birokrasi dilihat dari aspek responsifitas dan inovasi dengan faktor Kepemimpinan, faktor penghargaan serta visi misi organisasi sebagai berikut :

1. Keterkaitan Profesionalisme Dengan Faktor kepemimpinan

Kepemimpinan sangat diperlukan dalam setiap organisasi. Peran pemimpin sebagai pengarah dan memiliki jiwa dan pandangan visioner sangat diperlukan amun dalam lingkungan Desa Wonggarasi Barat, peran pemimpin belum mampu memainkan peran ideal tersebut. Langkah-langkah konkrit

pemimpin dalam menciptakan iklim demokrasi dimana bawahan disertakan dalam setiap pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi serta membangun komunikasi dua arah dalam setiap kegiatan akan membuat bawahan merasakan diri mereka adalah bagian dari organisasi. Tampaknya hal tersebut masih jauh dari kenyataan khususnya dalam lingkungan Desa Wonggarasi Barat. Bawahan cenderung menjadi pelaksana saja dalam setiap kegiatan yang diinstruksikan oleh atasan dan bekerja berdasarkan apa yang telah ditetapkan dalam peraturan. Sikap pemimpin untuk menumbuhkan jiwa responsif dan inovatif belum terwujud akibatnya bawahan enggan dan tidak berani bertindak diluar ketentuan dan perintah atasan.

2. Keterkaitan Profesionalisme Dengan Faktor Penghargaan

Hal yang dapat menjadi motivasi seseorang untuk bekerja keras dan berprestasi adalah mendapatkan penghargaan yang layak bagi dirinya dan keluarga serta kepuasan kerja, namun rendahnya responsifitas dan inovasi yang dilakukan oleh jajaran birokrasi Desa Wonggarasi Barat juga disebabkan oleh model penghargaan yang diberikan dimana penghargaan tersebut belum mencerminkan keadilan berdasarkan tingkat kesulitan pekerjaan dan juga tidak menghargai prestasi seorang pegawai.

Prestasi seorang pegawai, rajinnya seorang pegawai belum menjamin untuk mendapatkan penghargaan yang layak dan mendapatkan jabatan yang diinginkan. Sistem penghargaan yang ada selama ini telah mematikan motivasi pegawai untuk bersikap responsif dan berinovasi, dimana pegawai yang

bermotivasi tinggi hanya akan mengalami kekecewaan dalam dirinya dan dapat mempengaruhi motivasinya karena dalam dunia birokrasi, senioritas menjadikan segala bentuk kualitas dalam diri pegawai baru yang berprestasi dan bermotivasi untuk mengubur impinannya dalam-dalam.

3. Keterkaitan Profesionalisme Dengan Faktor Visi Misi Organisasi

Visi-misi bagi sebuah organisasi merupakan cita cita yang ingin dicapai dan diwujudkan dalam langkah langkah strategis oleh individu di dalam organisasi tersebut. Dalam hal ini organisasi Desa Wonggarasi Barat sudah memiliki visi-misi yang baik dan berpihak kepada masyarakat namun dalam praktek, misi sebagai cara untuk mewujudkan visi hanya merupakan hiasan dinding yang selalu dilihat saja. Organisasi Desa Wonggarasi Barat lebih digerakkan oleh aturan aturan formal yang menjelaskan secara tegas apa yang harus dilakukan oleh masing masing elemen dalam Desa Wonggarasi Barat.

Konsekuensi dari cara kerja yang berorientasi pada peraturan membuat birokrasi Desa Wonggarasi Barat menjadi tidak responsif dan inovatif hanya merupakan sebuah angan-angan indah yang sulit untuk diwujudkan karena keberadaan aturan yang membuat mereka menjadi robot daripada manusia yang memiliki jiwa “entrepreneur” dalam mensikapi perubahan lingkungan.

BAB V

P E N U T U P

5.1. Kesimpulan

Setelah mencermati dan mengkaji tentang profesionalisme aparatur di Kantor Desa Wonggarasi Barat maka ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Responsifitas dan inovasi aparatur Desa Wonggarasi Barat baik dalam rangka pelayanan kepada masyarakat maupun dalam pelaksanaan tugas-tugas yang lain dinilai masih kurang, sehingga tujuan mulia organisasi dan pemberian pelayanan terbaik bagi masyarakat belum dapat tercapai. Peningkatan profesionalitas aparatur belum dapat tercapai sesuai yang diharapkan.
2. Faktor yang mempengaruhi Responsifitas dan inovasi aparatur Desa Wonggarasi Baratn adalah seperti *pertama* Faktor Kepemimpinan Kepala Desa dalam mengelola administrasi dan mengatur jalannya organisasi dapat dikatakan telah berjalan cukup baik dimana selain menggunakan pendekatan secara formal juga menggunakan pendekatan informal sehingga terjalin kedekatan emosional dengan bawahannya. *Kedua* Faktor Penghargaan yang diterima terutama penghargaan finansial yang didasarkan senioritas masa kerja dan meritokrasi masih dirasakan kurang layak dan tidak mencerminkan keadilan oleh beberapa pegawai Desa Wonggarasi Barat. *Ketiga* Visi dan misi yang merupakan nilai-nilai luhur organisasi yang seharusnya menjadi nafas dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab belum dipahami secara merata oleh seluruh aparatur, visi misi organisasi sebatas menjadi hiasan lemari dan

dinding Kantor Desa Wonggarasi Barat.

3. Secara tersirat, berdasarkan hasil penelitian di lapangan ditemukan faktor lain yang berpengaruh cukup besar terhadap profesionalisme aparatur dilihat dari responsifitas dan inovasi aparatur pemerintah di Desa Wonggarasi Barat yaitu budaya organisasi yang tumbuh dan senantiasa berkembang. Budaya tersebut adalah budaya formalism, dimana aparatur pemerintah cenderung bekerja sesuai aturan-aturan formal yang telah ditentukan sebelumnya, adat kebiasaan yang turun temurun selalu dilakukan oleh aparatur-aparatur sebelumnya dan juga mereka selalu berpedoman prosedural yang berlaku. Ketidak beranian mendobrak kebiasaan tersebut karena ketakutan dicap sebagai "pemberontak" menjadikan aparatur pemerintah cenderung kurang kreatif, responsif dan inovatif yang pada akhirnya menghambat profesionalisme aparatur pemerintah.

5.2. Saran

Upaya untuk lebih meningkatkan profesionalisme jajaran Desa Wonggarasi Barat khususnya dalam hal responsifitas dan inovasi, terdapat beberapa hal yang harus mendapat perhatian serius dari Pemerintah Kabupaten dan Pemerintah Desa Wonggarasi Barat sebagai berikut :

1. Upaya yang dapat dilakukan untuk menumbuhkan responsifitas aparatur adalah dengan membuat program kerja jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek serta menetapkan skala prioritas kegiatan mana sajakah yang akan dilakukan terlebih dulu. Program kerja dan skala prioritas tersebut dapat dipajang sehingga dapat dibaca oleh seluruh pegawai dan

adanya kontrol untuk saling mengingatkan antar karyawan.

2. Memberikan motivasi dan kesempatan seluas-luasnya kepada para aparatur untuk menambah pengetahuan dan peningkatan ketrampilan baik dari inisiatif dan biaya pribadi atau biaya dinas dalam rangka menyikapi kemajuan ilmu dan teknologi diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri aparatur dalam menumbuhkan semangat berkembang dan mengembangkan diri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2000, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Yogyakarta
- Ancok, Djamaluddin, 1999, Revitalisasi SDM Dalam Menghadapi Perubahan Pada Pasca Krisis, (makalah)
- Dwiyanto, Agus, 1995, Kinerja Organisasi Publik, Kebijakan dan Penerapannya, (Makalah)
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1995, Organizations, Richard. D. Irwin. Inc
- Karjadi, M., 1989, Kepemimpinan (Leadership), PT. Karya Nusantara, Bandung
- Kartono, Kartini, 1998, Pemimpin dan Kepemimpinan, Grafindo, Jakarta
- Mintzberg, Henry, 1983, Structure In Five; Designing Effective Organizations, Prentice-Hall
- Milles, B Matthew, Michael Huberman, 1992 :Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru, UI Press, Jakarta
- Moleong, Lexy, 2000, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Negak, Kurt, 1995, The Six Key To Company Succes (terjemahan), Elex Media Komputindo, Jakarta
- Numberi, Fredy, 2000, Organisasi dan Administrasi Pemerintah, Makalah
- Osborne, David & Gaebler, Ted, 1992, Mewirauahakan Birokrasi (terjemahan), PPM, Jakarta
- Osborne, David & Plastrik, Peter, 1997, Memangkas Birokrasi (terjemahan), PPM, Jakarta
- Pamudji, 1985, Ekologi Administrasi Negara, Bina Aksara, Jakarta
- Salusu, J, 1996, Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Non Profit, Gramedia, Jakarta
- Sanafiah, Faisal 1990, Metode Penelitian Kualitatif, : Dasar-Dasar dan Aplikasi Penerbit YA3, Malang
- Siagian, Sondang P, 1994, Patologi Birokrasi, Galia Indonesia, Jakarta , 2000, Administrasi Pembangunan, Bumi Aksara, Jakarta

Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE TKPN, Yogyakarta, 1995.

Singarimbun, Masridan Effendi, Sofian, Metode Penelitian Survey, PT. Pustaka, Jakarta, cet II, 1995.

Solihin, Dadang, 2007, Indikator Governance dan Penerapannya dalam Mewujudkan Demokratisasi di Indonesia, www.dadangsolihin.com, diakses Sabtu 24 April 2017 Jam 19.00 WITA

Thoha, Miftah, 1999, Perilaku Organisasi (Cetakan X), Rajawali Pers, Jakarta

Tjokrowinoto, Muljarto, 1996, Pembangunan, Dilema dan Tantangan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

PEDOMAN WAWANCARA

PROFESIONALISME APARATUR DESA DIKANTOR DESA WONGGARASI BARAT KECAMATAN LEMITO

IDENTITAS INFORMAN

1. Nama Informan :
2. Jenis kelamin :
3. Umur Informan :
4. Pekerjaan Informan :
5. Alamat Informan :

PERTANYAAN

1. Apakah aparat desa wonggarasi barat sering melakukan kreativitas dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat desa?
2. Kreativitas apa saja yang dapat dilakukan oleh aparat desa wonggarasi barat dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat desa?
3. Bagaimana Responsifitas aparatur dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat desa wonggarasi barat kecamatan lemito?
4. Selain responsifitas aparatur dalam memberikan pelayanan, apakah aparatur desa memiliki daya tanggap yang tinggi dalam melayani kebutuhan masyarakat desa, misalnya seperti apa?
5. Apakah aparat desa wonggarasi barat sering berinovasi sendiri dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat?
6. Inovasi-inovasi apa saja yang dilakukan aparat pemerintah desa wonggarasi barat kecamatan lemito dalam menjalankan fungsi pelayanan?

7. Bagaimana respon aparatur terhadap gaya kepemimpinan kepala desa wonggarasi barat kecamatan lemito?
8. Bagaimana respon aparatur mengenai penghargaan yang diberikan kepada aparat desa yang berprestasi?
9. Apakah aparatur desa wonggarasi barat memahami dan mengetahui visi dan misi pemerintah desa?
10. Sejauhmana respon aparatur dalam mencapai visi misi organisasi pemerintah desa wonggarasi barat kecamatan lemito?



Wawancara dengan Bapak Desa Wonggarasi Barat Lopi Halid



Wawancara dengan Sekretaris Desa Wonggarasi Barat, Bapak Mahmud Lahay



Wawancara dengan masyarakat Desa Wonggarasi Barat



Wawancara dengan masyarakat Desa Wonggarasi Barat



**PEMERINTAH DESA WONGGARASI BARAT
KECAMATAN LEMITO
KABUPATEN POHUWATO**

Jalan Lingkar Liawao Desa Wonggarasi Barat Kode Pos 96267

SURAT KETERANGAN

NO : 145 / DWB – LMT / 01 / IX / 2021

Sehubungan surat dari Fakultas Fisik Universitas Ichsan Gorontalo mengadakan penelitian tertanggal 04 Agustus 2021, maka Kepala Desa Wonggarasi Barat dengan ini menerangkan nama mahasiswa dibawah ini :

N a m a	: LISA MONOARFA
NIM	: S2118106
Fakultas	: Ilmu Sosial dan ilmu Politik
Prodi	: SI Ilmu Pemerintahan

Benar telah mengadakan penelitian di Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato Pada Tanggal 05 Agustus 2021 s/d 20 September 2021. guna melengkapi data penyusunan Skripsi yang berjudul : Profesionalisme Aparatur Desa di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan seperlunya.

Wonggarasi Barat, 17 September 2021
KEPALA DESA

LOPI HALID



SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 138/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : LISA MONOARFA
NIM : S2118106
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Profesionalisme Aparatur Desa Di Kantor Desa
Wonggarasi Barat Kecamatan Lemito Kabupaten
Pohuwato

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **20%**, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

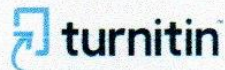
Mengetahui
Dekan,

Gorontalo, 06 Juni 2022
Tim Verifikasi,

Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN. 0913078602

Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN. 0924076701

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: oid:25211:18579229

PAPER NAME

Skripsi_S2118106_Lisa Monoarfa_Profesionalisme Aparatur Desa Di Kantor Desa Wonggarasi Barat Kecamatan

AUTHOR

S2118106 LISA MONOARFA

WORD COUNT

10903 Words

CHARACTER COUNT

75029 Characters

PAGE COUNT

66 Pages

FILE SIZE

176.4KB

SUBMISSION DATE

Jun 10, 2022 8:17 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 10, 2022 8:19 PM GMT+8

● 20% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 20% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Small Matches (Less than 25 words)



UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN

RIWAYAT HIDUP

- | | |
|--------------------------|--------------------------------|
| 1. Nama Lengkap | : Lisa Monoarfa |
| 2. Nim | : S2118106 |
| 3. Fakultas | : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik |
| 4. Jurusan | : Ilmu Pemerintahan |
| 5. Tempat, Tanggal Lahir | : Wonggarasi Barat, 04-12-1999 |
| 6. Jenis Kelamin | : Perempuan |
| 7. Agama | : Islam |
| 8. Status perkawinan | : Belum kawin |
| 9. Alamat | |
| a. Desa | : Wonggarasi Barat |
| b. Kecamatan | : Lemito |
| c. Kabupaten | : Pohuwato |
| d. Provinsi | : Gorontalo |
| I. Data Keluarga | |
| Ayah | : Ardin Monoarfa |
| Ibu | : Lisna Pikoli |
| II. Pendidikan | |
| - SD | : SDN WONGGARASI BARAT |
| - MTS | : MADRASAH TSANAWIYAH LEMITO |
| - SMA | : SMA NEGERI 1 LEMITO |
| - PERGURUAN TINGGI | : UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO |



Pohuwato, 2021
 Calon Program Sarjana (S-1)
 Jurusan Ilmu Pemerintahan

LISA MONOARFA