

MOTIVASI KERJA APARAT PEMERINTAH DESA WASIAN KECAMATAN DIMEMBE KABUPATEN MINAHASA UTARA

Junifer Frederik Lensun

Florence Daicy J. Lengkong

Salmin Dengo

Abstract : The purpose of this research is to determine the motivation impact of village government apparatus in Wasian village of Dimembe district of North Minahasa Regency.

This study uses a descriptive-qualitative approach method. Work motivation is seen from the six-dimensional work motivation of Herzberg. The research informant of the village head, village secretary, head of affairs, and the Dusun/guard heads. Data collection uses interview guidelines, while the analytical techniques used are interactive model analyses of Miles and Huberman.

Based on the results of the study concluded: 1. The motivation of the government apparatus of Wasian village is generally still less maximum. Acceptable allowances have not been able to realize the high working motivation among village government officials. 2. The motivation of the village government apparatus to achieve high achievement is still lacking/low. The village apparatus works as it is without pursuing achievements. 3. Motivation to work the village government apparatus to gain recognition of the results of work is still lacking/low. The village apparatus works as it is and does not think of recognition of the results of work/achievement. 4. Motivation to work the village government apparatus to get a task whose responsibility is greater still less/low. 5. Motivation for the work of village government apparatus to gain progress on the results of the work is still low. The village government apparatus only works according to existing assignments, and does not work to pursue progress. 6. The motivation to work the village government apparatus to gain the opportunity to develop knowledge and skills in the implementation of tasks is also low, because the opportunity for it is also very rare

Keywords: Work motivation, village government apparatus

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa disebutkan : (1) Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (2) Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat

dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. (3) Pemerintahan desa diselenggarakan oleh pemerintah desa. (4) Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain, dan dibantu Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa. (5) Perangkat Desa terdiri dari Sekretariat Desa, Unsur Pelaksana Perwilayahan, dan unsur Pelaksana Teknis. (6) Sekretariat Desa dipimpin oleh sekretaris desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu kepada desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretariat Desa paling banyak terdiri atas tiga

bidang urusan. (7) Pelaksana Teknis merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Pelaksana Teknis paling banyak terdiri atas tiga seksi. (8) Pelaksana kewilayahan merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai satuan tugas kewilayahan. Jumlah pelaksana kewilayahan ditentukan secara proporsional antara pelaksana kewilayahan yang dibutuhkan dan kemampuan keuangan desa.

Menurut amanat UU. No.6 Tahun 2014, Aparat Pemerintah Desa (Kepala Desa dan Perangkat Desa) dalam menjalankan tugas dan jabatannya tersebut memperoleh insentif (penghasilan tetap dan tunjangan), sebagaimana disebutkan dalam pasal 66 : (1) Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh penghasilan tetap, yang bersumber dari dana perimbangan dalam APBN yang diterima oleh kabupaten/kota dan ditetapkan dalam APBD kabupaten/kota, yaitu berupa Alokasi Dana Desa atau ADD; (2) Selain penghasilan tetap, Kepala Desa dan Perangkat Desa menerima tunjangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB-Desa); (3) Selain penghasilan tetap dan tunjangan, Kepala Desa dan Perangkat Desa memperoleh jaminan kesehatan dan dapat memperoleh penerimaan lainnya yang sah. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan UU.No.6 Tahun 2014, menjelaskan : (1) Penghasilan tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa dianggarkan dalam APB-Desa yang bersumber dari Alokasi Dana Desa (ADD); (2) Pengalokasian ADD untuk penghasilan tetap Kepala Desa dan Perangkat Desa adalah : a. ADD kurang dari Rp.500 juta, maksimal 60%; b. ADD di atas Rp.500 juta – Rp.700 juta,

maksimal 50%; c. ADD Rp.700 juta – Rp.900 juta, maksimal 40%; dan d. ADD lebih dari Rp.900 juta, maksimal 30%. Dengan pemberian penghasilan tetap dan tunjangan tersebut diharapkan dapat memotivasi atau mendorong aparat desa untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik dan optimal dan bertanggung jawab.

Desa Wasian merupakan salah satu desa di wilayah Kecamatan Dimembe Kabupaten Minahasa Utara, berpenduduk 2.859 jiwa (824 kepala keluarga). Desa Wasian sudah memiliki susunan organisasi perangkat pemerintah desa yang terisi lengkap, yaitu : kepala desa, sekretariat desa (terdiri atas dua urusan), unsur pelaksana teknis (terdiri dari atas tiga seksi), dan unsure kewilayahan (terdiri atas duabelas dusun/jaga). Akan tetapi dalam kenyataannya berdasarkan pengamatan, ada indikasi motivasi kerja para aparat pemerintah desa (perangkat desa) masih kurang/rendah. Dalam hal ini motivasi didefinisikan sebagai suatu keadaan kejiwaan dan mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan (Siagian, 2000). Sebuah motif adalah suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung mengarah kepada sasaran akhir. (Gerungan, 1978) mendefinisikan motif atau motivasi sebagai suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu. (Kartini, 2000), mendefinisikan motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran, dan dorongan seseorang untuk berbuat sesuatu.

Hal itu dapat ditunjukkan dengan beberapa perilaku aparat desa di dalam menjalankan tugas, seperti : (1) Para aparat perangkat desa, belum terkonsentrasi penuh menjalankan tugas/jabatan. Para perangkat desa sering tidak hadir di kantor pada hari kerja; dan kalau mereka hadir di kantor desa selalu datang terlambat dan tidak *full-time* bekerja sesuai jam kerja. Alasan utama para perangkat desa adalah karena mereka masih harus menjalankan pekerjaan/aktivitas lain untuk mendapatkan penghasilan seperti bertani, berdagang/berjualan di pasar, dan pekerjaan/usaha lainnya sesuai profesi mereka. Menurut para aparat pemerintah desa bahwa penghasilan yang diperoleh sebagai aparat desa masih kecil/sedikit dan tidak cukup untuk membiayai kebutuhan hidup anggota keluarga. (2) Motivasi aparat pemerintah desa untuk mencapai prestasi atau berprestasi yang tinggi, untuk mendapat pengakuan atas hasil kerja/prestasi, untuk memperoleh tugas yang tanggung jawabnya lebih besar, dan untuk memperoleh kemajuan atau berkembang ada indikasi masih kurang/rendah. Para perangkat desa masih melaksanakan tugas/jabatan mereka seadanya (tidak suka bekerja keras, berinisiatif, dan berprestasi), dan tidak tepat waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan terutama dalam pelayanan kepada masyarakat. Motivasi kerja aparat pemerintah desa yang rendah itu menyebabkan penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa sebagaimana amanat UU.No.6 Tahun 2014 tidak berjalan maksimal. Pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pelayanan publik belum

berjalan maksimal; program-program pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa yang ditetapkan dalam rencana kerja pemerintah desa (RKP-Desa) juga tidak mencapai hasil maksimal.

METODE PENELITIAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. (Moleong, 1999) mengatakan, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian (misalnya perilaku, persepsi, tindakan, dan lainnya), secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Dalam penelitian kualitatif data dituangkan secara deskriptif dalam bentuk laporan dan uraian.

Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini ialah peneliti sendiri; sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara (*interview*), yaitu melakukan tanya jawab atau dialog dengan subyek/informan penelitian. Untuk terarahnya wawancara maka digunakan pedoman wawancara sebagai panduan.

Selain teknik wawancara, juga digunakan teknik observasi dan teknik dokumentasi. Teknik observasi yaitu melakukan pengamatan terhadap peristiwa yang berhubungan dengan fokus penelitian. Teknik analisis data kualitatif yang digunakan adalah analisis model interaktif dari Miles dan Huberman dalam (Rohidi, 1992)

Pembahasan

Sebagaimana telah diuraikan dalam tinjauan pustaka di atas bahwa menurut teori motivasi dari Pengharapan Victor Vroom (dalam (Filippo, 2001)) yang dinamakan teori “Pengharapan”, bahwa kekuatan motivasi kerja pada diri seseorang pegawai adalah merupakan hasil perkalian dari valensi (kemauan dan keinginan bekerja) dengan pengharapan. Valensi (*valence*) atau kemauan dan keinginan adalah nilai yang diharapkan berupa “hasil” yang dinikmati karena melakukan perilaku tertentu yang ditentukan atau preferensi hasil sebagaimana yang dilihat oleh seseorang. “Hasil” yang dapat dinikmati ini terdiri dari : (1) hasil-hasil langsung atau primer dari pelaksanaan tugas, seperti uang dan promosi, dan (2) hasil-hasil sekunder yang timbul dari hasil primer, misalnya suatu barang yang dapat dibeli dengan uang. Suatu “hasil” mempunyai valensi positif apabila dipilih dan lebih disenangi, dan mempunyai valensi rendah apabila tidak dipilih (Gibson, L.J, 2002). Sementara itu, “pengharapan” (*expectancy*) adalah berkenaan dengan pendapat mengenai kemungkinan atau probabilitas subyektif bahwa perilaku tertentu akan diikuti oleh hasil tertentu; yakni, sesuatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku (Gibson dkk, 2002); dengan kata lain, “pengharapan” adalah berkenaan dengan pendapat bahwa perilaku yang ditentukan itu akan benar-benar merealisasikan “hasil” tersebut atau diperolehnya imbalan/ganjaran yang ditawarkan (Filippo, 2001).

Seseorang memasuki atau menjadi anggota suatu organisasi (seperti misalnya menjadi pegawai atau aparatur pemerintah) tentu membawa atau

mempunyai keinginan/kemauan (valensi) dan pengharapan tertentu yang hendak dipenuhinya, yang kemudian memotivasi orang tersebut berperilaku dengan cara-cara tertentu dalam organisasi.

Menurut teori motivasi dari Herzberg bahwa faktor yang membuat orang merasa tidak puas jika kondisi ini tidak ada ialah kondisi ekstrinsik atau faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan (*job context*) meliputi seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan organisasi. Sedangkan faktor yang membuat orang merasa puas atau penyebab kepuasan atau yang memberikan motivasi ialah serangkaian kondisi intrinsik atau yang berkaitan dengan isi pekerjaan (*job content*) meliputi seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, dan kemungkinan berkembang (Moekijat, 2001).

Sedangkan menurut teori motivasi dari McClelland ada tiga kebutuhan yang memotivasi orang untuk berperilaku atau bekerja dengan cara tertentu yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan untuk kekuasaan (*need for power*). Jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Kebutuhan yang kuat akan prestasi berkaitan erat dengan seberapa jauh individu dimotivasi untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Individu yang mempunyai kebutuhan yang kuat akan prestasi ini memiliki ciri-ciri : (1) suka menetapkan sendiri tujuan prestasinya, (2) cenderung menetapkan tujuan yang agak sulit bagi diri mereka sendiri dan mengambil resiko yang telah

diperhitungkan untuk mencapai tujuannya, (3) sangat mementingkan umpan balik mengenai prestasi mereka, dan (4) mau mengambil tanggung jawab untuk menyelesaikan (Gibson, L.J, 2002).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja aparat pemerintah Desa Wasian masih kurang/rendah. Tunjangan yang diterima selama ini dinilai masih kecil sehingga belum mampu mendorong semangat kerja mereka. Sehingga itu ke depan perlu dipikirkan untuk meningkatkan tunjangan bagi aparat pemerintah desa.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja aparat pemerintah Desa Wasian untuk bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan atau mengejar prestasi kerja yang tinggi ternyata masih rendah. Para aparat pemerintah desa hanya bekerja apa adanya, karena menurut mereka berprestasi atau tidak berprestasi sama saja tidak ada penghargaan. Sehingga itu untuk memotivasi aparat pemerintah desa ke depan perlu dipikirkan pemberian insentif bagi aparat desa yang berprestasi.

Motivasi kerja pegawai bekerja dengan baik dan berhasil untuk mendapatkan pengakuan atas prestasi atau hasil kerja juga masih rendah. Karena selama ini hamper tidak ada wujud nyata pengakuan atas prestasi atau hasil kerja aparat pemerintah desa. Untuk itu ke depan perlu dipikirkan pemberian piagam penghargaan kepada aparat pemerintah desa yang berprestasi.

Penelitian ini juga menemukan motivasi kerja aparat pemerintah desa bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar masih rendah. Para aparat desa menganggap tidak perlu berusaha mencapai hal itu karena di desa tidak ada

promosi jabatan. Sehingga itu ke depan perlu dipikirkan adanya rotasi jabatan pada pemerintahan desa (perangkat desa) untuk memotivasi atau mendorong semangat kerja mereka.

Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk memperoleh kemajuan dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan masih rendah. Oleh karena itu ke depan kepada aparat pemerintah perlu dilakukan upaya pengembangan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, studi banding, dan lainnya untuk memotivasi atau mendorong semangat kerja mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dideskripsikan di atas, ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja aparat pemerintah Desa Walian umumnya masih kurang maksimal. Tunjangan yang diterima belum mampu mewujudkan motivasi kerja yang tinggi di kalangan aparat pemerintah desa karena dinilai masih sangat kurang dan tidak memadai.
2. Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk mencapai prestasi yang tinggi masih kurang/rendah. Aparat desa bekerja apa adanya tanpa mengejar prestasi.
3. Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja masih kurang/rendah. Aparat desa bekerja apa adanya dan tidak memikirkan pengakuan atas hasil kerja/prestasi.
4. Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk mendapatkan tugas yang

tanggung jawabnya lebih besar masih kurang/rendah.

5. Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk memperoleh kemajuan atas hasil pekerjaan masih rendah. Aparat pemerintah desa hanya bekerja sesuai penugasan yang ada, dan tidak berupaya bekerja keras mengejar kemajuan.
6. Motivasi kerja aparat pemerintah desa untuk memperoleh kesempatan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas juga rendah, karena kesempatan untuk itu juga sangat jarang.

Saran

1. Tunjangan bagi aparat pemerintah desa harus ditingkatkan untuk meningkatkan motivasi kerja.
2. Perlu dipikirkan untuk memberikan insentif bagi aparat pemerintah desa yang berprestasi, guna mendorong semangat mereka mengejar prestasi yang tinggi.
3. Pengakuan pada hasil kerja aparat pemerintah desa perlu diwujudkan dengan memberikan penghargaan.
4. Aparat pemerintah desa perlu didorong untuk memperoleh kemajuan dalam

pelaksanaan tugas dengan memberikan insentif tambahan ataupun penghargaan.

5. Aparat pemerintah desa perlu dimotivasi dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, studi banding, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Filippo, E. (2001) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Gerungan, A. . (1978) *Psikologi Sosial*. Jakarta: UI-Press.
- Gibson, L.J, D. (2002) *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini, K. (2000) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Moekijat (2001) *Manajemen Personalia*. Bandung: Alumni.
- Moleong, L. (1999) *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rohidi, R. dan M. (1992) *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI-Press.
- Siagian, S. P. (2000) *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.