

ANALISIS BUDAYA KERJA APARATUR PEMERINTAH DESA dalam PRESPEKTIF PIERRE FELIX BOURDIEU

(Studi di Desa Sengonagung Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan)

Wardatut Toyyibah^{1*}, Agus Prianto²
Universitas Yudharta Pasuruan

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2024
Revised September 2024
Accepted September 2024
Available online September 2024

wardahdiana2912@gmail.
com



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas
Pendidikan Ganesha.

Abstrak

Budaya sangat penting dalam menjalankan tugas berorganisasi, karena budaya mencerminkan interaksi yang kompleks antara nilai (value), sikap (attitudes) dan perilaku (behaviors) yang kemudian membentuk menjadi siklus yang ditunjukkan oleh setiap anggota-anggotanya. Habitus atau kebiasaan bukanlah bawaan alamiah atau kodrat tetapi merupakan hasil pembelajaran lewat pengasuhan dan bersosialisasi dalam masyarakat. Komponen penting dalam habitus ini adalah Modal dan Arena yang kemudian menjadi penting dalam membentuk habit atau kebiasaan aparatur desa sengonagung. Penelitian ini mengkaji tentang analisis budaya kerja aparatur pemerintah desa dengan menggunakan kaca mata perspektif pierre felix bourdieu serta apa saja yang membentuk budaya organisasi aparatur pemerintah desa sengonagung dengan kaca mata penelitian pierre felix bourdieu. Penelitian ini bertujuan

untuk mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis budaya kerja aparatur pemerintah desa sengonagung dalam perspektif pierre felix bourdieu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara/interview, studi dokumentasi, dan triangulasi teknik menurut Yulianto Kadji (2014). Dan teknik analisis data Miles Huberman dan Saldana (2014) yaitu pengumpulan data (data collection), kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), menarik kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing and verification). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Habitus aparatur desa sengonagung dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat tidak sesuai dengan aturan yang dibuat, seperti jam buka pelayanan yang tidak tepat waktu. Keterampilan dalam mengoperasikan Ilmu Teknologi (modal budaya), kerjasama yang baik untuk menutupi kekurangan antar aparatur desa (modal sosial), masalah pribadi yang menyebabkan terlambatnya masuk kantor (modal ekonomi) dan keberadaan kantor desa yang strategis (modal simbolik) menjadi satu komponen penting dalam pembentukan habitus pemerintah desa sengonagung. Sedangkan pembentuk budaya-budaya pemerintah desa sengonagung adalah salah satu pengaruh dari seorang pemimpin atau pemangku kepentingan. Keterbatasan dalam modal juga menjadi pembentuk budaya sendiri.

Kata kunci: Manajemen; Budaya Organisasi; Habitus

Abstract

Culture is very important in carrying out organizational tasks, because culture reflects complex interactions between values, attitudes and behavior which then form a cycle shown by each of its members. Habitus or habits are not innate or natural but are the result of learning through upbringing and socialization in society. The important components in this habitus are Capital and Arena which then become important in forming the habits of Sengonagung village officials. This research examines the analysis of the work culture of village government officials using the perspective of Pierre Felix Bourdieu and what shapes the organizational culture of Sengonagung village government officials using the research lens of Pierre Felix Bourdieu. This research aims to determine, describe and analyze the work culture of



Sengonagung village government officials from the perspective of Pierre Felix Bourdieu. This study used qualitative research methods. Data collection methods were carried out using observation, interviews, documentation studies, and technical triangulation according to Yulianto Kadji (2014). And the data analysis techniques of Miles Huberman and Saldana (2014), namely data collection, data condensation, data display, conclusion drawing and verification. The results of this research show that the habits of Sengonagung village officials in providing services to the community are not in accordance with the regulations made, such as service opening hours that are not on time. Skills in operating Technology (cultural capital), good cooperation to cover deficiencies between village officials (social capital), personal problems that cause late entry to the office (economic capital) and the existence of a strategic village office (symbolic capital) are important components in formation of the habitus of the Sengonagung village government. Meanwhile, shaping the cultures of the Sengonagung village government is one of the influences of a leader or stakeholder. Limited capital also shapes culture itself.

Keywords: Management; Organizational Culture; Habitus

1. Pendahuluan

Pemerintah adalah sebuah organisasi yang didalamnya terdapat kekuasaan untuk mengatur dan mengurus wilayah kekuasaan tersebut. Serta memiliki lembaga-lembaga yang dibentuk dengan tujuan untuk menjalankan aktivitas pemenuh kebutuhan masyarakat, yaitu pelayanan publik. Sebagai organisasi penyedia pelayanan publik Pemerintah harus mampu memberikan pelayanan yang prima dengan menjamin kepuasan masyarakat, keamanan serta kenyamanan.

Kerja yang baik tentu menjadi tolak ukur dalam menilai akuntabilitas birokrasi. Bukan hanya sekedar kemampuan untuk menunjukkan bahwa uang negara telah dibelanjakan untuk pelayanan pulik, akan tetapi harus dibuktikan pula bahwa uang negara dibelanjakan secara efisien dan efektif, maksudnya yaitu tepat sasaran dengan memperhatikan pula kualitas pelayanannya.

Dalam pelaksanaannya pemerintah pusat berlandaskan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 18 yang dalam hal ini pemerintah pusat memberikan hak otonom dan mengatur tentang otonomi daerah kepada setiap daerah untuk mengatur wilayah kekuasaannya sendiri, akan tetapi tetap dalam pengawasan negara.

Serta seperti yang telah dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia. Berdasarkan pasal 200 UU Nomor 32 Tahun 2004, menempatkan bahwa pemerintah desa sebagai bagian dari pemerintah daerah kabupaten/kota, sehingga keberadaan pemerintah desa adalah sebagai sub sistem pemerintah kabupaten/kota, sehingga pengaturan desa diserahkan kepada pemerintah daerah. Hubungan keduanya merupakan hubungan yang terjalin dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Undang-undang nomor 6 Tahun 2014 desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain yang, selanjutnya disebut desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa Masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Sedangkan mengenai pemerintah desa menurut dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat ditingkat desa, dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pengelolaannya, Pemerintah Desa merupakan unsur penyelenggara pemerintah ditingkat desa yang mempunyai tanggungjawab yang sangat besar, baik buruknya dari penyelenggaraan pemerintah tergantung bagaimana manajemen kerja dan kerja yang dilakukan oleh aparatur desa maka dari itu diperlukan adanya tata kelola atau manajemen yang terstruktur dengan baik. Baik itu dalam pemerintah ditingkat pusat ataupun ditingkat daerah dan terkhusus dalam pemerintahan ditingkat desa. Manajemen yang baik adalah kunci kesejahteraan masyarakat yang terdiri dari berbagai macam organisasi. (Nursam, 2017)

Manajemen merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi, karena dalam manajemen terdapat apa saja langkah yang akan dilakukan agar tercapainya tujuan suatu organisasi. Selain itu, kerja yang baik juga sangat perlu untuk diperhatikan. Karena, kerja merupakan hasil kerja dan juga penilaian atas kerja seseorang yang berkecimpung dalam dunia kerja suatu instansi dalam sebuah pemerintah tersebut. (Nursam, 2017)

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat, perlu adanya keseimbangan antara birokrasi dalam hal ini adalah Sumber Daya Manusia serta aparatur yang

mendukung. Keduanya dapat diperoleh jika manajemen kerjanya juga baik, karena dalam manajemen kerja semua proses yang berkaitan dengan pengembangan berkelanjutan dan peningkatan kerja ada.

Pemerintah Desa menurut Undang-Undang No 6 Tahun 2014 tentang Desa, dalam hal ini dipimpin oleh kepala desa yang memiliki tugas diantaranya yaitu : 1.) menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan kemasyarakatan secara efisien dan akuntabel, 2) melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati, maka dari itu pemerintah desa adalah pemerintah ditingkat daerah yang paling bawah dan vital dalam menjalankan fungsi administrasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, pemberdayaan masyarakat dan menjaga ketentraman dan ketertiban umum didalam masyarakat. Namun demikian yang terjadi dalam pemerintahan ditingkat desa, justru terjadi kejadian-kejadian yang menyangkut responsifitas dari pemerintah dan pelayanan dari pemerintah kepada masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas itu masih sangat rendah.

Desa Sengonagung adalah desa yang berada Di Kecamatan Purwosari, Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur, yang dalam desa ini yang menurut data dari BPS terdapat 6726 Jiwa penduduk, yang dipimpin oleh kepala desa yang bernama Bapak H.M Atim Salim, SH,. Dalam penelitian terdahulu kami, bahwa dalam kepemimpinan Bapak H.M Atim Salim, SH,. Pemerintahan di Desa Sengonagung di 5 tahun terakhir ini terjadi banyak kemerosotan dalam hal pelayanan kepada masyarakat, yang dalam hal ini juga mempengaruhi terhadap keseluruhan kerja dalam Pemerintahan Desa.

Seperti yang telah terjadi pada (08/05/2024) terjadi dugaan penyalahgunaan jabatan yang dilakukan oleh oknum kepala dusun (kasun) Buluagung, Sugiono. Dengan menahan sertifikat milik tutik dan beberapa warga desa sengonagung kecamatan purwosari lainnya. Permasalahan ini mendapat perhatian lebih dari pemerintah Desa Sengonagung yang mengharuskan kepala desa beserta jajarannya melakukan mediasi dengan dihadiri oleh pihak-pihak yang bersangkutan. Salah satu motif dari permasalahan ini adalah adanya permasalahan pribadi antara kasun dan bu tutik yang menyebabkan adanya penyalahgunaan kekuasaan. (Lumbung Berita Pasuruan, 2024)

Dan sedangkan dari sisi lain, anggaran tunjangan kesejahteraan aparatur desa di kabupaten pasuruan sebenarnya telah ditambah 5,4 M. Yang semula pada tahun sebelumnya 52,5 kini pada tahun 2024 naik menjadi 57,9 M. Dan harapan dari Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Pasuruan Rido Nugroho dengan adanya penambahan tunjangan ini dapat berpengaruh pada kinerja aparatur pemerintah desa. Dari contoh kasuistik seperti halnya tadi dapat sementara diduga bahwa terjadinya penyelewengan kekuasaan dan juga pengambilan sikap dari aparatur desa juga masih dikatakan belum profesional dan masih ada unsur motif memasukan masalah pribadi sebagai tendensi kesewenang-wenangan menggunakan jabatan walaupun dari sisi lainpun telah ditunjang terkait kelayakan kehidupannya juga sebagai seorang pelayanan masyarakat.

Dan juga beberapa kinerja aparatur desa yang masih sering dikeluhkan oleh masyarakat dan peneliti rasakan di Kantor Desa Sengonagung diantaranya adalah kurang disiplinnya aparatur desa dalam jam kerja, dan seringnya pegawai tidak ada dan keluar di jam kerja yang membuat masyarakat kesulitan dalam menemui aparatur desa saat ada keperluan pengurusan administrasi di kantor desa. Sering tidak ada pelayan dan aparatur desa yang bertanggung jawab atas pengurusan itu tadi dikantor desa, dan sering kantor desa kosong tidak ada orang di waktu jam kerja hal tersebut yang membuat kurang efektif dan efisiennya masyarakat dalam menerima pelayanan dari pemerintah desa. dan juga dalam kegiatan didesa atau didusun pun tidak begitu kelihatan aktivitas yang dimana biasanya desa lain dengan adanya kegiatan yang dinaungi oleh pemerintah desa tidak begitu terlihat, hal tersebut yang membuat segala keperluan masyarakat dan pelayanan terhadap masyarakat masih belum bisa terpenuhi semaksimal mungkin kepada masyarakat.

Pemerintah Kabupaten Pasuruan, dalam hal ini adalah Bupati sebagai kepala daerah telah menegeluarkan Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2017 tentang SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa) dan Peraturan Bupati tentang pedoman Pakaian Dinas dan Atribut Kepala Desa dan Aparatur Desa serta Ketentuan Jam Kerja Dinas bagi Kepala Desa dan aparatur Desa di Kabupaten Pasuruan pada nomor 18 Tahun 2021. Regulasi ini seharusnya telah menjadi acuan bagi birokrat yang ada di Desa. Pemerintah Desa sendiri telah mengeluarkan Peraturan Desa nya melalui kepala Desa tentang bagaimana susunan organisasi dan tata kerja pemerintah desa (SOTK). Tetapi dalam kenyataannya peneliti masih menemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan yang telah diterapkan.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan, peneliti menjumpai dua warga setempat, yaitu ibu sumiati dan bapak langgeng yang sedang menunggu buka jam pelayanan Kantor Kepala Desa, berdasarkan pernyataan yang peneliti dapat dari ibu sumiati bahwasannya,

"saya kira kantor desa sudah buka mbak, soalnya sudah jam 8.00 lebih ini. Tapi, ternyata masih tutup, dulu pernah kayak ini pas saya ingin mnegurus KTP dulu."

Berdasarkan keterangan ibu sumiati, menjelaskan bahwasannya kantor kepala desa tidk hanya sat itu saja buka jam pelayanannya telat, akan tetapi pernah terjadi juga saat mereka dulu ingin mengurus KTP.

Kemudian, diperkuat lagi dengan pernyataan yang peneliti dapat dari sekretaris desa bahwasannya,
"Memang mbak kami stay di kantor mulai jam 8.00 akan tetapi, jika ada kepentingan atau keperluan keluarga yang harus kami sebagi perangkat dahulukan kami biasany berngkat telat, belum lagi kalau ada warga kami yang malamnyaada yang meninggal atau terkena musibah lainnya biasanya, waktu istirahat kami terkurangi sehingga kami berangkat telat, akan tetapi sesama apratur desa kami saling memaklumi."



Berdasarkan keterangan dari Ibu Sekretaris Desa bahwasannya antar aparat desa saling memahami karena memang tugas aparat desa adalah melayani masyarakat, hanya saja jam pelayanan buka mulai pukul 8.00 akan tetapi sejatinya tugas menjadi pelayan masyarakat harus siap 24 jam jika masyarakat membutuhkan.

Ditambah lagi peneliti belum menemukan struktur organisasi yang valid, peneliti tidak menemukan tempelan struktur organisasi, bahkan pada studi dokumentasi yang peneliti lakukan, peneliti belum menemukan struktur organisasi di LPPD dan RPJM. Sri Maryuni dalam penelitiannya (Maryuni, 2016) menjelaskan bahwa struktur organisasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Salah satu yang mempengaruhi mengenai bagaimana kerja dari seorang pegawai atau aparat yang bertanggung jawab itu juga pasti dipengaruhi oleh hal lain dalam organisasi atau dalam hal ini pemerintah desa, dan konstruksi budaya dalam organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana kerja dari aparat desa atau individu setiap pelayanan dalam pemerintah, hal ini juga sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Robinsion (2003) dalam (Harahap, 2011) beliau menyampaikan bahwa,

Setiap Budaya berangkatnya dari perilaku yang dipicu oleh lingkungan sehingga terbentuklah suatu kebiasaan yang terus menerus dilakukan baik secara individu maupun kelompok. dalam berorganisasi sangat dibutuhkan suatu budaya, karena semakin baik budaya organisasi semakin baik pula kinerja pegawai. Budaya Organisasi (Organizational Culture) juga dianggap sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain).

Maka dari itu dari uraian penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Budaya Kerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa” Studi di Desa Sengonagung Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan.

2. Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dalam melakukan kajian literasi yang berguna bagi peneliti untuk sebagai bahan pertimbangan dan juga bahan perbandingan sehingga dapat memberikan referensi bagi peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti saat ini. Peneliti ingin memaparkan beberapa kajian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang dimaksud diantaranya adalah:

Penelitian terdahulu yang pertama, yaitu penelitian yang berjudul “*Optimalisasi kerja pemerintahan desa dalam penyusunan Rencana Kerja Pembangunan desa*” penelitian yang dilakukan oleh (Rudiadi, Ilosa dan Alsukri, 2021), Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan mengedepankan pendekatan yudiris empiris. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerja dari pemerintah desa sekelas dalam penyusunan RKP Desa selama ini belum terlaksana secara baik. Hal itu terjadi karena masih kurangnya kerjasama antar organisasi pemerintahan desa serta kurangnya daya tanggap pemerintah desa dalam menyerap dan menerima aspirasi masyarakat.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh (Kusnendar, 2018), Yang berjudul “*Kerja pemerintah desa dalam pelayanan publik di desa cijulang kecamatan cijulang kabupaten pangandaran*”, Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam Penelitian ini memiliki hasil yaitu Berdasarkan penelitian dan pembahasan dari penerapan pengukuran kerja organisasi publik menurut Dwiyanto dkk (2017:50-51) dalam (Kusnendar, 2018) terdapat beberapa dimensi, yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas. Dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi pengukuran kerja organisasi publik telah berjalan dengan cukup baik namun masih terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya sesuai dengan pelaksanaan kerja pemerintah desa dalam pelayanan publik. (Kusnendar, 2018)

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh (Babu Hahang, 2021) dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Desa (studi kasus desa kutuh)*”. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Dan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan budaya organisasi di Desa Kutuh sudah cukup baik dengan dibuktikan dengan tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi, kualitas komunikasi pimpinan dan pegawai yang cukup baik yang mengakibatkan terciptanya kerja sama dalam melaksanakan tugas. (Babu Hahang, 2021)

Keempat, Dalam Penelitian dengan judul “*Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Aparatur Desa Melalui Peningkatan Kompetensi Aparatur Desa*” yang dilakukan oleh (Wahyudi, Indriasih dan Jalil, 2022), menggunakan metode penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang lainnya karena menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan hasil penelitian yang dilakukan yaitu Berdasarkan penelitian dan pembahasan bahwa kompetensi yang melekat pada individu masing-masing sehingga secara komprehensif belum mampu memediasi budaya organisasi dalam dala mempengaruhi kerja. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa potensi aparat desa belum bisa menyaring pengaruh budaya organisasi dalam proses kerja. (Wahyudi, Indriasih dan Jalil, 2022)

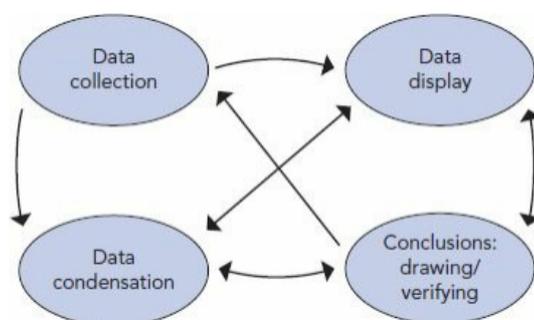
Kelima, Penelitian dilakukan oleh (Supriyadi dan Triguno, 2011), yang berjudul “*Pengaruh Budaya*

Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kerja Karyawan". Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan Berdasarkan penelitian dan pembahasan bahwa antara 2 variabel yang dipilih penulis yaitu motivasi kerja dan budaya organisasi, ternyata yang paling dominan perbengaruh terhadap kerja karyawan adalah pengaruh dari budaya organisasi pada PT Crea Cipta Cemerlang. (Supriyadi dan Triguno, 2011)

3. Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan memperoleh informasi yang akurat mengenai Analisis Budaya Kerja Aparatur Desa dalam Pemerintahan Desa. Dalam penelitian ini peneliti mencoba mencari informasi dan juga menemukan fakta-fakta terkait Budaya Kerja Aparatur Desa dalam Proses Penyelenggaraan Pemerintahan Desa dan mencoba untuk menganalisis terkait apa yang membentuk perilaku aparatur desa dalam proses penyelenggaraan Pemerintahan di tingkat Desa di Desa Sengonagung Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan.

Teknik Pengumpulan data yang peneliti gunakan diantaranya adalah menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik analisis data yang dimiliki oleh Miles dan kawan-kawan yaitu model analisis interaktif (Miles et al., 2014) dalam (Kadji, 2016) berikut ini gambar komponen analisis data:



Gambar 3. 1 Analisis data model interaktif

Sumber: Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook

Edition 3 2014 Miles Huberman and Saldana

Komponen analisis model interaktif tersebut dapat dijelaskan berikut ini:

A. Koleksi Data (Data Collection)

Peneliti melakukan pengumpulan data hasil wawancara, hasil observasi, dan berbagai dokumen berdasarkan kategorisasi yang sesuai dengan masalah penelitian yang kemudian dikembangkan menjadi penajaman data melalui pencarian data selanjutnya.

B. Kondensasi Data (Data Condensation)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen dan materi yang empiris. Kesimpulannya dalam proses kondensasi data ini diperoleh peneliti melalui hasil wawancara, dan nantinya mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan yang nantinya hasil dari transkrip dipilih dan fokusnya disesuaikan dengan penelitian yang dilakukan.

C. Penyajian Data (display data)

Penyajian data (*data display*) merupakan pengorganisasian, penyatuan, dan informasi yang disimpulkan. Penyajian data disini juga membantu dalam memahami konteks penelitian karena melakukan analisis yang lebih mendalam.

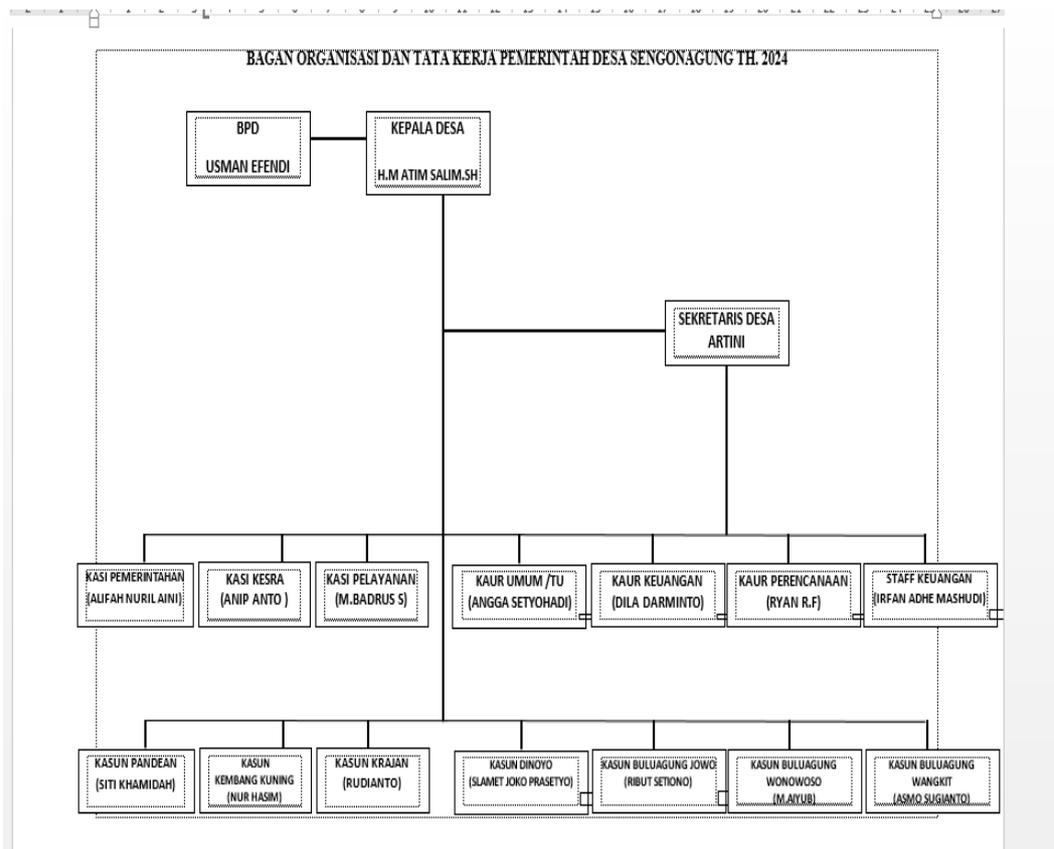
D. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (Drawing and Verifying Conclusions)

Tahapan keempat dari analisis data menurut (Miles et al., 2014) adalah penarikan kesimpulan/ verifikasi. Pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dengan menggunakan data yang telah disajikan sebelumnya. Namun data tersebut masih bersifat sementara dan dapat berubah sampai ditemukan data yang maksimal.

4. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

4.1 Struktur Organisasi Aparatur Desa



Sesuai dengan peraturan Desa Sengonagung Nomor 01 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah Desa Sengonagung memiliki susunan organisasi Pemerintah Desa yang terdiri dari:

1. Kepala Desa
2. Seketaris Desa
3. Kasi Pemerintahan
4. Kasi Kesejahteraan
5. Kasi Pelayanan
6. Kaur Umum/TU
7. Kaur Keuangan
8. Kaur Perencanaan

Sebagai organisasi pelayan publik, pemerintah desa tugas pokok untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam pelayan publik. Oleh karena itu SDM dari aparatur desa sangat mempengaruhi tingkat kualitas pelayanan publik yang diberikan. Seperti yang telah dikatakan oleh Ibu Artini (Sekretaris Desa) kepada peneliti, pada 06 juli 2024 beliau mengatakan:

"untuk keterampilan aparatur dalam hal penggunaan IT memang tidak semua aparatur mahir atau bisa, akan tetapi bagaimana kita bisa bekerjasama dalam keadaan SDM kami yang seperti ini. Misalkan ada satu aparatur yang tidak bisa menggunakan komputer atau IT yang lainnya. Nah, aparatur lain yang bisa menggunakan komputer membantu aparatur yang tidak bisa tadi. Jadi yang kami utamakan adalah gotong royong nya mbak."

Dari pernyataan Sekretaris Desa saat peneliti melakukan wawancara dapat dilihat, bahwasannya pemerintah desa tidak semuanya melakukan tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing, akan tetapi pemerintah desa berusaha untuk saling membantu sesama aparatur dalam menjalankan tugas dan mengutamakan tolong menolong. Berikut adalah daftar pendidikan terakhir aparatur desa. Menuurt hasil obeservasi kami dalam struktur organisasi terdapat tumpang tindihnya tupoksi dalam pelaksanaannya tetapi dari pernyataan Ibu Sekretaris

Desa tadi menyampaikan bahwa memang dalam melaksanakan tugas aparaturnya saling membantu dan tujuannya untuk saling menutupi kekurangan disetiap tugas dan tupoksinya. Dari kondisi tersebut dapat peneliti lihat bahwa memang benar-benar saling kerjasama untuk menutupi kondisi SDM aparaturnya.

Berikut adalah daftar pendidikan terakhir Aparatur Desa Sengonagung.

Tabel 4. 1 Data Pendidikan Terakhir Aparatur Desa Sengonagung

O	NAMA	GL	LN	HN	ENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
	TIM SALIM	9		964	AKI	LTP	ADES
	RTINI	7		976	EREMPUAN	LTA	sekretaris Desa
	ILA DARMINTO	8		993	AKI	LTA	kepala Kantor Keuangan
	NIPANTO	7		977	AKI	LTA	kepala Kesenjataan
	LIFAH NURIL AINI	5		990	EREMPUAN	LTA	kepala Pemerintahan
	YAN RAKHMAD FEBRIANTO	8		99	AKI	LTA	kepala Perencanaan
	OCH. BADRUS SHOLEH	8		992	AKI	LTA	kepala Pelayanan
	NGGA SETYOHANDI	9		988	AKI	LTA	kepala Tata Usaha & Umum
	RFAN ADHE MASHUDI	8	2	996	AKI	LTA	staf
0	ITI KHAMIDAH SETIOWATI	4		988	EREMPUAN	LTA	asisten Pandean
1	UR HASIM	2		982	AKI	LTA	asisten Kembang Kuning
2	UDIANTO	3		973	AKI	LTA	asisten Krajan
3	LAMET JOKO PRASETYO	0		985	AKI	LTA	asisten Dinoyo

O	NAMA	GL	LN	HN	ENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN
4	IBUT SETIONO		0	967	AKI	LTA	asun Buluagung Jowo
5	OCH. AIYUB	2		983	AKI	LTA	asun Kalikerang Wonowoso
6	SMO SUGIANTO	2		969	AKI	LTA	asun Buluagung Wangkit

Berdasarkan data tabel diatas, dapat dilihat bahwasannya pendidikan terakhir aparatur desa di dominasi oleh terakhir pendidikan tingkat SLTA atau SMA/SMK/MA se-derajat.

4.2 Program Peningkatan SDM dalam Upaya Membentuk Budaya Baru

Dalam perihal upaya pemerintah desa untuk membentuk budaya baru bagi aparatur desa, Pemerintah Desa Sengonagung hadir untuk ikut meningkatkan SDM Aparatur Desa sebagai modal utama dalam mewujudkan budaya baru sehingga tercipta kualitas pelayanan yang baik. dalam hal ini pemerintah desa berpartisipasi melalui program dari Kecamatan Purwosari "Ngopi disik". program ini merupakan upaya kecamatan dalam peningkatan kualitas pelayanan bagi setiap desa yang berada pada naungan Kecamatan Purwosari. Menurut wawancara yang peneliti laksanakan kepada Ibu Artini selaku Sekretaris Desa Sengonagung, beliau mengatakan bahwa:

"pemerintah desa selalu mengupayakan untuk terus meningkat dan lebih baik lagi. Kebetulan tanggal 11 juli besok ini ada pembinaan atau pelatihan dari kecamatan kepada semua aparatur. jadi kami mewajibkan untuk semua aparatur kami bisa ikut berkontribusi dalam kegiatan tersebut. tapi mbak, tidak hanya itu mbak pemerintah desa sendiri juga berupaya secara internal kami selalu musyawarah dulu kalau ada hal baru maupun ada masalah dalam pemerintah desa sengonagung ini. terkadang juga tiba-tiba pak atim mengajak semua aparatur desa untuk rapat internal gitu. sedangkan kalau untuk evaluasi kerja kami setiap tahun seperti biasa ada LKPPD (Laporan Keterangan Penyelenggaraan Pemerintah Desa)."

Dari pernyataan Ibu Artini di atas dapat peneliti lihat bahwasannya pemerintah desa ikut serta dalam upaya kecamatan untuk meningkatkan kualitas SDM aparatur desa yang berada pada naungannya sehingga, terbentuk budaya baru yang lebih baik nantinya. Karena kegiatan tersebut memang sangat diperlukan sebagai upaya peningkatan kualitas aparatur desa. sedangkan dari sudut pandang pemerintah desa sengonagung sendiri menunggu jika ada masalah baru akan ada rapat atau jika ada hal baru baru secara internal ada rapat dan tidak ada program evaluasi kerja secara berkala maupun pembinaan internal aparatur desa sengonagung saja.

Dalam kegiatan obeservasi yang peneliti lakukan pada tanggal 11 juli 2024, peneliti melihat bahwasannya pembinaan dilakukan setiap kaur/kasi akan tetapi dilakukan secara bersamaan di hari itu juga.

Menurut Ibu Iin, selaku kaur pelayanan di Desa Sengonagung menyampaikan kepada peneliti bahwasannya.

"kegiatan pembinaan seperti ini kali pertamanya mbak dilaksanakan dan katanya akan dilakukan rutin dalam jangka waktu 6 bulan sekali, sebagai upaya kecamatan dalam meningkatkan kualitas aparatur desa dalam melayani masyarakat mbak. Jadi seperti saya saat ini yang menangani pelayanan E-Pak Ladi misalnya, apapun hambatan atau keluh kesah saya selama ini yang saya rasakan saya sampaikan kepada pihak kecamatan. Tadi pagi pembukaan, di depan sana mbak secara bersama-sama kemudian mencar atau pisah-pisah setiap kaur/kasi pendampingan secara personal saya kan sudah ini, nanti setelah jam istirahat baru penutupan secara bersama-sama lagi di depan lagi. jadi, menurut saya, kalau sistemnya seperti ini enak kami jadi lebih fokus pada bidang kami sendiri gitu"

Dari keterangan kaur pelayanan tersebut dapat peneliti lihat bahwasannya kegiatan ini adalah program baru dari kecamatan, terlihat bahwasannya ini adalah kali pertamanya dilakukan. dan program ini dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan dilakukan secara *personal* kaur/kasi agar dalam penyampaianya lebih jelas dan fokus pada satu bidang saja.



Gambar 4. 2 Kegiatan Pembinaan dari Kecamatan

Dalam studi dokumentasi yang peneliti laksanakan, sesuai dengan apa yang telah disampaikan oleh Sekretaris Desa saat peneliti wawancara bahwasannya pada hari Kamis, 11 Juli 2024 akan ada pembinaan dari kecamatan. Peneliti melihat ada kegiatan “Ngopi Disik” yang berisikan pembinaan bagi setiap kaur/kasi secara bersamaan yang dibina oleh kecamatan. Kegiatan ini di buka secara formal bersama-sama kemudian melakukan konsultasi atau pendampingan secara terpisah setiap kaur/kasi, kemudian dilanjut dengan penutupan secara bersama. Kegiatan ini akan rutin dilakukan selama 6 bulan sekali.



Gambar 4. 3 Kegiatan Pembinaan dari Kecamatan kepada Kaur Pelayanan Umum

Dalam studi dokumentasi yang peneliti lakukan dan dapat dilihat pada gambar diatas, bahwasannya Pak Angga sebagai Kaur pelayanan Umum sedang melakukan pendampingan bersama petugas dari kecamatan. Dalam pendampingan tersebut beliau menyampaikan juga hambatan atau keluhan kesahnya dalam melayani masyarakat sebagai Kaur Pelayanan Umum.

4.3 Sistem *Recruitment* dan Penjaringan Aparatur Desa

Recruitment perangkat desa merupakan salah satu tahapan krusial dalam tata kelola pemerintahan desa yang efektif dan efisien. Proses ini menentukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan menjalankan berbagai fungsi administratif dan pelayanan publik di tingkat desa. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang transparan, adil, dan kompetitif menjadi sangat penting untuk memastikan bahwa individu yang terpilih benar-benar memiliki kompetensi dan integritas yang dibutuhkan. sekitar bulan oktober tahun lalu pemerintah desa sengonagung melakukan kegiatan ini, Bapak Dila yang saat ini menjabat sebagai bendahara desa, ia juga sebagai panitia dalam penjaringan aparatur desa tersebut, menurut beliau menyampaikan pada peneliti bahwasannya:

“Rekrutmen aparatur desa kami lakukan terakhir kali kalau ndak salah pada bulan oktober kemarin mbak. untuk sistemnya kami memberikan pengumuman di setiap kasun dan juga memberikan tempelan-tempelan pamflet gitu

bahwasannya pemerintah desa sedang Open Recruitment. di pamflet tersebut sudah ada posisi yang sedang kami butuhkan serta kualifikasi atau ketentuan ketentuan yang harus terpenuhi dan ada juga ketentuan tes nya mbak untuk mengukur kemampuan masing-masing calon yang mendaftarkan. seperti kalau sekarang kan mbak yang paling penting itu IT ya, jd itu merupakan potensi yang penting yang harus ada di setiap aparatur desa, yah.... setidaknya ngerti lha mbak caranya megang caranya mengoperasikan komputer. "

berdasarkan keterangan yang peneliti dapatkan dari Bapak Dila tersebut dapat peneliti lihat bahwasannya sebagai aparatur desa, kemampuan yang sangat diperlukan adalah tentang IT atau minimal kemampuannya dalam mengoperasikan komputer. kemudian peneliti juga mendapatkan keterangan dari salah satu peserta *Open Recruitment* tersebut, yaitu Ibu Khamida yang saat ini aktif sebagai Kasun Kembang Kuning, beliau memberikan keterangan kepada peneliti, bahwa:

"kemarin saya saat ikut OpRec itu saya dikasih tahu mbak pas saya rapat kader posyandu di sini, kan saya sebelum jadi kasun saya menjadi kader posyandu mbak ketika itu saya rapat, lalu saya dikasih tahu oleh salah satu perangkat disini, yaitu mas Dila kebetulan perangkat tersebut teman baik saya sejak dulu di SMA untuk disuruh ikut daftar dan saya juga berdomisili di kembang kuning. jadi ya sudah saya ikut daftar, kebetulan saat itu posisi yang saya lamar adalah sebagai kasun di kembang kuning. untung ada mas dila yang bantu saya juga saat itu, saya daftar kemudian proses tes juga saya lalui, dan alhamdulillah saya lolos mbak. tes nya itu mbak ada tes tulis terkait pengetahuan umum, tes wawancara, tes pidato atau ceramah dan tes mengaji. dari semua rangkaian tes tersebut saya berhasil melalui dan lolos mbak."

Dari keterangan yang peneliti peroleh dari Ibu Khamida di atas dapat peneliti lihat, bahwasannya dalam pemilihan atau penjurangan aparatur desa ini memang benar benar dilakukan secara *Open Recruitment* dan relasi atau hubungan sosial juga mempengaruhi, terbukti ketika saat itu Ibu khamida diminta untuk ikut serta mendaftarkan diri untuk mencalonkan sebagai kasun kembang kuning dan saat itu Ibu Khamida sedang aktif sebagai kader posyandu serta perangkat yang meminta Ibu Khamida untuk mendaftarkan diri adalah teman dekat sejak SMA dulu. Sementara itu, peneliti juga mendapatkan keterangan lanjutan pula dari Pak Dila yang saat itu memberikan informasi kepada Ibu Khamida serta beliau juga yang sedang menjadi panitia dalam penjurangan aparatur desa saat itu, beliau menyampaikan bahwa:

"Memang benar mbak saya saat itu yang sebagai panitia penjurangan aparatur desa. dan saya menawarkan pada Ibu Khamidah juga saat itu, karena Ibu Khamida aktif di kader posyandu dan dia juga teman baik saya mulai dari SMA dulu sampai sekarang ini."

Dari keterangan yang peneliti peroleh dari Pak Dila diatas dapat peneliti lihat bahwasannya *Open Recruitment* atau penjurangan aparatur desa memang benar-benar dilakukan. akan tetapi itu hanya sebagai formalitas saja, terlihat bahwasannya Pak dila yang saat itu sebagai panitia penjurangan aparatur desa meminta atau menunjuk Ibu Khamida yang saat itu aktif sebagai kader posyandu untuk mendaftarkan diri nya sebagai kasun kembang kuning karena Ibu Khamida adalah teman baik sejak dulu SMA sampai sekarang. sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan sementara bahwasanya dalam penjurangan aparatur desa senganagung juga dipengaruhi oleh latar belakang hubungan sosial dan kerabat.

4.4 Regulasi Susunan Organisasi Tata Kerja Aparatur Desa

Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) pada Pemerintah Desa merupakan sistem kelembagaan yang mengatur tugas, fungsi, dan hubungan kerja dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. SOTK ini sangat penting untuk mencapai keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, karena membantu dalam pengambilan keputusan, pengelolaan sumber daya, dan pelayanan publik yang lebih efektif. sejatinya, Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) ini juga berfungsi untuk memberitahukan kepada masyarakat terkait tugas-tugas setiap kaur/kasi sehingga mempermudah masyarakat ketika masyarakat membutuhkan pelayanan publik. Akan tetapi urgensi dari SOTK sendiri sering disepelkan, terlihat ketika peneliti ingin mengetahui bagaimana SOTK dalam pemerintahan desa senganagung. menurut Ibu Artini selaku Sekretaris Desa Senganagung saat ini, beliau menyampaikan bahwa:

"SOTK mbak yha? iyah ada kami struktur organisasinya kan. ada di Ibu Iin. selaku pelayanan di sini beliau yang megang mbak. "

Dari pernyataan Ibu Artini di atas dapat peneliti lihat bahwasannya SOTK Desa Senganagung ada di Ibu Iin selaku kaur pelayanan. akan tetapi ketika peneliti sedikit ada keganjalan karena SOTK termasuk administrasi yang seharusnya dimiliki oleh sekretaris bukan pelayanan. akan tetapi di Desa Senganagung berbeda, peneliti dialihkan kepada kaur pelayanan untuk informasi tentang SOTK ini. sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Ibu Artini, peneliti mendapatkan keterangan langsung dari Ibu Iin selaku kaur pelayanan, bahwa:

“Kalau SOTK yah ada di Ibu Artini mbak bukan saya, kalau saya tentang pelayanannya kalau mbak tanya E-Pakladi monggo ke saya. Nanti coba saya tanyakan kembali ke Ibu Artini. tapi sebentar mbak coba saya tanyakan dulu mungkin Pak dila punya.”

tidak lama kemudian Ibu Iin kembali menemui peneliti dan mengatakan bahwa:

“maaf mbak kalau SOTK kami belum punya, ada nya struktur aja... tapi yang terbaru belum ada juga, nanti saya buat kalau mbak butuh. saya kabari lagi mbak ya besok. ngapunten...”

Dari pernyataan Ibu Iin diatas, peneliti dapat melihat bahwasannya administrasi yang seharusnya wajib dimiliki oleh pemerintah desa, yaitu berupa struktur pemerintah desa saja belum punya, apalagi SOTK yang berisi tugas-tugas pokok dan fungsi dari setiap kaur/kasi pemerintah desa senganagung. hal ini sangat tidak efektif apalagi dalam pelayanan terhadap masyarakat.

Pemerintah Desa dalam menjalankan tugasnya sebagai Pelayan Publik, dapat berjalan dengan baik jika dalam menjalankannya sesuai dengan Standar Operasional Pelayanan (SOP). Pedoman ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap layanan yang diberikan kepada masyarakat dilakukan dengan efektif, efisien dan memuaskan masyarakat. Akan tetapi, berbeda dengan Pemerintah Desa Senganagung. Menurut kaur pelayanan kepada peneliti memberikan penjelasan bahwasannya:

“Untuk SOP saya tidak tahu mbak, karena saat awal ada E-Pakladi disini, kebetulan saya cuti melahirkan 2 tahun yang lalu. dan saat itu di handle Bu Artini mbak. Mungkin saya tanyakan dulu ke Bu Artini yah mbak.”

Kemudian Ibu Iin kembali menemui peneliti, dan menjelaskan bahwa:

“Maaf mbak... dulu waktu penerimaan kata Bu Artini tidak ada SOP nya, hanya bentuk perjanjian secara lisan saja. kalau untuk panduannya, maksudnya SOP nya sendiri ga ada mbak.”

Dari pernyataan Ibu Iin diatas, peneliti dapat melihat bahwasannya hal penting SOP yang mengatur atau yang menjadi pedoman dalam menjalankan pelayanan publik, pemerintah desa senganagung tidak punya. dan uniknya lagi Ibu Iin sebagai Kaur Pelayanan tidak mengetahui hal itu, padahal beliau mengatakan bahwa cuti melahirkan yang menjadi alasan beliau adalah 2 tahun yang lalu. hal ini menyebabkan adanya masyarakat yang belum paham terkait prosedur pembuatan KTP ataupun yang lainnya.

ketidaktuntutan pemerintah desa tentang administrasi berupa SOTK dan SOP pelayanan merupakan salah satu faktor penghambat dalam pelayanan. Masyarakat tidak tahu masing-masing kaur/kasi dijabat oleh siapa, masyarakat tidak tahu harus mengurus kebutuhannya kepada siapa serta dalam pelayanan masyarakat kurang paham prosedurnya, sehingga masih ada saja masyarakat yang bahkan menyalahkan pemerintah desa, seperti yang telah dikatakan oleh Ibu Iin di atas, masyarakat menuntut untuk pelayanan yang mudah dan cepat, akan tetapi pemerintah desa harus sesuai prosedur, disisi lain pemerintah desa sendiri tidak mempunyai SOP pelayanan yang seharusnya dimiliki.

4.5 Dinamika Budaya Kerja Aparatur Desa

Dinamika budaya kerja aparatur desa merupakan proses dinamis yang melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik.

Aparatur desa memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintah desa. Mereka bertanggung jawab untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat. Seperti yang telah dikatakan kepada peneliti oleh Ibu Iin, bahwa

“kita sebagai pelayan masyarakat harus memberikan pelayanan yang baik mbak. Terkadang masyarakat tidak mau mengerti kami sebagai aparatur desa harus sesuai prosedur, maunya masyarakat harus cepat dan mudah. Seperti dalam pembuatan KTP saat ini. Perekaman tetap dilakukan di kecamatan dan sering sekali kalau masyarakat yang tidak mengerti prosedurnya menyalahkan kami kenapa tidak dilakukan di desa saja, agar masyarakat lebih mudah, padahalkan pengambilannya nantinya toh di desa.”

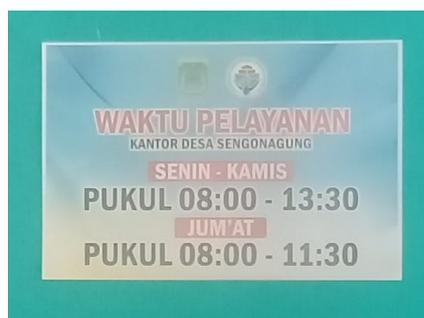
Tantangan lainnya adalah ada beberapa perangkat yang kurang paham dan keterampilan dalam menggunakan perangkat komputer untuk mengelolah data administrasi masyarakat. Hal ini menyebabkan pelayanan kepada masyarakat kurang maksimal. Seperti yang telah dikatakan oleh Ibu Khamida selaku Kasun Kembang Kuning kepada peneliti, bahwa

“Adanya kekurangan kami sebagai Aparatur Desa mbak yaitu ada aparatur desa yang belum bisa menggunakan komputer ataupun IT, akan tetapi kami semua disini berusaha melengkapi dengan saling membantu. Pasti setiap orang punya nilai plus dan minus.”

Dari pernyataan Ibu Khamida diatas dapat dilihat bahwasannya kerjasama menjadi nilai sosial yang sangat diperlukan dalam berorganisasi, Budaya ini patut untuk dilestarikan agar supaya tujuan suatu organisasi tercapai, dalam hal ini adalah pelayanan publik yang prima. Ibu Khamida adalah satu satunya Kasun perempuan di desa senganagung dari dusun Kembang Kuning, akan tetapi beliau aktif untuk ngantor setiap hari untuk

membantu Ibu lin sebagai kaur pelayanan. Sedangkan Kasun yang lainnya jarang untuk datang ke kantor desa. Hal ini menyebabkan terjadinya penumpukan pekerjaan bagi Ibu khamida.

Dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat, Pemerintah Desa membuka jam pelayanan mulai pukul 08.00-13.30 sesuai dengan hasil studi dokumentasi yang peneliti lihat saat peneliti observasi.



Gambar 4. 4 Jam pelayanan pemerintah Desa sengonagung

Sumber: Pamflet Dinding Kantor Desa Sengonagung

Dari pamflet tersebut dapat peneliti lihat bahwa jam buka pelayanan publik di mulai pukul 08.00 WIB - 13.30 WIB pada hari senin-kamis sedangkan pada hari Jum'at hanya sampai pukul 11.30. akan tetapi menurut Ibu Artini menyampaikan bahwa

"memang mbak kami stay di kantor atau buka pelayanan kepada masyarakat di kantor mulai pukul 08.00-13.30 untuk hari senin-kamis dan untuk hari jum'at kami hanya sampai pukul 11.30 saja. akan tetapi mbak karena sejatinya perangkat desa itu harus siap melayani masyarakat 24 jam. seperti saat buln ramadhan kemarin ada salah satu warga yang rumahnya tertimpa musibah roboh terkena pohon jatuh mbak, jadi kami sebagai aparatur desa mau ga mau yah hadir membantu meskipun itu tengah malam, sampai-sampai kami harus sahur hanya dengan air putih dan snack. itu semua sudah menjadi tanggung jawab kami dan prioritas kami dalam melayani masyarakat."

Dari pernyataan Ibu sekdes tersebut peneliti melihat bahwa benar tugas pokok dan fungsi utama aparatur desa adalah pelayanan terhadap masyarakat. sehingga 24 jam aparatur desa harus bisa melayani membantu masyarakat jika seandainya tiba-tiba ada kepentingan yang mendadak.

"terkadang mbak jika malam hari misalnya ada warga yang meninggal dunia, maka otomatis kasun di dusun tersebut utamanya akan telat masuk kantor atau bahkan izin, karena harus mengurus warga tersebut. nilai-nilai sosial juga harus kami tanamkan mbak. karena dengan ini akan menambah kedekatan kami kepada masyarakat, maksudnya selain kewajiban kita sesama manusia yah mbak untuk saling tolong menolong sangat"

Pernyataan Ibu sekdes tersebut memberikan penguat penjelasan pernyataan beliau yang sebelumnya, bahwa pelayanan publik aparatur desa sejatinya adalah 24 jam dan budaya untuk saling tolong menolong memang sebenarnya harus dilestarikan selain disisi lain kita adalah sebagai makhluk sosial yang selalu saling membutuhkan antar sesama.

Akan tetapi, hal ini berbanding terbalik dengan temuan peneliti saat peneliti melakukan kegiatan praktek Kerja Nyata (PKN) pada bulan Desember 2023 kemarin, peneliti melihat ada warga yang ingin mneurus administrasi kependudukan ke kantor desa akan tetapi Kantor Desa belum buka. Hal ini menyebabkan masyarakat menunggu dan tertundanya kebutuhan masyarakat untuk terpenuhi.



Gambar 4. 5 Suasana Pelayanan di Kantor Desa Sengonagung saat Pagi Hari

Dari gambar tersebut, dapat dilihat bahwasannya terdapat 2 masyarakat setempat, yaitu ibu sumiati dan bapak langgeng yang sedang menunggu kantor desa buka di depan kantor desa. berdasarkan pernyataan ibu sumiati saat peneliti menemuainya, bahwa

“ saya kira kantor desa sudah buka mbak, soalnya jam 8 lebih ini. tapi, ternyata masih tutup. dulu pernah kayak gini pas saya ingin mengurus KTP dulu”

Dari pernyataan Ibu sumiati tersebut dapat peneliti lihat bahwa jam buka pelayanan kantor desa tidak sesuai dengan jam pelayanan yang telah masyarakat ketahui, yang semstinya jam pelayanan buka mulai pukul 08.00 WIB . dengan kurang tepatnya aparatur desa dapat menurunkan tingkat kepuasan masyarakat dalam pelayanan.

Kepuasan masyarakat adalah indikator penting dalam penilaian kinerja pemerintah. Pelayanan publik yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat dapat memberikan kepuasan yang dapat dilihat langsung oleh masyarakat. hal ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa yang baik dapat menciptakan kepuasan dan menjadi budaya baik yang harus tetap terlaksana.

Dinamika kerja aparatur desa adalah proses yang dinamis dan kompleks, dimana aparatur desa berperan penting dalam penyelenggaraan pemerintah desa. mereka juga menghadapi berbagai tantangan, tetapi dengan strategi yang tepat seperti membentuk tim kerja yang solid dan melakukan pengawasan bersama, aparatur desa dapat meningkatkan kualitas kerja dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

B. Pembahasan

Pemerintah adalah sebuah organisasi yang didalamnya terdapat kekuasaan untuk mengatur dan mengurus wilayah kekuasaan tersebut. Serta memiliki lembaga-lembaga yang dibentuk dengan tujuan untuk menjalankan aktivitas pemenuh kebutuhan masyarakat, yaitu pelayanan publik. Sebagai organisasi penyedia pelayanan publik Pemerintah harus mampu memberikan pelayanan yang prima dengan menjamin kepuasan masyarakat, keamanan serta kenyamanan.

Sedangkan mengenai pemerintah desa menurut dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat di tingkat desa, dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pengelolaannya, Pemerintah Desa merupakan unsur penyelenggara pemerintah ditingkat desa yang mempunyai tanggung jawab yang sangat besar, baik buruknya dari penyelenggaraan pemerintah tergantung bagaimana manajemen kerja dan kerja yang dilakukan oleh aparatur desa maka dari itu diperlukan adanya tata kelola atau manajerial yang terstruktur dengan baik.

Dalam mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik sesuai dengan kebutuhan masyarakat, perlu adanya keseimbangan antara birokrasi dalam hal ini adalah Sumber Daya Manusia serta aparatur yang mendukung. Keduanya dapat diperoleh jika manajemen kerjanya juga baik, karena dalam manajemen kerja semua proses yang berkaitan dengan pengembangan berkelanjutan dan peningkatan kerja ada.



Dalam manajemen kerja dan proses peningkatan kerja yang optimal diperlukan Pemahaman dan Pengetahuan atas aturan atau kebijakan yang berlaku guna mendapatkan kinerja yang optimal dari para aparatur desa, dan juga komponen mengenai Penguasaan Lingkungan kerja dan juga Modal dalam kerja juga diperlukan untuk nantinya bisa mencapai keoptimalan sebuah kerja Aparatur Desa.

Maka dari itu apabila kalau peneliti mencoba menggunakan kacamata teori dari bourdieu tentang pembentuk praktik Budaya Organisasi yaitu :

a. Habitus

Pierre Bourdieu juga berpendapat bahwasanya "Habitus adalah suatu sistem disposisi yang berlangsung lama dan berubah-ubah (durable, transposable disposition) yang berfungsi sebagai basis generatif bagi praktik-praktik yang terstruktur dan terpadu secara objektif." dikutip dari Youtube oleh peneliti.

Habitus ini bisa diperoleh apabila seseorang memperoleh sebuah lingkungan baru, sehingga dari lingkungan tersebut terjadi perubahan yang dialami baik dari segi budaya, tingkah laku, maupun norma-norma di dalamnya. Habitus tercipta tidak hanya dari sebuah kebiasaan, akan tetapi dalam segala bentuk aktivitas yang dialami oleh seseorang tersebut mulai dari produksi, persepsi, dan evaluasi dalam praktik sosial di kehidupan sehari-harinya.

Habitus bukan bawaan alamiah atau kodrat tetapi merupakan hasil pembelajaran lewat pengasuhan dan bersosialisasi dalam masyarakat dalam sebuah proses habitus yang dilakukan oleh setiap agen, terdapat beberapa komponen untuk menyempurnakan proses habitus tersebut. Yang dirumuskan oleh Bourdieu dengan

" (Habitus x Modal) + Ranah = Praktik "

Komponen-komponen ini yaitu: Modal dan Ranah (Aksi);

b. Ranah

Ranah menurut Pierre Felix Bourdieu merupakan sebuah tempat jaringan sosial yang berhubungan dengan relasi. Ranah disini digunakan sebagai tempat bertarung dari apa yang diperoleh sebelumnya berupa habitus yang dimiliki. Ranah berperan penting untuk mendapatkan sebuah sumber daya dari modal baru untuk memperkuat sebuah struktur yang dibangun. Modal yang diperebutkan tentunya sebuah modal positif yang ada dalam jaringan sosial pada sebuah relasi. Bourdieu juga mengatakan bahwasanya arena merupakan sebuah kerangka jaringan dalam hubungan sosial antara posisi yang telah ditempati oleh agen sosial. Jadi, dapat diketahui bahwa ranah atau arena merupakan suatu ruang atau tempat dari para aktor sosial yang saling bersaing untuk memperoleh power atau kekuasaan sosial. Semakin besar ranah yang dicapai, maka semakin besar juga akses yang akan didapat. Oleh karena itu, ranah dalam teori praktik sosial Pierre Felix Bourdieu ini bisa dikatakan sebagai sebuah goal bagi organisasi atau komunitas untuk mempraktekkan praktik sosial yang sudah dijalankan.

c. Modal

Menurut Pierre Felix Bourdieu, modal ialah suatu basis yang memiliki dominasi dalam proses habituasi seorang individu dalam lingkungan barunya tersebut. Terdapat 4 modal menurut Bourdieu yaitu: modal sosial, modal simbolik, modal ekonomi, dan modal budaya

Dari kacamata teori tersebut menurut peneliti dapat digunakan untuk mengetahui Bagaimana Budaya kerja dari Aparatur Desa dan faktor apa yang membentuk Budaya Kerja Aparatur Desa di Desa dalam proses penyelenggaraan Pemerintahan guna mencapai optimalnya sebuah kinerja,

Pernyataan yang lain juga disebutkan menurut (Deal & Kennedy, 1982) dalam..... mengatakan bahwa Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya Budaya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi (Deal & Kennedy, 1982).

Berikut akan Peneliti jabarkan mengenai Bagaimana Budaya Aparatur Desa dalam proses pelaksanaan pemerintahan desa dan Faktor pembentuk Budaya Organisasi Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa.

Budaya Kerja Aparatur Desa

Budaya kerja aparatur desa dapat terbentuk dari kondisi dimana seorang aparatur desa mencoba menyerap kondisi lingkungan kerja disekitarnya lalu diaktualisasikan dengan perilaku atau respon berupa tindakan, begitu

juga sebaliknya, seorang aparatur desa juga memberikan perubahan dalam lingkungan kerja dengan mewarnai lingkungan kerja untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan dalam lingkungan kerja, tindakan yang dilakukan itu pun juga harus berdasarkan atas pendidikan yang didapatkan dalam lingkungan kerja ataupun atas pengalaman dan pengetahuan yang didapatkan dari hasil penyesuaian atas aturan atau kebijakan yang ada dalam lingkungan kerja organisasi. dan dari kondisi di lapangan yang didapatkan peneliti, sesuai adanya bahwa budaya kerja dipengaruhi oleh bagaimana respon dan tindakan yang didapatkan dari aparatur desa yang sumbernya adalah atas respon pribadi atau kelompok dalam lingkungan kerja yang disesuaikan oleh sistem dan juga aturan atau kebijakan yang ada dalam organisasi.

Begitu juga Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif akan menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi (Deal & Kennedy, 1982)

Dari pernyataan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa Budaya dan nilai-nilai organisasi yang kuat, akan berkemungkinan mempengaruhi terhadap perilaku dan efektivitas kinerja sebuah organisasi.

Praksis Habitus dalam Budaya Kerja Aparatur Desa

Habitus ini bisa diperoleh apabila seseorang memperoleh sebuah lingkungan baru, sehingga dari lingkungan tersebut terjadi perubahan yang dialami baik dari segi budaya, tingkah laku, maupun norma-norma di dalamnya. Habitus tercipta tidak hanya dari sebuah kebiasaan, akan tetapi dalam segala bentuk aktivitas yang dialami oleh seseorang tersebut mulai dari produksi, persepsi, dan evaluasi dalam praktik sosial di kehidupan sehari-harinya.

Aparatur Desa Sengonagung di kesehariannya dalam kerja aparatur desa saat melaksanakan tugas terbentuk atas dasar aturan yang berlaku seperti halnya melakukan pelayanan terhadap masyarakat aturan yang ada dalam desa jam buka pelayanan adalah jam 08.00 sampai dengan jam 13.30 untuk hari senin sampai kamis, sedangkan hari jum'at pelayanan buka sampai jam 11.30 hal tersebut sudah menjadi entitas yang telah biasa berjalan keseharian dan hal tersebut pun juga dipahami oleh masyarakat secara umum, dan peneliti juga menemukan tempelan jam pelayanan di kantor desa. kenyataan dalam lapangan kadang berbanding terbalik, karena pada saat observasi peneliti melihat bahwa jam sudah menunjukkan pukul 08.30. Akan tetapi, kantor pelayanan masih belum buka dan belum bisa melakukan pelayanan, padahal sudah ada masyarakat yang menunggu untuk melakukan pengurusan di kantor pelayanan.

Hal tersebut memang tidak bisa dipungkiri, atau pun hal tersebut sudah biasa terjadi di kantor pelayanan di desa. tetapi menurut dalam keterangan dari salah satu perangkat desa mengatakan bahwa memang hal tersebut juga mungkin terjadi karena kondisi setiap harinya khususnya kondisi pribadi di setiap aparatur desa sendiri pun tidak sama terkadang ada keperluan mendadak di rumah ataupun di keluarga akhirnya hal tersebut yang membuat tidak bisa berangkat sesuai dengan jadwal, atau terkadang disaat jam kerja pun tidak bisa melakukan pelayanan yang prima karena terdesak kepentingan pribadi yang mungkin sering terjadi.

Pemerintah Desa pada umumnya memiliki Peraturan Desa mengenai SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kerja) Pemerintah Desa yang didalamnya biasanya mengatur mengenai struktur organisasi, pembagian tata tugas disetiap aparatur desa dan juga mengatur terkait jam kerja, dari peraturan tersebut ketika mampu untuk dipahami dan mampu untuk bisa dilaksanakan seharusnya juga mampu untuk bisa menertibkan dan acuan bagi para pelayan masyarakat. tetapi dalam sejauh observasi yang peneliti lakukan, peneliti belum menemukan terkait Peraturan Desa tersebut. Ditambah lagi dengan temuan yang peneliti temukan saat observasi dilapangan bahwa pemerintah desa sengonagung belum memiliki struktur organisasi yang valid, peneliti tidak menemukan tempelan struktur organisasi, bahkan pada studi dokumentasi yang peneliti lakukan, peneliti belum menemukan struktur organisasi di LPPD dan RPJM. Padahal Sri Maryuni dalam penelitiannya (Maryuni, 2016) menjelaskan bahwa Struktur organisasi merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik, sebagaimana pendapat Gogin (1990), Higgins (1985), Steers (1980) dan Joedono (1974) dalam (Maryuni, 2016) menyatakan bahwa struktur organisasi merupakan unsur yang sangat penting karena struktur organisasi akan menjelaskan bagaimana kedudukan, tugas, dan fungsi dialokasikan di dalam organisasi

Diperkuat lagi dengan perkataan dari sekretaris desa yang mengatakan bahwa masyarakat tidak bisa mengerti dengan prosedur dan aturan dalam pelayanan. bagaimana bisa mengerti kalau dalam sejauh observasi peneliti masih belum menemukan adanya aturan yang jelas dan juga SOP (Standar Operasional Pelayanan) dalam Pemerintah Desa Sengonagung.

Hal tersebut dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa perlu adanya reformulasi kebijakan atau membuat aturan turunan yang jelas, peraturan terkait SOTK dan SOP dalam pelayanan yang telah diatur dalam Peraturan Bupati Pasuruan Nomor 12 Tahun 2017 tentang SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa). Dan nantinya dalam aturan yang ada tersebut dapat menjadi pedoman bagi para pelayanan dan juga masyarakat yang menerima layanan, agar saling mengetahui dan paham akan hal itu.

Seperti halnya dalam temuan yang lain bahwa masyarakat telah membentuk budaya dengan menginginkan pelayanan secara cepat dan tepat tetapi tidak ada aturan yang melandasi, maka kemungkinan yang terjadi adalah

masyarakat akan seandainya dan tidak tau aturan, dan hal itu sangat buruk ketika menjadi kebiasaan dalam lingkungan organisasi, khususnya dalam organisasi layanan publik. dan hal tersebut perlu segera diakhiri dengan membuat aturan yang jelas dan tepat sesuai dengan aturan yang telah diatur oleh pemerintah di atasnya, sebagai pedoman dalam penyusunan aturan. Dan nantinya dapat disosialisasikan dan di edukasikan kepada masyarakat untuk sama-sama memahami dan dilaksanakan secara bersama untuk dapat membentuk budaya dan lingkungan baru yang baik.

Praksis Modal atau Kapital dalam Budaya Kerja Aparatur Desa

Praksis Modal atau kapital dalam Budaya Kerja Aparatur Desa Sengonagung dapat dilihat dari pendidikan terakhir dan riwayat pendidikan terakhir dari para Aparatur Desa, Pendidikan terakhir merupakan salah satu bentuk modal budaya. Mayoritas Aparatur Desa Sengonagung memiliki pendidikan SLTA, yang berarti tingkat modal budaya mereka secara formal terbatas hanya pada tingkat sekolah menengah atas. Beberapa aparatur memiliki pendidikan S1, yang menunjukkan tingkat modal budaya yang lebih tinggi dan kemungkinan memiliki keterampilan dan pengetahuan lebih lanjut yang dapat mereka kontribusikan kepada desa. Sesuai dengan apa yang telah dikutip oleh Husaini Usman (2011:489) dalam (Wirawan, Bagia dan Susila, 2019) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Mayoritas aparatur desa memiliki pendidikan terakhir SLTA, menunjukkan bahwa modal budaya mereka terbatas. Namun, ada beberapa yang memiliki pendidikan terakhir S1 yang dapat membantu meningkatkan modal budaya kolektif dengan berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka. selain itu juga meskipun tidak secara langsung disebutkan, struktur organisasi dan pernyataan tentang kerja sama dan gotong royong menunjukkan adanya modal sosial yang kuat di antara aparatur desa. Mereka bekerja sama untuk saling menutupi kekurangan dan memastikan tugas-tugas tetap berjalan. Ini menunjukkan modal sosial yang tinggi. Ketika seorang aparatur tidak mahir dalam IT, yang lain membantu, menunjukkan bahwa modal sosial (jaringan dan hubungan kerja) digunakan untuk mengatasi kekurangan dalam modal budaya (keterampilan IT).

Tumpang tindihnya tupoksi dalam pelaksanaannya menunjukkan fleksibilitas dalam struktur organisasi desa. Menurut (Arafat, 2016) mengartikan fleksibilitas adalah sebagai kemampuan organisasi dalam menyikapi atau merespon terhadap perubahan lingkungan baik internal atau eksternal. Sehingga keadaan dalam pemerintah desa tetap stabil dengan adanya fleksibilitas dalam struktur organisasi desa. Bagaimana tidak stabil jika satu sama lain saling melengkapi kekurangan dalam menjalankan tugas untuk menciptakan pelayanan yang prima. Ini dapat diartikan sebagai upaya untuk memaksimalkan modal sosial dalam mengatasi keterbatasan modal budaya. Dalam hal ini diperkuat oleh Pelatihan "Ngopi Disik" yang diadakan oleh Kecamatan Purwosari yang merupakan upaya untuk meningkatkan modal budaya aparatur desa. Pendidikan terakhir yang beragam di antara aparatur desa, dengan mayoritas SLTA dan beberapa S1, menunjukkan adanya kebutuhan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan melalui program pelatihan seperti ini. Pendampingan secara personal untuk setiap kaur/kasi, seperti yang dijelaskan oleh Ibu Iin, membantu aparatur desa untuk fokus dan mendalami pengetahuan di bidang tugas masing-masing, meningkatkan modal budaya yang spesifik.

Program peningkatan SDM yang diselenggarakan oleh Kecamatan Purwosari. Program "Ngopi Disik" merupakan inisiatif penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dengan fokus pada peningkatan modal budaya melalui pelatihan dan pendampingan personal untuk setiap kaur/kasi. Pendekatan ini memungkinkan aparatur desa untuk mengatasi hambatan dan meningkatkan kompetensi mereka dalam bidang tugas masing-masing.

Dari sisi modal sosial, desa ini menunjukkan kekuatan dalam kerja sama dan musyawarah internal. Hal ini tercermin dari pernyataan Sekretaris Desa mengenai rapat-rapat internal yang diadakan untuk mengatasi masalah baru atau memperkenalkan hal baru. Gotong royong menjadi landasan bagi pemerintah desa dalam memastikan semua aparatur dapat menjalankan tugasnya dengan baik meskipun ada keterbatasan dalam keterampilan tertentu. Keterampilan dalam menggunakan teknologi informasi (IT) menjadi modal budaya yang sangat penting. Ibu Khamida mengakui adanya kekurangan dalam keterampilan IT di antara beberapa aparatur, tetapi mereka mengatasinya dengan kerjasama. Ini menunjukkan bahwa modal budaya berupa keterampilan teknis masih perlu ditingkatkan. selain itu juga Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Iin, pemahaman prosedur administratif yang benar juga merupakan bagian dari modal budaya. Ketidaktahuan masyarakat tentang prosedur pembuatan KTP seringkali menjadi sumber ketidakpuasan, menuntut aparatur desa untuk terus memberikan edukasi dan penjelasan. dan menjadi sebuah catatan juga bagi Aparatur desa perlu meningkatkan modal budaya mereka, terutama dalam keterampilan IT dan pengetahuan administratif. Pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bisa menjadi strategi untuk meningkatkan modal budaya ini, memastikan semua aparatur memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat tidak cukup dengan program peningkatan SDM berupa pendampingan disetiap-setiap kaur atau kasi saja, dengan peningkatan dalam hal keterampilan IT dan juga pemahaman dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik juga harus terus digencarkan untuk meningkatkan SDM bagi aparatur desa.

Modal sosial berupa jaringan kerjasama dan kedekatan dengan masyarakat sangat penting dalam mendukung fungsi aparatur desa. Kegiatan gotong royong dan keterlibatan dalam komunitas memperkuat ikatan sosial dan mendukung kinerja aparatur desa. Penggunaan modal sosial ini membantu mengatasi keterbatasan modal budaya. Selain itu juga kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja menunjukkan bagaimana modal ekonomi dipengaruhi oleh efisiensi pelayanan. Keterlambatan dalam membuka kantor desa menunjukkan bahwa ada ruang untuk meningkatkan efisiensi operasional, yang pada gilirannya akan meningkatkan modal ekonomi melalui peningkatan kepuasan masyarakat.

Dapat ditarik kesimpulan Dinamika kerja aparatur Desa Sengonagung mencerminkan interaksi kompleks antara berbagai bentuk modal yang diidentifikasi oleh (Pierre Bourdieu). Modal budaya, sosial, simbolik dan ekonomi saling terkait dan mempengaruhi kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik. Peningkatan keterampilan (modal budaya), penguatan jaringan kerjasama (modal sosial), adanya penambahan pekerjaan seperti yang dilakukan oleh Ibu khamida dan Ibu Iin (modal simbolik) dan peningkatan efisiensi operasional (modal ekonomi) semuanya diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kepuasan masyarakat.

Melalui analisis ini, peneliti dapat melihat bahwa pendekatan holistik yang menggabungkan peningkatan semua bentuk modal akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dan pelayanan yang lebih berkualitas bagi masyarakat Desa Sengonagung.

Praksis Arena atau Lingkungan dalam Budaya Kerja Aparatur Desa

Arena adalah konteks sosial di mana individu atau kelompok bersaing untuk mendapatkan berbagai bentuk modal. Arena mempengaruhi bagaimana modal diproduksi, dipertukarkan, dan dipertahankan. (Pierre Bourdieu).

Arena sosial dalam konteks ini adalah ruang dimana aparatur desa dan masyarakat berinteraksi dan menjalankan fungsinya. Arena ini mencakup struktur organisasi pemerintahan desa, norma-norma sosial, aturan formal, serta dinamika kekuasaan antara aparatur desa dan masyarakat.

Dalam arena pelayanan publik, aparatur desa beroperasi di bawah aturan dan norma-norma yang ditetapkan oleh peraturan desa dan kecamatan. Arena ini mencakup aspek-aspek seperti jam pelayanan, prosedur administrasi, dan kualitas layanan. Perbedaan antara jam pelayanan yang diatur dan praktik nyata yang ditemukan selama observasi menunjukkan adanya ketegangan dan konflik dalam arena ini.

Norma sosial dan budaya masyarakat yang menginginkan pelayanan cepat dan tanpa prosedur yang rumit membentuk bagian dari arena sosial. Hal ini menciptakan tekanan bagi aparatur desa untuk memenuhi harapan masyarakat, meskipun terkadang tidak sesuai dengan aturan formal. Lalu seperti halnya dalam sistem ini juga menunjukkan adanya ketegangan dan konflik. Ada ketegangan antara kepentingan aparatur desa dan harapan masyarakat. Masyarakat menginginkan pelayanan yang cepat dan mudah, sedangkan aparatur desa harus mematuhi prosedur formal dan menghadapi kendala internal, seperti masalah pribadi dan kurangnya pemahaman tentang IT. Konflik ini menciptakan dinamika dalam arena dimana praktik sehari-hari sering kali beradaptasi dengan tekanan eksternal dan internal.

Program pelatihan dan pembinaan mencerminkan usaha untuk memperbaiki keterampilan dan modal budaya, serta untuk meningkatkan posisi aparatur desa dalam arena pelayanan publik. Upaya untuk saling membantu di antara aparatur desa menunjukkan adanya kolaborasi dalam arena ini untuk mengatasi kekurangan individu dan memperbaiki kualitas pelayanan secara keseluruhan. Kegiatan "Ngopi Disik" merupakan contoh bagaimana arena pelayanan publik diperluas untuk melibatkan interaksi antara pemerintah desa dan kecamatan. Program ini menunjukkan bagaimana kecamatan mempengaruhi arena dengan menyediakan dukungan dan sumber daya tambahan untuk meningkatkan kapasitas aparatur desa.

Modal simbolik mencakup penghargaan, pengakuan, dan status yang diberikan kepada individu atau kelompok dalam masyarakat dan organisasi masyarakat.

Program pembinaan yang dilakukan dan evaluasi kerja tahunan seperti LPPD memberikan penghargaan simbolik kepada aparatur desa yang berprestasi dan berkontribusi baik. Ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen aparatur dalam menjalankan tugas mereka.

Posisi dan tanggung jawab aparatur desa, seperti Kaur Pelayanan Umum dan Sekretaris Desa, memberikan mereka status tertentu dalam komunitas. Pengakuan terhadap mereka dalam kegiatan pembinaan dan pelatihan memperkuat modal simbolik mereka dan meningkatkan peran mereka dalam organisasi. Tetapi dalam kenyataannya dalam hal evaluasi masih belum bisa dilakukan secara rutin, dari hal tersebut kurangnya evaluasi rutin dari keseluruhan perangkat desa mungkin mengurangi kesempatan untuk memberikan pengakuan atau umpan balik yang konstruktif, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja aparatur desa.

Keberadaan atau posisi Kantor Kepala Desa yang sangat strategis, berada di samping jalan raya dan berada di tengah-tengah desa sengonagung mempermudah juga masyarakat dalam melakukan pelayanan publik, hal ini menjadi khas atau simbol dari desa sengonagung juga. serta menurut penjelasan yang peneliti dapat dari Ibu Khamida atau Kasun Kembang Kuning bahwasannya aparatur Desa sengonagung termasuk Aparatur Desa yang patuh terhadap aturan penggunaan seragam dinas sesuai aturan yang telah dibuat oleh pemerintah kabupaten pasuruan, akan tetapi lagi lagi kelemahannya adalah tidak ada SOTK yang mengatur di pemerintah desa sengonagung.

Teori arena (Pierre Bourdieu) mampu untuk memahami bagaimana struktur, norma, dan kekuasaan mempengaruhi dinamika dalam pemerintahan desa. Dalam konteks Desa Sengonagung, arena sosial diwarnai oleh



konflik antara aturan formal dan harapan masyarakat, serta peran kapital sosial dan kultural dalam menentukan posisi dan fungsi aparatur desa. Dengan memahami dinamika ini, kita dapat mengidentifikasi kebutuhan untuk reformulasi kebijakan dan perbaikan dalam struktur organisasi untuk menciptakan arena yang lebih teratur dan efektif dalam pelayanan publik.

Faktor Pembentuk Budaya Kerja Aparatur Desa

Berdasarkan teori habitus (pierre bourdieu) Habitus tercipta tidak hanya dari sebuah kebiasaan, akan tetapi dalam segala bentuk aktivitas yang dialami oleh seseorang tersebut mulai dari produksi, persepsi, dan evaluasi dalam praktik sosial di kehidupan sehari-harinya.

Dapat peneliti kaitkan dengan aturan jam pelayanan yang ditetapkan oleh pemerintah desa senganagung bahwa jam buka pelayanan (08.00-13.30 pada hari Senin-Kamis dan 08.00-11.30 pada hari Jumat) adalah bagian dari aturan formal yang seharusnya membentuk budaya aparatur desa. Namun, kenyataannya, ada ketidaksesuaian antara aturan yang tertulis dan praktik di lapangan. Penundaan dalam membuka kantor, seperti yang diamati pada pukul 08.30, menggambarkan bagaimana habitus aparatur desa mungkin tidak sepenuhnya selaras dengan aturan yang ada. Hal ini bisa disebabkan oleh kebiasaan atau kondisi pribadi yang mempengaruhi perilaku sehari-hari mereka.

Ketidaksesuaian jam pelayanan juga bisa mencerminkan habitus individu yang lebih fokus pada kepentingan pribadi atau situasi mendesak, daripada mematuhi aturan formal. Keterangan dari perangkat desa yang menyebutkan keperluan mendadak di rumah atau keluarga menunjukkan bahwa habitus individu seringkali berkonflik dengan aturan formal yang ada.

Observasi yang menunjukkan ketiadaan Peraturan Desa atau SOP yang jelas mencerminkan bahwa habitus aparatur desa mungkin belum sepenuhnya diatur oleh norma-norma formal. Ketiadaan aturan yang jelas dan SOP berpotensi menciptakan ketidakpastian dan ketidakstabilan dalam praktik sehari-hari.

Masyarakat yang terbiasa dengan layanan cepat dan tepat tanpa adanya panduan yang jelas akan sulit untuk memahami dan menghormati prosedur formal. Kebutuhan untuk reformulasi kebijakan dan penyusunan aturan yang jelas, seperti Peraturan Desa tentang SOTK dan SOP, dapat dilihat sebagai upaya untuk membentuk habitus baru yang lebih sesuai dengan aturan formal. Dengan adanya aturan dan SOP yang jelas, diharapkan akan terbentuk habitus yang lebih konsisten dengan norma dan praktik yang diinginkan, serta meningkatkan keteraturan dalam pelayanan publik. Agar habitus baru dapat terbentuk dan diterima, perlu adanya sosialisasi dan edukasi yang efektif baik untuk aparatur desa maupun masyarakat. Dengan memperkenalkan dan menerapkan aturan yang jelas, serta mengedukasi masyarakat tentang prosedur yang berlaku, diharapkan dapat mengubah kebiasaan lama dan membentuk budaya pelayanan publik yang lebih baik. Ini mencakup penerapan prinsip-prinsip yang sesuai dengan aturan formal dan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana aturan tersebut mempengaruhi praktik sehari-hari.

Budaya baru yang kurang baik juga terbentuk dalam proses penyelesaian masalah di pemerintah desa senganagung, dilihat dari pernyataan-pernyataan dalam temuan penelitian bahwa diadakannya evaluasi itu hanya ketika terjadi permasalahan saja, masih belum ditemukan agenda rutin yang jelas untuk kegiatan evaluasi keseluruhan kegiatan pelayanan di kantor desa senganagung.

Kebiasaan melakukan evaluasi hanya saat masalah muncul menunjukkan budaya yang cenderung reaktif. Hal ini bisa mencerminkan kurangnya kebiasaan atau disposisi untuk menerapkan sistem evaluasi rutin yang sistematis dan berkelanjutan. Hal tersebut juga dapat dipengaruhi juga oleh SDM dari aparatur desa sendiri, tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai untuk melakukan evaluasi rutin, hal ini juga dapat menghambat implementasi sistem evaluasi yang berkelanjutan dan merespon permasalahan yang ada. Selain itu Sumber daya finansial yang tersedia untuk pemerintah desa mungkin juga membatasi kemampuan mereka untuk melakukan evaluasi rutin secara teratur. dan hal ini juga masih belum peneliti temukan. sejauh observasi yang peneliti lakukan. dan dalam arena pelayanan publik, ketidakadaan evaluasi rutin dapat menciptakan ketidakpastian dan ketidakefektifan dalam pelaksanaan tugas. Evaluasi yang hanya dilakukan saat masalah muncul dapat mengakibatkan reaksi yang tidak memadai dan perbaikan yang tidak berkelanjutan dari para pemangku kepentingan juga.

Selain itu Faktor dari pembentuk budaya-budaya tadi tidak lain adalah pengaruh dari seorang pemimpin atau para pemangku kepentingan untuk bisa mempengaruhi kualitas dan efektivitas kerja aparatur desa. Keterbatasan dalam modal ini dapat membentuk budaya kerja yang lebih bergantung pada metode tradisional dan kurang fokus pada tujuan dari pelayanan terhadap masyarakat. selain itu Ketidakjelasan aturan dan struktur dan tata aturan, serta tuntutan masyarakat, mempengaruhi cara kerja dan pelayanan aparatur desa dalam melakukan kinerja dan pelayanan. dan juga struktur, norma, dan kekuasaan mempengaruhi dinamika dalam pemerintahan desa. Dalam konteks Desa Senganagung, arena sosial diwarnai oleh konflik antara aturan formal dan harapan masyarakat, serta peran kapital sosial dan kultural dalam menentukan posisi dan fungsi aparatur desa. Dengan

memahami dinamika ini, kita dapat mengidentifikasi kebutuhan untuk reformulasi kebijakan dan perbaikan dalam struktur organisasi untuk menciptakan lingkungan yang lebih teratur dan efektif dalam pelayanan publik.

Dari hasil analisis kami menggunakan perspektif Pierre Felix Bourdieu dapat dilihat bahwa budaya yang terbentuk adalah budaya kerja yang berorientasi pada kerjasama. Berdasarkan Cameron & Quinn (2006) dalam (Burhanuddin, Supriyanto dan Adi, 2018) Organisasi Klan dilukiskan seperti sebuah keluarga. Jenis ini lebih menekankan kepada teamwork, keterlibatan anggota, pemberdayaan, kohesivitas, partisipasi, dan komitmen korporasi kepada para bawahan, dan tim kerja. Kondisi demikian dipertahankan bersama melalui sikap loyalitas para anggota dan tradisi. Di dalam konteks ini, para pemimpin lebih banyak memerankan figur sebagai mentor dan orang tua. Tanggung jawab mereka adalah memberdayakan, dan memberikan kemudahan para anggota untuk berpartisipasi, berkomitmen, dan bersikap loyal. Tetapi dalam pelaksanaannya tetap ada unsur kerja dengan budaya hirarki karena pada dasarnya dalam pemerintah sendiri memiliki struktur yang didalamnya pasti ada budaya hirarkis. Tetapi dalam pelaksanaannya disisi lain keseluruhan aparatur desa selalu mengedepankan kekeluargaan.. dengan dicontohkan sikap saling mengisi dan saling membimbing dan membantu didalam menyelesaikan permasalahan didalam pemerintahan.

5. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan mengenai analisis Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Desa Sengonagung dalam Perspektif Pierre Felix Bourdieu dapat disimpulkan sebagai berikut. Melalui lensa teori Bourdieu memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana budaya kerja aparatur desa dibentuk dan dipertahankan dalam konteks spesifik Pemerintah Desa. Budaya Kerja Aparatur Pemerintah Desa Sengonagung dalam perspektif Pierre Felix Bourdieu memiliki tiga poin penting yaitu Habitus, Modal dan Ranah. Habitus tercipta tidak hanya dari sebuah kebiasaan, akan tetapi dalam segala bentuk aktivitas yang dialami oleh seseorang tersebut mulai dari produksi, persepsi, dan evaluasi dalam praktik sosial di kehidupan sehari-harinya. Berdasarkan hasil penelitian peneliti Pemerintah Desa Sengonagung belum memiliki SOTK dan SOP pelayanan, sehingga hal ini dapat menghambat lancarnya pelayanan terhadap masyarakat. Modal atau Kapital dalam Pemerintah Desa Sengonagung dapat dilihat dari pendidikan terakhir semua aparatur desa yang di dominasi oleh pendidikan SLTA se-derajat, modal budaya berupa keterampilan dalam mengoperasikan Ilmu Teknologi, modal sosial berupa kejasama yang baik untuk menutupi kekurangan antar aparatur desa. Modal simbolik berupa keberadaan kantor kepala desa yang berada diletak yang strategis, sehingga mempermudah masyarakat dalam menjangkau dan menurut pernyataan Ibu Khamida aparatur desa sengonagung selalu menggunakan seragam atau pakaian dinas sesuai dengan aturan dari pemerintah kabupaten pasuruan aka tetapi, kekurangannya yaitu pemerintah desa sengonagung belum memiliki SOTK dan SOP Pelayanan yang seharusnya dimiliki oleh setiap Pemerintah Desa.
2. Faktor dari pembentuk budaya-budaya pemerintah desa sengonagung merupakan salah satu pengaruh dari seorang pemimpin atau para pemangku kepentingan untuk bisa mempengaruhi kualitas dan efektivitas kerja aparatur desa. Keterbatasan dalam modal ini dapat membentuk budaya kerja yang lebih bergantung pada metode tradisional dan kurang fokus pada tujuan dari pelayanan terhadap masyarakat. selain itu Ketidakjelasan aturan dan struktur dan tata aturan, serta tuntutan masyarakat, mempengaruhi cara kerja dan pelayanan aparatur desa dalam melakukan kinerja dan pelayanan. dan juga struktur, norma, dan kekuasaan mempengaruhi dinamika dalam pemerintahan desa

Daftar Referensi

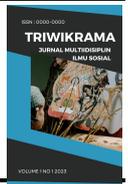
Jurnal dan Artikel

- Aminullah (2020) "Principal-agent dalam implementasi kebijakan dana desa di desa linggo kecamatan kejayan," *Disertasi* [Preprint].
- Arafat, Y. (2016) "Fleksibilitas Sistem Informasi dari Perspektif Pengguna Dan Pengembang Sistem Informasi," *Elkha*, 8(1), hal. 37–41. doi:10.26418/elkha.v8i1.18226.
- Azzahy, G.S. (2008) "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku," 5, hal. 29–39. Tersedia pada: <http://syakira-blogspot.com/2008/11/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>.
- Babu Hahang, J. (2021) "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa," *Matriks Jurnal Sosial Sains*, 3(1), hal. 1–10. doi:10.36418/matriks.v3i1.77.
- Burhanuddin, Supriyanto, A. dan Adi, E.. (2018) *Budaya Organisasi & Kepemimpinan Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts*. Malang. Tersedia pada: <https://fip.um.ac.id/wp-content/uploads/2021/07/3.-Budaya-organisasi-dan-kepemimpinan.pdf>.

- Dr. J.R. Raco, M.E., M.S. (2010) *METODE PENELITIAN KUALITATIF JENIS, KARAKTERISTIK, DAN KEUNGGULANNYA*, PT Grasindo. JAKARTA. doi:GWI 501 0310.0044.
- Hadju, L. dan Adam, N. (2019) "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BONE BOLANGO," *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 6(2), hal. 125–135. doi:10.37606/publik.v6i2.14.
- Harahap, P. (2011) "Budaya Organisasi-Organizational Culture," hal. 1–112.
- Kadji, Y. (2016) "Metode Penelitian Ilmu Administrasi," in, hal. 176.
- Kusnendar, A. (2018) "Kinerja Pemerintah Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Cijulang Kecamatan Cijulang Kabupaten Pangandaran," *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, hal. 1–8. Tersedia pada: <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/1659%0Ahttps://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/download/1661/1334>.
- Lestari, M.P. (2022) "Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelaksanaan Kabupaten Tana Tidung," *Skripsi*, 10(3), hal. 606–619.
- Listiani, T. (2011) "Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik," *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), hal. 312–321.
- Lambung Berita Pasuruan (2024) *Kasun nya Bermasalah Kades Ambil Sikap, Box Redaksi Lambung Berita*. Tersedia pada: <https://www.lambung-berita.com/uncategorized/kasunnya-bermasalah-kades-sengonagung-purwosari-ambil-sikap/> (Diakses: 19 Mei 2024).
- Maludin Panjaitan et al. (2020) *Manajemen Kinerja (Perspektif Balanced Scorecard*. bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Maryuni, S. (2016) "Kinerja Organisasi Publik dalam Memberikan Pelayanan Kepada Publik," (*PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora PROYEKSI Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora (e-Journal)*), 21(1), hal. 1–13. doi:10.26418/proyeksi.v21i01.1044.
- Nursam, N. (2017) "Manajemen Kinerja," *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), hal. 167–175. doi:10.24256/kelola.v2i2.438.
- Reizaldy, F. (2021) "Pengaruh Kompensasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi," *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), hal. 630. doi:10.24912/jmk.v3i3.13135.
- Rudiadi, R., Ilosa, A. dan Alsukri, S. (2021) "Optimalisasi Kinerja Pemerintahan Desa Dalam Penyusunan Rencana Kerja Pembangunan Desa," *Jurnal EL-RIYASAH*, 12(1), hal. 44. doi:10.24014/jel.v12i1.13201.
- Shafritz et al. (2017) *Introducing public administration, Teaching Political Science*. doi:10.1080/00922013.1975.11000035.
- Sugiman (2018) "Pemerintah Desa," *Pemerintahan Desa, Fakultas Hukum Universitas Suryadarma*, 7(1), hal. 82–95. Tersedia pada: <https://media.neliti.com/media/publications/275406-pemerintahan-desa-bc9190f0.pdf>.
- Supriyadi dan Triguno (2011) "Paulus Sugiyo Pranoto; Pengaruh Budaya Organisasi ...," *Paulus Sugiyo Pranoto*, 2, hal. 4.
- Wahyudi, W., Indriasih, D. dan Jalil, M. (2022) "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Melalui Peningkatan Kompetensi Perangkat Desa," *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 2(3), hal. 175–194. doi:10.47709/jebma.v2i3.2627.
- Wirawan, K. edi, Bagia, i wayan dan Susila, G.P.A.J. (2019) "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma Jurnal Manajemen*, 5(1).

Buku

- Dr. J.R. Raco, M.E., M.S. (2010) *METODE PENELITIAN KUALITATIF JENIS, KARAKTERISTIK, DAN KEUNGGULANNYA*, PT Grasindo. JAKARTA. Available at: <https://doi.org/GWI>



501 0310.0044.

Harahap, P. (2011) 'Budaya Organisasi-Organizational Culture', pp. 1–112.

Kadji, Y. (2016) 'Metode Penelitian Ilmu Administrasi', in, p. 176.

Maludin Panjaitan et al. (2020) Manajemen Kerja (Perspektif Balanced Scorecard. bandung: CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Proseding

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa Sengonagung 2019-2025.

Website atau Internet

Dede Syarif Madihatur Rabiah, *Pierre Bourdieu: Habitus dan Arena*, dikutip dari Youtube Perspektif Sosiologi pada 8 Maret 2024, diakses dari <https://www.youtube.com/watch?v=Ci4susJQoU&pp=ygUWdGVvcmkgaGFiaXR1cyBib3VyZGlldQ%3D%3D>

Lambung Berita Pasuruan (2024) Kasun nya Bermasalah Kades Ambil Sikap, Box Redaksi Lungung Berita. Available at: <https://www.lambung-berita.com/uncategorized/kasunnya-bermasalah-kades-sengonagung-purwosari-ambil-sikap/> (Accessed: 19 May 2024).