

KINERJA SEKRETARIS DESA PASCA DIANGKAT MENJADI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN BANYUWANGI

(The Performance Of Village Secretary After Apointed To Be Government Officer In Banyuwangi)

Heri Pranowo, Agus Suharsono, Hadi Makmur
Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: DPU@unej.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja Sekretaris Desa pasca diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini dilakukan dengan metode survei pada 14 desa di Kabupaten Banyuwangi yang Sekretaris Desanya telah diangkat menjadi PNS. Kinerja Sekretaris Desa ini akan dinilai secara kuantitatif dan secara kualitatif. Jenis penelitian dan tipe pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan tipe pendekatan survei. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Kuesioner ini dibagikan pada 28 perangkat desa yang ada di 14 desa yang dipilih secara acak. Jadi setiap desa yang dijadikan sampel penelitian diberikan dua kuesioner untuk diisi oleh perangkat desa agar dapat menilai kinerja Sekretaris Desa Pasca diangkat menjadi PNS. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari indikator kuantitatif, diperoleh hasil sebanyak 5 orang (17,8%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa buruk, 9 orang (32,2%) kinerja Sekretaris Desa sedang, dan sebanyak 14 orang (50%) kinerja Sekretaris Desa baik. Sedangkan dari indikator kualitatif sebanyak 16 orang (57%) responden menyatakan kinerja Sekretaris Desa buruk, 11 orang (39,2%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa sedang, dan 1 orang (3,6%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa baik. Setelah peneliti melakukan penelitian dan merujuk pada permasalahan yang ada menunjukkan bahwa secara kuantitatif kinerja Sekretaris Desa dinilai baik oleh responden tapi secara kualitatif kinerja Sekretaris Desa dinilai buruk. Dalam hal ini berarti Sekretaris Desa dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, namun hasil kerjanya tidak baik.

Kata kunci: Kinerja Sekretaris Desa

Abstract

This study aims to determine the performance was appointed secretary to the village after the Civil Servants (PNS) in Banyuwangi. This study was conducted using a survey on 14 villages in Banyuwangi that his village had been appointed secretary to the PNS. The village secretary's performance will be assessed quantitatively and qualitatively. Types of research and pendekatannya type used in this study is a quantitative research approach with the type of survey. Data was collected by observation, interviews, and questionnaires. The questionnaire was distributed to the 28 villages in 14 randomly selected villages. Ja each village sampled for the study were given two questionnaires filled out by the village in order to assess the performance of the Village Post Sekrearis appointed as civil servants. Descriptive analysis used in this study is the analyst of this research indicate that univariat. Hasil of quantitative indicators, the results obtained by 5 people (17.8%) stated Sekdes poor performance, 9 people (32.2%) were Sekdes performance, and as many as 14 people (50%) Sekdes good performance. While the qualitative indicators as many as 16 people (57%) of respondents stated Sekdes poor performance, 11 people (39.2%) stated Sekdes performance medium, and 1 (3.6%) stated Sekdes good performance. After researchers conducted a study and refer to existing problems show that the performance quantitatively assessed both by respondents Sekdes but Sekdes assessed qualitatively poor performance. In this case means Sekdes can perform their duties and responsibilities well, but his work was not good.

Keywords: : Performance Village Secretary

Pendahuluan

Sebelum Sekretaris Desa diangkat menjadi PNS, maka secara otomatis Sekretaris Desa melakukan pertanggung jawabannya pada atasannya yaitu Kepala Desa selaku pengelola Tanah Kas Desa tersebut pada periode tertentu. Padahal dalam tugas pokok dan fungsinya, seorang Sekretaris Desa seharusnya bertanggung jawab kepada Pemerintah Daerah baik itu kepada Camat maupun Bupati di daerahnya. Hal yang tidak tepat itulah yang menjadi salah satu faktor dibuat dan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2007 ini.

Sejak diberlakukannya Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, hal itu juga dimunculkan kembali. Kemudian dengan disahkannya Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2007 Tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan Sekretaris Desa Menjadi Pegawai Negeri Sipil semakin mempertegas perlunya mengangkat Sekretaris Desa sebagai PNS tanpa melalui tahapan CPNS. Dari tahapan-tahapan kebijakan pemerintah tersebut bisa dilihat bahwa ide adanya pengangkatan Sekretaris Desa sebagai PNS tersebut sudah dinilai sebagai hal yang krusial dan perlu untuk segera direalisasikan.

Saat ini, kata Diah yang di tulis dalam, jumlah Sekretaris Desa di seluruh Indonesia terdapat sebanyak 65.189 orang, di luar desa-desa pemekaran. Sedangkan yang memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS sebanyak 46.837 orang. Yang tidak memenuhi persyaratan sebanyak 17.084 orang karena usia di atas 51 tahun, diangkat sebagai Sekretaris Desa sesudah 15 Oktober 2004, dan jabatan Sekretaris Desa kosong. "Pengangkatan Sekretaris Desa yang memenuhi syarat dilakukan secara bertahap mulai dari formasi tahun 2007 dan selesai paling lambat tahun 2009," katanya. Pengangkatan ini dilakukan dalam tiga tahap, yakni tahap pertama tahun 2007 sebanyak 21.083 orang. Tahap II tahun 2008 sebanyak 15.011 orang dan tahap III tahun 2009, tepatnya pada minggu ke tiga Desember akan diangkat 10.743 orang. Di Banyuwangi sendiri, jumlah Sekretaris Desa yang sudah diangkat jadi PNS menurut data yang diperoleh dari Pemda Banyuwangi bagian Pemerintah Desa berjumlah 140 orang. Sumber <http://wordpress.blogspot.com>

Bagi Sekretaris Desa yang tidak memenuhi syarat menjadi PNS, pemerintah tetap memberikan perhatian khusus pada mereka, yakni memberikan *reward* (penghargaan) berupa uang atau semacam ucapan terima kasih yang beban biayanya ditanggung oleh APBD masing-masing daerah. Sekretaris Jenderal (Sekjen) Departemen Dalam Negeri (Depdagri) Diah Anggreini menjelaskan, *reward* kepada Sekretaris Desa yang ditolak menjadi PNS itu sudah dibuatkan petunjuk pelaksana (juklak)-nya oleh Depdagri untuk menjadi pedoman daerah. Berikut ini ungkapan Diah yang diambil dari kompas.com berikut ini. "Memang, pemberian *reward* itu tidak bersifat mengikat, namun kita percaya daerah tidak akan melantarkannya karena juklak pemberiannya sudah dikirimkan ke daerah".

Masalah dalam pengangkatan Sekretaris Desa sebagai Pegawai Negeri Sipil tidak hanya berhenti di situ saja, masih ada masalah-masalah berikutnya yaitu bagaimana kinerja para Sekretaris Desa yang diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil itu kemudian. Apakah setelah dilakukan pengangkatan tersebut kinerja mereka sebagai Sekretaris Desa menunjukkan peningkatan ataukah malah mengalami degradasi kualitas karena telah terbuai dengan fasilitas-fasilitas yang telah diberikan pemerintah pada mereka sesuai dengan fasilitas-fasilitas yang diberikan pada Pegawai Negeri Sipil lainnya.

Menurut Mangkunegara (2004:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*performance*) juga dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau "*degree of accomplishment*" atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja seorang karyawan akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang lebih baik.

Secara makro kinerja Sekretaris Desa sejak diangkat jadi PNS memang cenderung mengalami penurunan. Setiap Sekretaris Desa yang ada di seluruh wilayah Indonesia hampir semuanya mengalami penurunan kinerja ketika sudah diangkat PNS. Hal ini sesuai dengan pernyataan salah satu sumber dalam www.pemdes.co.id yang mengemukakan bahwa:

"kinerja Sekretaris Desa sejak diangkat jadi PNS memang tidak seperti sebelum diangkat jadi PNS. Kinerja mereka cenderung menurun dan hal ini memang rata-rata terjadi di seluruh Indonesia, sehingga pelayanan yang diberikan Sekretaris Desa sebelum dan sesudah menjadi PNS sangatlah berbeda" (*diakses tanggal 23 Juni 2012*).

Salah satu Sekretaris Desa yang sudah diangkat menjadi PNS di Kabupaten Banyuwangi adalah Sekretaris Desa Taman Agung yang telah diangkat menjadi PNS sejak tahun 2010. Menurut keterangan yang penulis peroleh dari Kepala Desa Taman Agung yang bernama Khoirul Anam, Sekretaris Desa Taman Agung masih mendapat bengkak setengah bahu. Sedangkan dari segi kinerja, Kepala Desa menilai kinerja Sekretaris Desa Taman Agung masih belum baik karena Sekretaris Desa masih belum bisa menguasai administrasi desa sehingga pelayanan yang diberikan Sekretaris Desa kepada masyarakat masih banyak yang terbengkalai. Tugas Sekretaris Desa juga lebih banyak dilakukan perangkat desa yang lain daripada dikerjakan sendiri. Berikut ini petikan keterangan Kepala Desa Taman Agung kepada penulis.

"Sekretaris Desa sini masih mendapat tanah bengkak setengah bahu. Kinerjanya juga belum bisa dikatakan baik dan maksimal karena belum menguasai betul

administrasi desa. Ya secara otomatis pelayanan yang diberikan masyarakat banyak yang terbengkalai. Tugas-tugasnya juga lebih banyak dikerjakan perangkat desa lain daripada dikerjakan sendiri” (Kamis, 30 Mei 2013).

Pernyataan Kepala Desa Taman Agung tentang Kinerja Sekretaris Desa yang belum baik ini juga dibenarkan dengan pernyataan Akhmad Ikhwani selaku perangkat desa Taman Agung bagian keuangan. Berikut ini pernyataan Akhmad Ikhwani.

“Dalam melakukan tugasnya, Sekretaris Desa kurang bertanggung jawab dan banyak menyuruh bawahannya termasuk saya untuk mengerjakan tugas yang seharusnya dia kerjakan. Dari hal ini, maka dapat saya katakan bahwa kinerja Sekdes Taman Agung ini masih belum baik (Kamis, 30 Mei 2013).

Dari pernyataan Kepala Desa, perangkat desa, dan masyarakat ini, maka dapat kita simpulkan bahwa kinerja Sekdes Taman Agung belum bisa dikatakan baik. Hal ini dikarenakan Sekdes Taman Agung masih belum menguasai administrasi desa dan tugasnya masih banyak dikerjakan bawahannya. Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga banyak yang terbengkalai dan kurang cepat melakukannya, contohnya dalam pengajuan akta kelahiran yang dilakukan Sunari.

Metode Penelitian

Pemecahan masalah dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2004:14) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat pada skala pengukuran”. Sedangkan tipe pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei. Menurut Singarimbun (1995:1), “Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data”. Dengan kata lain survey merupakan sebuah metode formal untuk memperoleh informasi yang sama atau sejenis dari berbagai kelompok atau orang, dengan melakukan penyebaran angket atau daftar pertanyaan atau dengan melakukan wawancara pribadi. Pada umumnya yang merupakan unit analisa dalam penelitian survei adalah individu.

Singarimbun dan Effendi (1995:152) menyatakan bahwa, “populasi adalah jumlah keseluruhan analisis yang ciri-cirinya akan dibuka”. Sedangkan menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditari kesimpulannya.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sekretaris Desa yang berstatus PNS yang ada di Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 140 orang.

Teknik penentuan sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan bisa mewakili populasi secara

keseluruhan. Singarimbun dan Effendi (1995:149) berpendapat bahwa, “ Agar hasil yang didapat bisa menggambarkan populasi yang bersangkutan, maka ada tiga hal yang harus diperhatikan. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:150-151) hal-hal tersebut adalah sebagai berikut.

1. Derajat Keseragaman Dari Populasi.
2. Presisi yang Dikehendaki
3. Tenaga, Biaya, dan Waktu

Apabila subjek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subjek populasi lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi (Arikunto, 2006:134). Adapun jumlah Sekretaris Desa di Kabupaten Banyuwangi yang diangkat sebagai PNS adalah sebanyak 140 Sekretaris Desa yang berasal dari 140 desa, maka penulis mengambil 10% dari total seluruh populasi, dengan pertimbangan keterbatasan peneliti dari segi waktu, dana, dan tenaga serta luasnya wilayah penelitian yang belum mampu dijangkau oleh penulis. Sehingga 10 persen dari 140 adalah 14 desa yang menjadi sampel penelitian, yang kemudian dipilih secara acak desa yang mewakili kecamatan sampel.

Data merupakan bahan keterangan tentang sesuatu objek penelitian yang diperoleh di lokasi penelitian (Bungin, 2008:119). Untuk mendapatkan data tersebut digunakan teknik-teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Riduwan (2011:12) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. “Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan” (Sugiyono, 2008:93).

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Maka dalam penelitian ini untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut.

1. Selalu diberi skor 3
2. Kadang-kadang diberi skor 2
3. Tidak pernah diberi skor 1

Hasil dan Pembahasan

Aspek kuantitatif dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Indikator kuantitatif ini mempunyai 14 item yang terdiri dari 14 pertanyaan, maka di dapat skor tertinggi 32 dan skor terendah adalah 24. Selanjutnya pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi aspek kuantitatif dari variabel

kinerja Sekdes pasca pengangkatan menjadi PNS berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{32 - 24}{3} = 3$$

(Hadi, 1989:212)

Dari hasil tersebut, maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari aspek adalah sebagai berikut.

1. Untuk total skor 24-26 termasuk dalam kategori buruk.
2. Untuk total skor 27-29 termasuk dalam kategori sedang.
3. Untuk total skor 30-32 termasuk dalam kategori baik.

Dari aspek kualitatif kinerja dapat diukur melalui ketepatan, kelengkapan, dan kerapian. Yang dimaksud ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Yang dimaksud dengan kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugasnya. Yang dimaksud kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Indikator kualitatif ini mempunyai 14 item yang terdiri dari 14 pertanyaan, maka di dapat skor tertinggi 37 dan skor terendah adalah 22. Selanjutnya pembagian kelas interval untuk mengetahui frekuensi aspek kualitatif dari variabel kinerja Sekdes pasca pengangkatan menjadi PNS berdasarkan ketentuan-ketentuan sebagai berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{37 - 22}{3} = 5$$

(Hadi, 1989:212)

Dari hasil tersebut, maka diperoleh pengelompokan interval untuk mengetahui frekuensi dari aspek adalah sebagai berikut.

1. Untuk total skor 22-28 termasuk dalam kategori buruk.
2. Untuk total skor 29-33 termasuk dalam kategori sedang.
3. Untuk total skor 34-38 termasuk dalam kategori baik.

Analisis data diperlukan untuk menyederhanakan data sehingga mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan bagian yang penting dalam metode ilmiah karena dengan analisis data tersebut dapat memberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Interpretasi hasil analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Indikator Kuantitatif sebanyak 5 orang (17,8%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa buruk, 9 orang (32,2%) kinerja Sekretaris Desa sedang, dan sebanyak 14 orang (50%) kinerja Sekretaris Desa baik. Hal ini berarti kinerja Sekretaris Desa secara kuantitatif dinilai baik karena kecepatan dan

ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut 14 orang responden atau 50% dari jumlah responden menyatakan baik.

2. Indikator kualitatif sebanyak 16 orang (57%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa buruk, 11 orang (39,2%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa sedang, dan 1 orang (3,6%) kinerja Sekretaris Desa baik. Hal ini berarti kinerja Sekretaris Desa secara kualitatif dinilai buruk karena mutu kinerja atau hasil kerja Sekertaris Desa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masih banyak terdapat kesalahan. Hal ini berdasarkan jawaban 16 orang responden atau 57% dari jumlah responden yang menyatakan buruk.
3. Kinerja Sekertaris Desa secara kualitatif dan kuantitatif yang dinilai baik dan buruk ini juga diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti dengan atasan Sekretaris Desa yang diambil secara acak pada sampel penelitian, yakni Lurah Desa Kebaman Kecamatan Srono.

“Sekretaris Desa Kebaman sudah diangkat menjadi PNS sejak tahun 2010 lalu. Sekdes ini dapat insentif dari desa sebesar Rp 400.000,00 tapi tidak dapat tanah bengkok. Namun insentif ini bisa naik dan bisa turun, makanya dia masih minta jatah tanah bengkok padahal seharusnya dia tidak dapat jatah ini. Kepedulian Sekdes terhadap masyarakat dan tanggungjawabnya juga kurang dengan alasan sudah dapat gaji PNS jadi tidak dalam naungan Lurah lagi. Beda dengan dulu waktu masih mendapat gaji dari tanah bengkok dan belum jadi PNS, sangat peduli dengan masyarakat dan tanggungjawabnya juga dikerjakan dengan baik. Memang saat ini tugas dan tanggungjawabnya juga dikerjakan, namun hasilnya kurang memuaskan dan masih banyak terjadi kesalahan karena kurang teliti. Kadang saya tegur atau perangkat lain juga tidak begitu respon, repot jadinya kita karena Sekdes mereka gajinya tidak dari desa jadi asal-asalan kerjanya pokok yang penting tugas dan tanggungjawabnya dikerjakan begitu saja.” (November 2012)

Pernyataan Kepala Desa Kebaman ini semakin menguatkan bahwa secara kuantitatif (kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya) dinilai baik karena Sekdes masih melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, namun secara kualitatif (mutu atau kualitas kerja) masih banyak terdapat kesalahan karena bagi Sekdes yang penting tugas dan tanggungjawabnya selesai, masalah hasilnya urusan belakang dan tidak peduli lagi.

4. Variabel jenis kelamin menunjukkan bahwa 14 orang perangkat desa yang menjadi responden adalah

berjenis kelamin laki-laki dan 14 orang perangkat desa yang menjadi responden adalah berjenis kelamin perempuan.

5. Variabel tingkat pendidikan menunjukkan bahwa keseluruhan perangkat desa yang menjadi responden adalah lulusan SMA.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 28 responden untuk penelitian kinerja Sekretaris Desa pasca diangkat menjadi PNS diperoleh kesimpulan sebagai berikut.

1. Dari indikator kuantitatif, diperoleh hasil sebanyak 5 orang (17,8%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa buruk, 9 orang (32,2%) kinerja Sekretaris Desa sedang, dan sebanyak 14 orang (50%) kinerja Sekretaris Desa baik. Hal ini berarti kinerja Sekretaris Desa secara kuantitatif dinilai baik karena kecepatan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut 14 orang responden atau 50% dari jumlah responden menyatakan baik.
2. Dari indikator kualitatif sebanyak 16 orang (57%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa buruk, 11 orang (39,2%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa sedang, dan 1 orang (3,6%) menyatakan kinerja Sekretaris Desa baik. Hal ini berarti kinerja Sekretaris Desa secara kualitatif dinilai buruk karena mutu kinerja atau hasil kerja Sekretaris Desa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya masih banyak terdapat kesalahan. Hal ini berdasarkan jawaban 16 orang responden atau 57% dari jumlah responden yang menyatakan buruk.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian dan merujuk pada permasalahan yang ada menunjukkan bahwa secara kuantitatif kinerja Sekretaris Desa dinilai baik oleh responden tapi secara kualitatif kinerja Sekdes dinilai buruk. Dalam hal ini berarti Sekretaris Desa dapat melakukan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, namun hasil kerjanya tidak baik. Saran yang dapat penulis berikan terkait dengan penelitian ini adalah atasan Sekretaris Desa baik Kepala Desa atau Camat harus memberikan kritik, masukan, dan pembinaan kepada Sekretaris Desa agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan lebih meningkatkan kerjanya. Selain itu pendidikan dan latihan bagi Sekdes juga harus rutin dilakukan secara berkala oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Banyuwangi agar mereka lebih terlatih sehingga dapat meningkatkan kerjanya lebih baik lagi.

Ucapan Terima Kasih

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Bapak Prof. Dr. Hary Yuswadi, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
Bapak Dr. Sasongko, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;

Ibu Dra. Anastasia Murdyastuti, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;

Ibu Dra. Anastasia Murdyastuti, M.Si, selaku dosen pembimbing akademik yang turut memberikan dukungan, arahan, dan nasihat selama penulis menjadi mahasiswa;

Bapak Drs. Boedijono, M. Si selaku ketua penguji yang telah bersedia untuk menyempurnakan jurnal ini.

Bapak Drs. Agus Suharsono, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang telah memberi dukungan, bimbingan, saran, waktu, dan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini;

Bapak M. Hadi Makmur, S.Sos, M.AP selaku dosen pembimbing II yang telah dengan sabar memberikan sumbangan ilmu, waktu, bimbingan, pikiran, dukungan, saran dan kesabaran dalam penyusunan skripsi ini serta selama penulis menjadi mahasiswa;

Daftar Pustaka

- [1] Arikunto. 2006. *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Bima Aksara.
- [2] Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenada Media Group
- [3] Hadi, Sutrisno. 1989. *Metodologi Research I*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM
- [4] Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- [5] Riduwan. 2011. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta
- [6] Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES
- [7] Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta
- [8] Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: PT. Alfabeta
- website
- [9] <http://wordpress.blogspot.com>
- [10] www.kompas.com