

“Tema: 8 (pengabdian kepada masyarakat)”

**“PENGEMBANGAN KUALITAS PERANGKAT DESA MELALUI
PENERAPAN PENGUKURAN KINERJA PERANGKAT DESA DI
DESA KUTASARI KECAMATAN BATURRADEN KABUPATEN
BANYUMAS”**

Oleh

**“Simin, Slamet Rosyadi, dan Denok Kurniasih”
“Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP, UNSOED, Purwokerto”
“siminwisnuaji@yahoo.com”**

ABSTRAK

Desa Kutasari merupakan salah satu desa di wilayah Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas yang memiliki potensi unggulan berupa pertanian, perikanan dan pariwisata. Letaknya yang tidak jauh dari ibukota Kecamatan Baturraden ± 3 km serta Kabupaten Banyumas ± 5 km dengan waktu tempuh kurang lebih 10 menit. Pesatnya perkembangan masyarakat dan lingkungan Desa Kutasari, ternyata tidak serta merta membuat kualitas kinerja perangkat desanya optimal. Fakta yang terjadi hampir disebagian besar desa-desa di Kecamatan Baturraden bahwa sebagian besar perangkat desa saat ini masih berpendidikan SMA/SMK dan hanya sebagian kecil yang berasal dari perguruan tinggi, dan ditemukan banyak perangkat desa yang belum menguasai komputer, teknologi informasi, dan kearsipan. Demikian pula, dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab, perangkat desa masih menunjukkan kondisi yang belum memuaskan. Kondisi demikian secara tidak langsung berimbas terhadap kinerja perangkat Desa Kutasari. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini meliputi sosialisasi/pelatihan tentang: 1) Musyawarah Desa (Musdes); 2) Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Perangkat Desa dan 3) Kinerja Perangkat Desa. Kegiatan praktik dilakukan untuk memperlancar aparat desa dalam menggunakan alat untuk mengukur kinerja perangkat desa serta mengadakan evaluasi terhadap hasil pelatihan. Penerapan metode pengabdian pada masyarakat tersebut sebagai tindakan yang dilakukan oleh kami para pelaksana kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan yakni adanya hasil pelatihan agar kinerja Perangkat Desa Kutasari lebih berkualitas. Seperti yang diketahui dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kondisi eksisting kinerja perangkat desa selama ini belum optimal, dan cenderung belum berkualitas. Hal tersebut dikarenakan belum adanya penerapan ukuran kinerja yang sesuai dengan kondisi mereka. Para perangkat desa belum memahami indikator kinerja dari perangkat desa. Hasil dari semua kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pemahaman dan ketrampilan terhadap tugas pokok dan fungsi perangkat desa, pemahaman terhadap musyawarah desa dan pemahaman terhadap kinerja menunjukkan kondisi yang meningkat.

Kata Kunci: *pengembangan kualitas, kinerja, pengukuran kinerja dan perangkat desa.*

PENDAHULUAN

Kualitas kinerja perangkat desa kerap kali menjadi sorotan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Peran pemerintahan desa menjadi suatu kesatuan sangat strategis dalam proses penyelenggaraan administrasi negara. Pola pemerintahan desa di Indonesia mulai bergeser menjadi *bottom-up* semenjak ditetapkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Kewenangan desa menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 diantaranya meliputi bidang penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa atas prakarsa masyarakat, hak asal usul, serta adat istiadat desa. Dasar hukum tersebut menuntut para perangkat desa untuk lebih ekstra mengatur perencanaan pembangunan, pengambilan keputusan, penggalian potensi desa, serta manajemen pelayanan secara mandiri dari sebelumnya.

Meningkatkan kapasitas dan kualitas perangkat desa bukan perkara mudah. Pembinaan juga perlu dilakukan dalam jangka waktu menengah dengan mencari terobosan baru serta tetap berinovasi (<http://news.metrotvnews.com/news/IKY11ejK-kurangnya-kapasitas-perangkat-desa-jadi-kendala-pemanfaatan-dana-desa>). Kesiapan dari sisi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting demi menciptakan perangkat desa yang berkualitas. Hampir sebagian besar perangkat desa di Pulau Jawa-Bali terkendala faktor Sumber Daya Manusia (SDM). Begitu pula yang terjadi di Kabupaten Banyumas. Sebagaimana dikutip dalam media Radar Banyumas edisi 28 Desember Tahun 2017, bahwa salah satu upaya mengoptimalkan kinerja pemerintah desa maka perlu diadakan rotasi jabatan (<http://radarbanyumas.co.id/perangkat-desa-dirotsi-jabatan/>). Upaya lainnya untuk meningkatkan kualitas perangkat desa dapat melalui pengukuran kinerja dan pembangunan karakter.

Desa Kutasari secara administrasi termasuk dalam wilayah Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas. Jarak dari ibukota Kecamatan Baturraden ± 3 km ditempuh menggunakan angkutan umum dalam waktu 10 menit, sedangkan dari pusat Kabupaten Banyumas berjarak ± 5 km dengan waktu tempuh kurang lebih 10 menit. Luas wilayah Desa Kutasari adalah 138.344 Ha. Jumlah penduduk Desa Kutasari berdasarkan data sekunder monografi desa per Mei 2012 berjumlah 5.560 jiwa terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 2.756 jiwa dan perempuan sebanyak 2.804 jiwa.

Melihat profil desa yang telah dijelaskan sebelumnya, fakta yang terjadi hampir disebagian besar desa-desa di Kecamatan Baturraden bahwa sebagian besar perangkat desa saat ini masih berpendidikan SMA/SMK dan hanya sebagian kecil yang berasal dari perguruan tinggi, namun segi keterampilan masih banyak ditemukan perangkat desa yang belum menguasai komputer, teknologi informasi, dan kearsipan (Rosyadi dkk, 2017). Demikian pula, dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab, perangkat desa masih menunjukkan kondisi yang belum memuaskan (Rosyadi dkk, 2017).

Kondisi demikian secara tidak langsung berimbas terhadap kinerja perangkat Desa Kutasari. Berdasarkan fakta tersebut, kegiatan pengabdian ini dianggap penting karena dimaksudkan untuk memberikan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa.

PERMASALAHAN

Permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Desa Kutasari diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya pengalaman pelatihan yang diikuti perangkat desa terkait penerapan kinerja di Pemerintahan Desa Kutasari.
2. Lemahnya kemampuan dalam penerapan pengukuran kinerja pada Perangkat Desa Kutasari, sehingga dibutuhkan adanya formulasi kebijakan yang sesuai untuk permasalahan tersebut.
3. Minimnya tingkat pengetahuan mengenai penyusunan indikator kinerja pada perangkat desa.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengukuran kinerja pada hakikatnya merupakan upaya seseorang untuk mencapai suatu strategi baik dari segi finansial maupun nonfinansial. Melalui sistem pengukuran kinerja, kita dapat mengendalikan organisasi serta menetapkan *reward* dan *punishment*. Pengukuran kinerja organisasi sektor publik diselenggarakan atas tiga tujuan diantaranya, 1) untuk membantu memperbaiki kinerja pemerintah, ukuran kinerja dimaksudkan untuk membantu agar pemerintah fokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja. Hal ini diharapkan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sektor publik dalam memberikan pelayanan kepada publik. 2) untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, dan 3) untuk mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan (Mardiasmo, 2004).

Peran pengukuran kinerja dapat dikatakan sebagai alat untuk menilai kesuksesan organisasi publik. Masyarakat sering kali menilai keberhasilan organisasi publik melalui kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan layanan publik yang berkualitas. Dengan demikian, pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan pimpinan dalam menghasilkan pelayanan publik yang lebih baik. Teague dan Eilon dalam Wilson (2000:127), menyatakan bahwa secara pandangan tradisional, pengukuran kinerja memiliki tiga tujuan penting diantaranya a) menjamin pencapaian tujuan atau sasaran, b) mengevaluasi, mengendalikan dan meningkatkan prosedur dan proses, c) membandingkan dan menilai kinerja organisasi, tim dan individu yang berbeda. Suatu kinerja organisasi publik erat kaitannya dengan sifat multidimensional. Tidak terdapat indikator tunggal yang dapat menunjukkan kinerja secara

komprehensif. Maksudnya adalah secara ukuran finansial saja belum dapat untuk mengukur kinerja organisasi publik, perlu pengembangan ukuran kinerja yang bersifat lebih nonfinansial.

Mahsun (2006:22), menyampaikan kendala-kendala yang terjadi dalam pengukuran kinerja organisasi publik meliputi:

1. Kinerja organisasi publik tidak bisa dinilai hanya berdasar rasio keuangan, karena tujuan organisasi bukan memaksimalkan laba;
2. Output berupa pelayanan biasanya bersifat kualitatif, *intangible* dan *indirect* sehingga sulit diukur;
3. Antara input dan output tidak mempunyai hubungan secara langsung (*discretionar cost center*) karena sulitnya menetapkan standar sebagai tolok ukur produktivitas;
4. Tidak beroperasi berdasarkan *market forces* sehingga tidak ada pembandingan yang independen dan memerlukan instrumen pengganti mekanisme pasar dalam mengukur kinerja;
5. Mengukur kepuasan masyarakat yang heterogen dari jasa pelayanan organisasi sektor publik tidak mudah dilakukan

Bruijn (2002:580-581), mengemukakan berbagai dampak positif pengukuran kinerja organisasi publik yang pada akhirnya membawa implikasi pada penguatan manajemen strategisnya sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja membawa ke arah transparansi: Pengukuran kinerja memberikan wawasan bagi organisasi tentang produk utama, besarnya biaya, dan juga bagaimana aktivitas organisasi atau bagian tertentu dari organisasi dalam memberikan kontribusi pada output. Transparansi dapat menghasilkan berbagai bentuk rasionalisasi, dia mungkin dapat memicu berbagai diskusi internal tentang bagaimana berbagai aktivitas dapat meningkatkan kinerja organisasi Juga terdapat pedoman yang jelas bagaimana menilai suatu struktur atau prosedur yang baru terutama bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja organisasi;
2. Pengukuran kinerja adalah insentif bagi output: Pada awalnya pengukuran kinerja memberikan dampak pada output, dan selanjutnya hal tersebut pada akhirnya akan memberikan sumbangan kepadakerja organisasi. Beberapa hasil penelitian yang menggambarkan adanya hubungan antara pengenalan pengukuran kinerja dengan peningkatan output;
3. Pengukuran kinerja merupakan cara yang elegan untuk menciptakan akuntabilitas.

Ketika tugas organisasi publik menjadi semakin kompleks, maka wacana otonomi menjadi penting dan ketika otonomi diberikan maka implikasinya adalah pada akuntabilitas, mempertanggungjawabkan kinerjanya. Informasi tentang kinerja diukur secara sistimatis dan dihitung sehingga menambah kemampuan beberapa periode tertentu.

Dinamika pembangunan desa menuntut proses penyelenggaraan administrasi dan manajemen pemerintahan desa yang didukung dengan model pengembangan indikator kinerja perangkat desa.

Gambar dibawah menjelaskan bahwa upaya mengembangkan kinerja tenaga kerja harus didasari dengan standar kualifikasi (*qualification standards*) dan kompetensi (*competencies*). Standar kualifikasi menuntut seorang perangkat desa wajib memenuhi kriteria kepatantasan (*eligibility*), pendidikan (*education*), pengalaman (*experience*) dan pelatihan (*training*). Sedangkan kompetensi menunjukkan ukuran kesesuaian kualifikasi individu dengan jabatan yang akan diisinya. Dengan demikian, standar kualifikasi dan kompetensi merupakan syarat penting untuk membangun tata kelola yang baik pada level pemerintahan desa.



Gambar 1. Pengembangan Kinerja Berdasarkan Standar Kualifikasi dan Kompetensi
Sumber: web.csc.gov.ph

Kriteria kepatantasan dapat mencakup unsur-unsur kualitas pribadi maupun karakteristik demografi yang dimiliki oleh seorang perangkat desa. Misalnya, yang bersangkutan dikenal orang yang taat beribadah, bergaul baik dengan masyarakat, taat pada norma- norma sosial, serta usia. Khusus mengenai usia, ukuran Badan Pusat Statistik (BPS) menetapkan bahwa usia produktif berada dalam kisaran 15-65 tahun. Usia kurang 15 tahun maupun diatas 65 tahun dikategorikan sebagai usia yang tidak produktif. Kriteria kepatantasan ini sangat penting untuk diperhatikan karena seorang perangkat desa tidak hanya didukung dengan kualitas pribadi tetapi juga dengan usia yang matang untuk menunjukkan kebijaksanaan terhadap berbagai persoalan. Apalagi dalam konteks masyarakat pedesaan, orang yang telah berusia matang dipersepsikan sebagai orang yang patut dihormati. Dengan demikian, untuk merekrut perangkat desa, unsur kualitas pribadi dan demografis perlu mendapatkan perhatian.

Pada dasarnya, suatu kinerja perangkat desa tidak hanya ditentukan dari segi kemampuan (*hardskill*), namun dapat ditentukan pula dari segi motivasi (*softskill*). Motivasi (*softskill*) memiliki peranan penting dalam pengembangan kinerja perangkat desa. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 141) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Tidak berbeda jauh sebagaimana yang diungkapkan oleh Kreitner dan Kinicki (2007) dimana motivasi merupakan proses psikologis sebagai penyebab munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu. Siagian (2001) menyatakan bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh

berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Adapun yang termasuk faktor internal yaitu berupa: 1) Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, 2) Harga diri, 3) Harapan pribadi, 4) Kebutuhan, 5) Keinginan, 6) Kepuasan kerja dan 7) Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal dari motivasi kerja antara lain: 1) Jenis dan sifat pekerjaan, 2) Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, 3) Organisasi tempat bekerja, 4) Situasi lingkungan pada umumnya, 5) Sistem imbalan yang berlaku serta cara penerapannya. Inti dari motivasi kerja yang telah diuraikan tersebut menyatakan bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan upaya yang dikeluarkan seseorang atau dalam hal ini adalah Perangkat Desa Kutasari dalam bekerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini meliputi sosialisasi/pelatihan tentang: 1) Musyawarah Desa (Musdes); 2) Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Perangkat Desa dan 3) Kinerja Perangkat Desa. Kegiatan praktik dilakukan untuk memperlancar aparat desa dalam menggunakan alat untuk mengukur kinerja perangkat desa serta mengadakan evaluasi terhadap hasil pelatihan.

Evaluasi dilaksanakan setelah dilakukan serangkaian kegiatan pelatihan dan praktik penerapan kinerja. Tolok ukur yang digunakan kegiatan ini yakni adanya peningkatan pemahaman tentang kinerja dari Perangkat Desa Kutasari. serta opini mereka sebagai peserta pelatihan mengenai kemampuan mereka sebelum dan sesudah pelatihan. Indikator keberhasilan diukur dari pemahaman kinerja perangkat desa sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) program pelatihan diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PRETEST

Tupoksi Perangkat Desa



Gambar 2. Pengetahuan Terhadap Tupoksi Perangkat Desa

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar sebanyak 90% atau 9 orang peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas telah mengetahui dengan baik tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat desa. Namun demikian, masih ditemukan 10% atau 1 orang yang belum mengetahui dengan baik tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat desa.

Adapun alasan yang diberikan oleh peserta yang belum mengetahui dengan baik tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat desa dikarenakan belum belajar dan belum terlalu paham. Lain halnya dengan peserta yang telah mengetahui dengan baik tugas pokok dan fungsi sebagai perangkat desa, mereka sebagian besar telah mendapatkan pengetahuan dari UU, Perbup, Permendagri dan pembinaan dari atasan atau Camat. Berikut disajikan pula data mengenai minimnya informasi tentang perangkat desa.



Gambar 3. Pendapat Peserta Tarkait Informasi Tupoksi Perangkat Desa

Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar peserta sebanyak 60% atau 6 orang setuju akan minimnya informasi mengenai tupoksi perangkat desa. Namun demikian, masih ditemukan

sebanyak 40% peserta atau 4 orang yang tidak setuju jika informasi mengenai tupoksi perangkat desa dianggap masih minim.

Mekanisme dan Tahapan Musyawarah Desa



Gambar 4. Pengetahuan Terhadap Mekanisme dan Tahapan Musyawarah Desa

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar sebanyak 90% atau 9 orang peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas telah mengetahui dengan baik mekanisme dan tahapan musyawarah desa. Namun demikian, masih ditemukan 10% atau 1 orang yang belum mengetahui dengan baik mekanisme dan tahapan musyawarah desa.

Adapun alasan yang diberikan oleh peserta yang belum mengetahui dengan baik mekanisme dan tahapan musyawarah desa dikarenakan belum belajar dan belum terlalu paham. Lain halnya dengan peserta yang telah mengetahui dengan baik mekanisme dan tahapan musyawarah desa., mereka sebagian besar telah mendapatkan pengetahuan dari Perbup dan Permendagri serta pengalaman selama menjadi perangkat desa. Berikut disajikan pula data mengenai minimnya informasi tentang pengetahuan terhadap mekanisme dan tahapan musyawarah desa.



Gambar 5. Pendapat Peserta Tarkait Informasi Mekanisme dan Tahapan Musdes
Data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar peserta sebanyak 70% atau 7 orang setuju akan minimnya informasi tentang pengetahuan terhadap mekanisme dan tahapan musyawarah desa. Namun demikian, masih ditemukan sebanyak 30% peserta atau 3 orang yang tidak setuju jika informasi mengenai mekanisme dan tahapan musyawarah desa dianggap masih minim.

Pengukuran Kinerja Perangkat Desa



Gambar 6. Pengetahuan Terhadap Cara Mengukur Kinerja Perangkat Desa

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar sebanyak 90% atau 9 orang peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas telah mengetahui dengan baik cara mengukur kinerja perangkat desa. Namun demikian, masih ditemukan 10% atau 1 orang yang belum mengetahui dengan baik cara mengukur kinerja perangkat desa.

Adapun alasan yang diberikan oleh peserta yang belum mengetahui dengan baik cara mengukur kinerja perangkat desa dikarenakan anggapan bahwa yang terpenting seorang perangkat desa dapat bekerja dan melayani masyarakat dengan baik. Alasan lainnya yakni adanya parameter kinerja yang terlalu majemuk. Selain itu, alasan lain yang diberikan peserta yakni belum adanya materi bimbingan. Sedikit berbeda ketika alasan diberikan dari sisi kinerja kades, bahwa terkadang kinerja kades tidak sesuai dengan tupoksi, karena kondisinya lebih mengacu pada *team work*. Berikut disajikan pula data mengenai minimnya informasi tentang cara mengukur kinerja perangkat desa



Gambar 7. Pendapat Peserta Tarkait Informasi Pengukuran Kinerja

Data di atas menunjukkan bahwa seluruh peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden

Kabupaten Banyumas sebanyak 100% atau 10 orang setuju akan minimnya informasi tentang cara mengukur kinerja perangkat desa.

HASIL POSTEST

Tingkat Pengetahuan Setelah Pelatihan Tupoksi Perangkat Desa



Gambar 8. Tingkat Pengetahuan Setelah Pelatihan Tupoksi Perangkat Desa

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas yang berjumlah 10 orang atau sebesar 100% telah mengetahui dengan baik tupoksi perangkat desa setelah mendapatkan pelatihan.

Tingkat Pengetahuan Setelah Pelatihan Mekanisme dan Tahapan Musdes



Gambar 9. Tingkat Pengetahuan Setelah Pelatihan Mekanisme dan Tahapan Musdes

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas yang berjumlah 10 orang atau sebesar 100% telah mengetahui dengan baik mengenai mekanisme dan tahapan musyawarah desa setelah mendapatkan pelatihan.

Tingkat Pengetahuan Setelah Pelatihan Pengukuran Kinerja



Gambar 10. Tingkat Pengetahuan Setelah Pelatihan Pengukuran Kinerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar peserta Pelatihan Pengembangan Kualitas Perangkat Desa Melalui Penerapan Pengukuran Kinerja Perangkat Desa di Desa Kutasari Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas yang berjumlah 8 orang atau sebesar 90% telah mengetahui dengan baik mengenai cara mengukur kinerja perangkat desa setelah mendapatkan pelatihan. Namun sisanya terdapat 1 orang atau 10% peserta dianggap belum memahami dengan baik mengenai cara mengukur kinerja perangkat desa setelah mendapatkan pelatihan.

KESIMPULAN

Hasil dari semua kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pemahaman dan ketrampilan terhadap tugas pokok dan fungsi perangkat desa, pemahaman terhadap musyawarah desa dan pemahaman terhadap kinerja menunjukkan kondisi yang meningkat.

Perlu adanya upaya-upaya peningkatan kapasitas aparatur desa pada aspek-aspek yang lain, pemahaman tentang administrasi desa, pengembangan BUM Desa, pengelolaan sampah dan sejenisnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bruijn, Hans De, Duin, Van R., and Hujibregts, Mark A. J. 2002. *Handbook On Life Cycle Assesment*. Kluwer Acafemic Publisher. New York.
- Farida Hanum. 2011. *Sosiologi Pendidikan*. Kanwa Publisher. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT BumiAksara. Jakarta.
- Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional. 2014. *Buku Indeks Pembangunan Desa (IPD)*. Jakarta.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior*. (7th ed). Mc Graw Hill. New York.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Nugroho, Fajar. 2012. *Pengaruh Belanja Modal*.
- Mardiasmo. 2004. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta : Andi. Rosyadi, Slamet. 2016. *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Desa Dalam Konteks Desentralisasi. Rajagrafindo Persada*. Jakarta.
- Rosyadi, Slamet. 2017. *Laporan Pengabdian pada Masyarakat "Pengembangan Kapasitas Penyusunan Peraturan Desa Dan Pengelolaan Arsip Di Desa Pandak, Kecamatan Baturraden Kabupaten Banyumas"*.
- Wilson. 2000. The Use of Performance Information in the Management of Service Delivery. *Journal Marketing Intelligence & Planning* 18.
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Kecamatan Baturraden dalam Angka: Kabupaten Banyumas*. Badan Pusat Statistik. 2017. *Statistika Indonesia*. Jakarta.
- Iradat, Damar. 2016. <http://news.metrotvnews.com/news/lKY11ejK-kurangnya-kapasitas-perangkat-desa-jadi-kendala-pemanfaatan-dana-desa>. Diakses pada tanggal 5 Januari 2017, 11.39 WIB.
- Radar Banyumas. 2017. <http://radarbanyumas.co.id/perangkat-desa-dirotasi-jabatan/>. Diakses pada tanggal 5 Januari 2017, 11.42 WIB.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.