

**PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DESA PABELAN
KECAMATAN KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2019**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran studi Strata I pada Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Oleh:

ARIQOTUL ISMAH

A220160069

**PENDIDIKAN PANCASILA DAN KEWARGANEGARAAN
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2020

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DESA PABELAN KECAMATAN
KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2019**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

**ARIQOTUL ISMAH
A220160069**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Drs. YULIANTO BAMBANG SETYADI, M.SI
NIP. 196107301987031002

HALAMAN PENGESAHAN

PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DESA PABELAN KECAMATAN
KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO TAHUN 2019

Oleh:

ARIQOTUL ISMAH
A220160068

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji Fakultas Keguruan
dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari, tanggal: 9 Januari 2020 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji

1. Drs. Yulianto Bambang Setyadi, M.Si (.....) (Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Ahmad Muhibbin (.....) (Anggota I Dewan Penguji)
3. Dra. Sri Gunarsih, S.H., M.H. (.....) (Anggota II Dewan Penguji)

Dekan,



Prof. Dr. Harun Dioko Prayetno, M.Hum

NIK. 196504281993031001

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 30 Desember 2019

Penulis



ARIQOTUL ISMAH

A220160069

**PENILAIAN KINERJA PERANGKAT DESA PABELAN KECAMATAN
KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO
TAHUN 2019**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja perangkat desa, kendala dan solusi alternatif guna penyelesaian terhadap kendala penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini yaitu perangkat desa yang ada di Kantor Kepala Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Validitas data dilakukan dengan menggunakan triangulasi sumber data. Analisis data dilakukan dengan menerapkan model interaktif. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Retnoningtyas (2019), 1) kuantitas, 2) kualitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggung jawab. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan menggunakan penilaian secara langsung yang kemudian disesuaikan dengan indikator yang ada. Kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja perangkat desa tidak ada atau tidak ditemukan adanya kendala. Solusi alternatif untuk mengatasi kendala dalam penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan tidak ada, karena tidak ditemukannya kendala dalam penilaian kinerja perangkat desa maka tidak ada juga solusi alternatifnya.

Kata kunci: Perangkat Desa dan Penilaian Kinerja

Abstract

This study aims to determine the performance appraisal of village officials, constraints and alternative solutions for resolution of the constraints of Pabelan Village appraisal performance. This type of research used in this research is descriptive qualitative. The subject of this research is the village apparatus in the Office of the Village Chief Pabelan, Kartasura District, Sukoharjo Regency. Data collection techniques using interviews and documentation. Data validity is done using triangulation of data sources. Data analysis was performed by applying an interactive model. Performance indicators used in this study according to Mangkunegara as quoted by Retnoningtyas (2019), 1) quantity, 2) quality, 3) execution of tasks, 4) responsibility. The results of this study indicate that the Pabelan Village appraisal performance appraisal uses a direct assessment which is then adjusted to the existing indicators. Constraints in the performance appraisal of village officials do not exist or there are no obstacles. There is no alternative solution to overcome the obstacles in the Pabelan Village appraisal performance evaluation, because there were no obstacles in assessing the performance of the village apparatus then there is no alternative solution.

Keywords: Village Apparatus and Performance Assessment

1. PENDAHULUAN

Menurut R. Bintarto sebagaimana dikutip Nurcholis (2011:4), desa adalah suatu perwujudan geografis yang ditimbulkan oleh unsur-unsur fisiografis, sosial ekonomis, politis, dan kultural yang terdapat di situ dalam hubungan dan pengaruh timbal balik dengan daerah-daerah lain. Menurut Widjaja (2003:76), penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari penyelenggaraan otonomi daerah. Pemerintahan desa merupakan unit terdepan (ujung tombak) dalam pelayanan kepada masyarakat serta tombak strategis untuk keberhasilan semua program. Upaya untuk memperkuat desa (pemerintah desa dan lembaga kemasyarakatan) merupakan langkah mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan otonomi daerah.

Perangkat desa atau perangkat kelurahan merupakan pegawai pejabat pelayanan publik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap pelayanan kepada masyarakat, dan membantu lurah atau kepala desa dalam menjalankan tugasnya. Perangkat desa sebagai salah satu unsur pelaku desa memiliki peran penting tersendiri dalam mengembangkan kemajuan bangsa melalui desa. Pemerintahan desa yaitu penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dijalankan oleh pemerintah desa guna mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat desa. Pada Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 disebutkan Kepala Desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang diembannya. Kinerja perangkat desa adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Badriah, 2017). Penilaian kinerja disebut sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja atau *performance appraisal* dalam rangka pengembangan sumber daya

manusia di dalam perusahaan sangat penting. Penilaian kinerja juga dapat dipakai untuk mengetahui apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan jadwal dan waktu yang di tentukan.

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip Retnoningtyas (2019), ada beberapa indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Pelaksanaan tugas. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator di atas dijadikan sebagai acuan dalam penilaian kinerja perangkat desa, agar dapat terukur seberapa baiknya kinerja dari perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya yang berhubungan dengan masyarakat. Ada beberapa manfaat dari adanya penilaian kinerja, menurut Astuti (2006) manfaat dari penilaian kinerja diantaranya: 1) Perbaikan kinerja perusahaan, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, 5) Tantangan-tantangan eksternal, 6) Umpan balik pada sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Tahun 2019.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Menurut Moleong (2007:6), penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Penelitian ini menggunakan studi kasus (*case study*) sebagai desain penelitian.

Desain penelitian studi kasus (*case study*) ini digunakan untuk mengeksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, proses, dan aktivitas yang berkaitan dengan penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Tahun 2019. Tempat penelitian ini adalah di Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Tahap-tahap dalam pelaksanaan kegiatan ini dimulai dari tahap persiapan sampai dengan penulisan laporan penelitian. Secara keseluruhan semua kegiatan dilakukan selama kurang lebih 3 (tiga) bulan, yaitu sejak bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2019.

Menurut Sumardjoko (2018:23), data merupakan bahan mentah yang dikumpulkan dari dunia yang dipelajarinya. Menurut Arikunto (2010:172), sumber data merupakan subjek darimana data itu diperoleh peneliti. Narasumber dari penelitian ini merupakan perangkat Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Kehadiran peneliti di lapangan dapat bertindak sebagai instrumen dan pengumpul data. Kehadiran seorang peneliti sangat dibutuhkan untuk mengumpulkan data melalui wawancara, pengamatan maupun *record*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber data dalam pengumpulan datanya. Menurut Sugiyono (2017: 191), triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Triangulasi sumber data dalam penelitian ini berasal dari informan yaitu Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Perangkat Desa di Desa Pabelan Kecamatan Kartasura kabupaten Sukoharjo.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara, penilaian kinerja di Desa Pabelan yang dilakukan oleh Kepala Desa terhadap perangkat desa menggunakan cara langsung menilai kinerja perangkat desa pada saat jam kerja atau sedang melakukan tugas dan kewajibannya melayani masyarakat tanpa menggunakan lembar penilaian kinerja atau yang lainnya. Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa Bapak Sri Handoko selaku Kepala Desa Pabelan sudah melakukan penilaian dengan baik meskipun hanya menggunakan penilaian secara langsung dan

evaluasi yang rutin diadakan setiap bulan. Hal ini dapat dilihat dari kinerja perangkat desa yang baik dalam tugas dan kewajibannya untuk melayani masyarakat, adanya suasana kekeluargaan juga membuat perangkat desa menjadi lebih nyaman dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kajian Retnoningtyas (2019) yang menunjukkan bahwa penilaian kinerja perangkat Desa Makamhaji menggunakan lembar penilaian kinerja dengan hasil baik yang disesuaikan dengan indikator yang ada. Penilaian kinerja perangkat desa dengan model tersebut terbilang efektif. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kepala desa kepada perangkat desa secara langsung dari model yang diterapkan dengan menggunakan lembar penilaian kinerja dan melihat secara langsung dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa model penilaian kinerja yang diterapkan kepala desa efektif dan dapat meningkatkan kinerja para perangkat desa.

Hasil kajian ini juga selaras dengan penelitian Taurisa dan Intan (2012) yang membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan pula dengan kajian Fitriastuti (2013) yang menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, dibutuhkan karyawan dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja

karyawan. Hasil penelitian Pujiastuti (2014) menunjukkan bahwa perangkat desa memiliki kecenderungan pemahaman visi yang cukup tinggi, memiliki harapan dalam keberhasilan melaksanakan pekerjaan cenderung tinggi, memiliki arti dalam pelaksanaan pekerjaan dan memiliki rasa dihargai oleh organisasi cenderung tinggi, sedangkan rasa keanggotaan sedang.

Hasil penelitian Hariasih (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat dan uji parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial di Desa Rambaan Kecamatan Sumber Kabupaten Probolinggo dan Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang paling signifikan karena memiliki nilai signifikan yang paling kecil dibanding variabel bebas lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnoningtyas (2019) bahwa penilaian kinerja perangkat Desa Makamhaji menggunakan lembar penilaian kinerja dengan hasil baik yang disesuaikan dengan indikator yang ada. Efektivitas penilaian kinerja perangkat Desa Makamhaji terbilang efektif hal tersebut dilihat dari penilaian kepala desa kepada perangkat desa secara langsung dari model yang diterapkan dengan menggunakan lembar penilaian kinerja dan melihat secara langsung dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan pekerjaan.

4. PENUTUP

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo ini menggunakan teknik penilaian secara langsung yang dilakukan pada saat jam kerja, dengan menggunakan empat indikator utama yaitu: 1) Kualitas: Pekerjaan dilakukan dengan teliti, rapi dan sesuai rencana, 2) Kuantitas: Beban kerja 5 hari dalam satu minggu dan 8 jam perharinya, 3) Pelaksanaan tugas: Perangkat desa mengerjakan tugas sesuai dengan pembagiannya, dan 4) Tanggung jawab: Bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Tidak ditemukan adanya kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja perangkat desa karena penilaian dilakukan secara langsung pada saat jam kerja sehingga tidak mengganggu kegiatan dari perangkat desa. Solusi

alternatif untuk mengatasi kendala dalam penilaian kinerja perangkat Desa Pabelan tidak ada, karena tidak ditemukannya kendala dalam penilaian kinerja perangkat desa maka tidak ada juga solusi alternatifnya.

Implikasi dari kesimpulan di atas yaitu penilaian kinerja perangkat desa dapat dilakukan dengan melihat secara langsung pada saat jam kerja tanpa mengganggu kegiatan perangkat desa dalam melakukan atau melaksanakan tugas dan kewajibannya guna melayani masyarakat. Semakin tinggi kualitas pelayanan terhadap masyarakat, maka akan semakin tinggi pula nilai yang diperoleh.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, Dyah. 2006. "Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja yang Efektif dengan *Assessment Center*". *Jurnal Manajemen*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Badriah, Rose S. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Perangkat Desa terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Andapraja Kecamatan Rajadesa Kabupaten Caimis". *Artikel Ilmiah*. Ciamis: Universitas Galuh.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurcholis, Hanif. 2011. *Pertumbuhan dan Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Jakarta : Erlangga.
- Retnoningtyas, Amanda. 2019. "Penilaian Kinerja Perangkat Desa Makamhaji Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Tahun 2019". *Skripsi S-1*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- RI. 2014. Undang-undang Nomor 6. *Tentang Desa*. Jakarta: DPR.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumardjoko, Bambang. 2018. *Diktat Perkuliahan Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widjaja, A.W. 2003. *Otonomi Desa Merupakan Otonomi Bulat, dan Utuh*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.