BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Desa merupakan unit terkecil di dalam suatu pemerintahan di Indonesia tetapi memiliki peran dan fungsi dalam pelaksanaan program-program pemerintah. Desa sendiri di pimpin oleh seorang kepala desa yang dipilih melalui pemilihan umum oleh masyarakat desa setempat. Dalam Proses pembentukan sebuah desa harus memenuhi beberapa persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2016 tentang Desa yaitu, jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja, perangkat desa, serta sarana dan prasarana pemerintahan.

Di dalam suatu desa pasti mempunyai ketentuan, peraturan, dan adat istiadat tersendiri. Berdasarkan isi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tetentang Desa Bab 1 Pasal 1 dikatakan bahwa Peraturan desa yaitu perundang-undangan ditetapkan oleh Kepala Desa setelah dibahas dan disepakati bersama Badan Permusyawaratan Desa. Peraturan yang sudah dibuat harus dipatuhi oleh masyarakat yang menempati atau tinggal baik selamanya atau sementara di desa tersebut. Peraturan dibuat bukan tanpa adanya tujuan, dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Pasal 4 terdapat 9 tujuan dibuatnya peraturan di suatu desa yaitu, 1) memberikan pengakuan dan penghormatan atas Desa yang sudah ada dengan keberagamannya sebelum dan sesudah terbentuknya Negara Kesatuan Republik Indonesia; 2) memberikan kejelasan status dan kepastian hukum atas Desa dalam sistem ketatanegaraan Republik Indonesia demi mewujudkan keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia; 3) melestarikan dan

memajukan adat, tradisi, dan budaya masyarakat Desa; 4) mendorong prakarsa, gerakan, dan partisipasi masyarakat Desa untuk pengembangan potensi dan Aset Desa guna kesejahteraan bersama; 5) membentuk Pemerintahan Desa yang profesional, efisien dan efektif, terbuka, serta bertanggung jawab; 6) meningkatkan pelayanan publik bagi warga masyarakat Desa guna mempercepat perwujudan kesejahteraan umum; 7) meningkatkan ketahanan sosial budaya masyarakat Desa guna mewujudkan masyarakat Desa yang mampu memelihara kesatuan sosial sebagai bagian dari ketahanan nasional; 8) memajukan perekonomian masyarakat Desa serta mengatasi kesenjangan pembangunan nasional; 9) memperkuat masyarakat Desa sebagai subjek pembangunan.

Pengertian Kepala Desa berdasarkan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia adalah pejabat Pemerintah Desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga Desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah. Menurut peraturan lembaga kebijakan pengadaan barang/jasa pemerintah republik Indonesia no 12 tahun 2019 tentang pedoman penyusunan tata cara pengadaan barang/jasa di desa, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pembangunan & Keuangan, 2019).

Dalam Peraturan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pedoman Penyusunan Tata

Cara Pengadaan Barang/Jasa di Desa dalam Bab 1 Ketentuan Umum Bagian ke Satu Pasal 1 Poin 9 dikatakan bahwa “Kewenangan Desa adalah kewenangan yang dimiliki Desa meliputi kewenangan berdasarkan hak asal-usul, kewenangan lokal berskala Desa, kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota serta kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”.

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, maka semakin kritis pula cara berfikir masyarakat terhadap kinerja kepemerintahan. Perubahan yang semakin maju dan ketat dalam pemerintahan saat ini sangat membutuhkan perubahan individu ke arah yang lebih baik. Seringkali organisasi kepemerintahan mengalami kegagalan karena permasalahan yang disebabkan oleh sumber daya manusianya sendiri. Sumber daya manusia pada suatu organisasi atau instansi harus memiliki kemampuan dengan kinerja yang baik untuk menunjang keberhasilannya dan dapat memberikan pelayanan dengan sangat baik kepada masyarakat. Seorang pegawai yang berkompeten di bidangnya dan melaksanakan tanggungjawabnya dalam menjalankan tugas sesuai dengan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan yang tidak berkompeten akan mnurunkan kinerjanya. Yang menjadikan keberhasilan pemerintah desa yaitu ditentukan oleh kinerja perangkat desa sebagai pembantu Kepala Desa dalam melaksanakan pemerintahan.

Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam instansi pemerintah merupakan suatu potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi

setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan. Ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, akan tetapi juga bergantung pada sumber daya manusia atau pegawai. Jika berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia akan tetapi tanpa adanya sumber daya manusia, maka instansi tidak dapat melakukan fungsinya. Hal tersebut karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya suatu instansi memberikan arahan yang positif demi tercapainya visinya (N. D. S. & Ismiyati, 2018).

Semua visi dapat tercapai jika organisasi memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi dan setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin, diperlukan cara untuk dapat menggerakan agar manusia atau para pegawai mau bekerja dan menggunakan skill atau kemampuan yang dimilikinya secara maksimal (N. D. S. & Ismiyati, 2018).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang di dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang atau kelompok secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau instansi yang di capai selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau berbagai kemungkinan lain yang telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2000:67) dalam (Ariono, 2017) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Baik buruknya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu pengawasan atau arahan dari seorang pemimpin. Kepala desa sebagai seorang pemimpin juga di tuntut untuk meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinannya. Menurut (Danim, 2004:56). dalam (S. N. E. & Ismiyati, 2015), “Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Pemimpin harus dapat memberikan pengarahan yang baik kepada karyawannya dan pengawasan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Melalui tugas pimpinan yang mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja. Sehingga kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan

dan memberikan kepuasan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu (R. E. A. & N. Suryani, 2015).

Selain faktor dari seorang pemimpin, kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dalam menjalankan tugasnya atau dapat disebut juga dengan lingkungan kerja fisik. Menurut Nitisemito, Gie (2012:212) dalam (N. S. & N. Suryani, 2018) "lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna, udara, dan suara". Menurut Nitisemito (2004:66) dalam (R. E. A. & N. Suryani, 2015), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Selain lingkungan fisik yang menimbulkan rasa nyaman ada juga lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, lingkungan organisasi yang dimaksud yaitu sikap atau kepribadian dari masing-masing individu maupun kelompok.

Fasilitas menjadi unsur terpenting dari keberhasilan yang di capai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Fasilitas yang disediakan dapat mempermudah dan mempercepat seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan akurat. Menurut (Moenir,1987:197) dalam (Y. A. & N. Suryani, 2013) "Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Fasilitas kantor juga berperan penting dalam kinerja pegawai, karena dapat memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya dan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan kelengkapan

fasilitas yang tersedia seperti fasilitas alat kerja, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial, maka kinerja perangkat desa akan menjadi maksimal karena memberikan kemudahan dalam menyelesaikan tugasnya dan pekerjaannya akan terselesaikan dengan cepat.

Kinerja juga dapat dinilai dari kedisiplinan seorang pegawai dalam menjalankan tanggungjawab yang sudah diberikan. Menurut Wirawan (2009:138) dalam (N. S. & N. Suryani, 2018) "Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi". Kedisiplinan seorang pegawai juga perlu dipantau, diawasi dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian tentang kinerja perangkat desa telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya yaitu Rina Erla Anasari dan Nanik Suryani (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang.

Nur Syahida dan Nanik Suryani (2018) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara. Hasil penelitian menyatakan bahwa

variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

Septia Nata Eka dan Ismiyati (2015) tentang Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mandiraja Kabupaten Banjarnegara. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepemimpinan, fasilitas kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Madiraja Kabupaten Banjarnegara.

Yuni Ambarwati dan Nanik Suryani (2014) tentang Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Fasilitas dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung, Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komunikasi internal, motivasi kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Wonoboyo Kabupaten Temanggung.

Mardi Astutik (2016) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Nur’aini Diah Sari dan Ismiyati (2018) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang. Hasil penelitian menyatakan variabel disiplin kerja, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan mengenai kinerja perangkat desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang oleh Rina Erla Anasari dan Nanik Surya Tahun 2015. Peneliti mereplika dari Rina Erla Anasari dan Nanik Suryani Tahun 2015 dengan menambah variabel independen baru yaitu disiplin kerja dan objek penelitian, yaitu dengan judul "**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KANTOR, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA** (Studi Empiris Aparatur Desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen)".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan, maka timbul beberapa pokok permasalahan yang mendasari mengapa penelitian ini dilakukan. Pokok permasalahan yang akan diteliti ini dirumuskan dalam bentuk rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen?
3. Apakah Fasilitas kantor berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka penelitian ini digunakan untuk :

1. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.
2. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.
3. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.
4. Untuk menganalisis dan memberi bukti empiris mengenai pengaruh sidiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian yang telah dipaparkan, manfaat dari penelitian ini sebagaimana yang diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan pengetahuan yang berhubungan dengan kinerja perangkat desa bagi para mahasiswa dan masyarakat pada umumnya.

b. Memberikan pengetahuan sejauh mana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen.

c. Sebagai pijakan dan referensi pada peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja perangkat desa serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

a. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas kantor dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.

b. Bagi instansi terkait

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat bagi Desa-desa di Kecamatan Kuwarasan Kabupaten Kebumen dalam pertimbangan pengambilan keputusan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja .

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dan penelahaan penelitian, maka dibuat rancangan penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian Kinerja perangkat desa, faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja perangkat desa, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN. Bab ini membahas tentang desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Bab ini berisi tentang pelaksanaan penelitian, statistik deskriptif, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP. Bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan saran.