

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan subsistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya. Peran aparatur pemerintah desa sangat diharapkan dalam rangka mewujudkan peran pemerintahan sesuai dengan yang diharapkan oleh pemerintah dalam UU No. 32 tahun 2014, yakni pemerintah desa diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya masing-masing demi kesejahteraan rakyat yang berimbas kepada terwujudnya pembangunan nasional.

Dalam lingkungan pemerintah desa, kepala desa dan seluruh perangkat desa sebagai pelaksana tugas pemerintah di desa yang diharapkan dapat melaksanakan tugas pemerintah desa dengan baik demi terciptanya kesejahteraan dan pembangunan rakyat di desa. Peran aparatur pemerintah desa merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Pemerintah Desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat. Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Berikut data pencapaian kinerja aparatur pemerintah desa dilihat dari perencanaan dan laporan pertanggung jawaban tiap tahunan.

**Tabel 1.1.**  
**Pelaksanaan APBDES Kecamatan Pecangaan**

No	Nama Desa	RKPDES	APBDES	LPJ	Keberhasilan
1	Rengging	Januari	Maret	Desember	100%
2	Lebuawu	Januari	Maret	Desember	100%
3	Pecangaan Kulon	Januari	Maret	Desember	100%
4	Krasak	Januari	Maret	Desember	100%
5	Pecangaan Wetan	Januari	Maret	Desember	100%
6	Gemulung	Januari	Maret	Desember	100%
7	Karang Randu	Januari	Maret	Desember	100%
8	Gerdu	Januari	Maret	Desember	100%
9	Pulodarat	Januari	Maret	Desember	100%
10	Troso	Ferbruari	April	Desember	95%
11	Ngeling	Ferbruari	April	Desember	95%
12	Kaliombo	Maret	Mei	Desember	90%

Sumber: Bagian PMD Kecamatan Pecangaan, 2017

Dengan standar kinerja 100%, ternyata di kecamatan Pecangaan ada beberapa desa yang dapat mencapai 100%. Tiga desa yang masih belum maksimal kinerjanya yaitu Troso dengan pencapaian 95%, Ngeling 95 % dan Kaliombo 90%. Apabila tidak diperbaiki, dikhawatirkan kinerja pemerintah

mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Dengan adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat (aspirasinya), banyak ditemukan kritikan yang pedas terhadap kinerja pemerintah, baik itu secara langsung (melalui forum resmi) maupun secara tidak langsung (melalui tulisan atau surat pembaca pada media massa atau media sosial). Kritikan tersebut tanpa terkecuali mulai dari pemerintah pusat sampai ke pemerintahan terendah yaitu pemerintah desa. Hal ini terlihat dari masih rendahnya kinerja dari perangkat tersebut, serta masih kurangnya fasilitas yang memadai. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kesulitan untuk dapat dicapai karena aparat kurang pelatihan sehingga tidak selalu memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik, hal ini terjadi disebabkan oleh masih rendahnya kemampuan profesional aparat dilihat dari latar belakang pendidikan dan etos kerja sumber daya manusia (aparat desa) serta kewenangan yang dimiliki oleh aparat yang bersangkutan. Semakin kritis masyarakat terhadap tuntutan kualitas layanan menunjukkan karakter masyarakat kita dewasa ini yang telah memiliki sikap mandiri, terbuka dan mampu berdemokrasi, sehingga aparat juga harus selalu memperbaiki kinerjanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perangkat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga mengganggu stabilitas

organisasi, sehingga apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi, oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut, Mangkunegara (2011). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas– tugas yang dibebankan kepadanya, oleh karena itu kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, Hasibuan (2012).

Untuk meningkatkan kinerja aparatur desa kompensasi, fasilitas dan pelatihan sangat penting bagi perangkat. Bagi para petinggi atau kepala desa selain mendapat kompensasi dari anggaran pembelanjaan dana desa, hasil tanah bengkok dapat dinikmati oleh petinggi dan hal itu berbeda dengan apa yang didapat oleh para perangkat desa. Sebelum era reformasi, perangkat desa mendapat kompensasi dari bengkok atau tanah desa yang dapat ditanami berbagai palawija dan padi, tapi sekarang ini bengkok diserahkan kepada pemerintah.

Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada perangkat secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan organisasi, oleh karena itu pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja perangkat, Hasibuan (2012).

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor desa di Kecamatan Pecangaan masalah dalam peningkatan kinerja adalah pemberian kompensasi yang tepat waktu. Sementara perangkat desa sekarang ini, mendapat kompensasi biasanya setiap dana Alokasi Dana Desa (ADD) dari pemerintah pusat dan Dana Desa (DD) dari pemerintah Kabupaten yang diterimakan secara periodik pada bulan April dan September. Hal ini membuat semangat untuk bekerja berkurang, karena kompensasi atau gaji mereka diberikan tiga bulan atau bahkan bila ada kemunduran, bisa lima bulan sekali baru diberikan, Kantor kecamatan Pecangaan (2018).

Hasil penelitian, Lukiyana dan Detri (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Penelitian, Vivi (2015) juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Muhammad Firosuddin dkk (2013) juga memberikan hasil bahwa kompensasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian, Lia (2012) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian, Paulus dkk (2017) juga menyatakan kompensasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

Selain kompensasi perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan fasilitas agar perangkat dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Fasilitas merupakan sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan yang bertujuan untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan; menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal, mempermudah pemeliharaan, meningkatkan

keselamatan dan kepuasan kerja, Robbins (2013). Hasil penelitian, Lukiyana dan Detri (2016) menyatakan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Faktor yang cukup penting dalam peningkatan kinerja adalah faktor pelatihan sehingga perangkat dapat ditempatkan di bagian yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga pemerintah perlu memberikan pelatihan yang sesuai bagi setiap perangkat. Pelatihan mampu membantu stabilitas perangkat dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di organisasi sehingga dengan pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan perangkat, Manullang (2014). Perangkat yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi Organisasi. Pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga perangkat memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi, sehingga dapat diartikan bahwa perangkat desa yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi, Mathis dan Jackson (2014).

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi Perangkat desa mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh organisasi, maka dari itu



penting bagi organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya, sehingga pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang diembankan, Nawawi (2013).

Pelatihan mampu membantu stabilitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih lama di organisasi, sehingga Pelatihan yang baik akan meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan juga pengetahuan karyawan, Manullang (2013). Karyawan yang sudah dilatih hingga lebih terampil terhadap pekerjaannya akan lebih percaya diri dan merasa lebih berguna bagi organisasi Handoko (2014). Pelatihan berperan dalam meningkatkan kinerja sehingga karyawan memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi sehingga karyawan yang loyal terhadap organisasi merupakan aset yang berharga yang akan sangat berguna untuk kesuksesan organisasi, Mathis dan Jackson (2014).

Hasil penelitian, Vivi (2015) juga menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Muhammad Firostuddin dkk (2013) juga memberikan hasil bahwa pelatihan berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian, Paulus dkk (2017) juga menyatakan pelatihan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.

## 1.2. Ruang Lingkup Masalah

Demi keberhasilan penelitian ini, maka peneliti memberi batasan masalah sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara dibatasi hanya pada kompensasi, fasilitas kerja dan pelatihan.
2. Penelitian dilakukan dengan mengambil sampel kepada Perangkat desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara dengan metode *purposave sampling* kepada 84 orang yang diambil dari 7 orang perangkat dari 12 desa yang ada di kecamatan Pecangan.

## 1.3. Rumusan Masalah

Menurut Kabag Organisasi dan Keperangkatan masih cukup banyak terjadi kekurangan yang belum sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan/ perangkat dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang membudayakan tepat waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik. Untuk menganalisis masalah tersebut, maka dalam penelitian ini rumusan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?



3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Perangkat desa yang masih memiliki kinerja dibawah standar, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan pemerintahan desa dalam mencapai tujuannya. Karena dengan meningkatkan kinerja perangkat, pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pemerintahan desa. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?
2. Menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, fasilitas kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja Perangkat Desa di kecamatan Pecangan Kabupaten Jepara?

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Memberi masukan bagi petinggi di lingkungan kecamatan Pecangaan Jepara dalam rangka mengembangkan perangkat yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kinerja perangkat yang dapat melayani masyarakat dengan lebih baik.
2. Sebagai rujukan atau referensi bagi penelitian lanjutan dengan objek penelitian yang sama.
3. Sebagai masukan bagi masyarakat umum, ataupun akademis dalam mendalami ilmu manajemen sumber daya manusia.

#### **1.6. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini akan menyangkut lima bab, masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, ruang lingkup masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

##### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab kedua ini dibahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan penulisan skripsi ini, kemudian menyajikan penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mencakup tentang variabel penelitian dan definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri dari gambaran umum obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini disajikan kesimpulan secara singkat dan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Pemerintah Kecamatan Pecangaan Kabupaten Jepara.

