

**ANALISIS KINERJA APARAT DESA DALAM PELAKSANAAN
PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)
DIDESA AMBUKHA KECAMATAN LOLOFITUMOI
KABUPATEN NIAS BARAT**

SKRIPSI

OLEH :

**OJIS PUTRA WARUWU
188510059**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/9/22

**ANALISIS KINERJA APARAT DESA DALAM PELAKSANAAN
PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)
DIDESA AMBUKHA KECAMATAN LOLOFITUMOI
KABUPATEN NIAS BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area**

OLEH :

**OJIS PUTRA WARUWU
188510059**



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/9/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)20/9/22

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat

Nama Mahasiswa : Ojis Putra Waruwu

N P M : 18.851.0059

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Disetujui Oleh:
Komisi Pembimbing

Yurial Arief Lubis, S.Sos., M.IP.
Pembimbing I

Nina Angelia, S.Sos., M.Si.
Pembimbing II

Mengetahui :

Dr. Effati Juliana Hasibuan, M.Si.
Dekan

Dr. Novita Wulandari, S.ST, M.Si.
Ka. Prodi Ilmu Pemerintahan

Tanggal Lulus : 15 Agustus 2022

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari berbagai sumber, telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika dalam penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22


Ojis Putra Waruwu
18.851.0059



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ojis Putra Waruwu
Npm : 188510059
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Analisis Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 01 September 2022
Yang Menyatakan


Ojis Putra Waruwu
188510059



ABSTRAK

ANALISIS KINERJA APARAT DESA DALAM PELAKSANAAN PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH) DI DESA AMBUKHA KECAMATAN LOLOFITU MOI KABUPATEN NIAS BARAT

Latar belakang masalah dalam skripsi ini adalah kinerja Aparat Desa di Desa Ambukha dalam pelaksanaan program keluarga harapan belum sepenuhnya berjalan efektif, terutama mengenai pendataan yang belum tepat sasaran untuk masyarakat miskin, kurangnya disiplin aparat desa serta tanggung jawab aparat dalam bekerja masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja aparat serta hambatan kinerja aparat desa dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif sebagai analisis data. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Sekretaris, dan BPD. Data dikumpulkan berdasarkan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat sejauh ini sudah berjalan dengan baik namun belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal ini dilihat dari enam indikator yang digunakan antara lain prestasi, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kecakapan serta tanggung jawab pegawai. Hambatan Kinerja aparat desa dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat ialah kurangnya sumber daya manusia, serta sarana dan prasarana juga kurang memadai.

Kata Kunci : Analisis, Kinerja, Program Keluarga Harapan

ABSTRAK

Analysis of the performance of village officials in the implementation of the Family Hope Program (PKH) in Ambukha village, Lolofitu Moi District, West Nias Regency

The background of the problem in this thesis is that the performance of village officials in the village of ambukha in the implementation of the family of hope program has not been fully effective, especially regarding data collection that has not been targeted for the poor, the lack of discipline of village officials and the responsibility of the apparatus in working is still low. This study aims to determine the performance of the apparatus and the obstacles to the performance of the village apparatus in the Implementation of the Family Hope Program in Ambukha Village, Lolofitu Moi District, West Nias Regency. This study uses qualitative methods as data analysis. Sources of data in this study were the Village Head, Secretary, and BPD. Data were collected based on data collection techniques, namely observation, interviews, documentation and data triangulation. The results showed that the performance of village officials in the implementation of the Family Hope Program in Ambukha Village, Lolofitu Moi District, West Nias Regency so far has been going well but has not been fully effective. This can be seen from the six indicators used, including achievement, discipline, creativity, cooperation, skills and employee responsibilities. Barriers to the performance of village officials in the Implementation of the Family Hope Program in Ambukha Village, Lolofitu Moi District, West Nias Regency, are the lack of human resources, and inadequate facilities and infrastructure.

Keywords : Analysis, Performance, Hope Family Program

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Ojis Putra Waruwu, anak dari Alm Geli'adi Waruwu dan Amelina Halawa. Lahir di Desa Ambukha 29 Agustus 1999, dua puluh dua tahun lalu. Penulis merupakan anak Kelima dari 7 (Tujuh bersaudara)

Penulis bersekolah di Sekolah Dasar Negeri Nomor s078436 Duria, pada tahun 2005. Selanjutnya pada tahun 2011 penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 3 Lolofitu Moi, kemudian pada tahun 2014 penulis melanjutkan sekolah di SMK Negeri 1 Lolofitu Moi. Pada tahun 2018 sampai sekarang penulis terdaftar sebagai mahasiswa program studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

Selama mengikuti perkuliahan penulis aktif dalam berorganisasi mahasiswa yaitu menjadi Anggota Forum Komunikasi Mahasiswa Nias (Forkamnis) Periode 2018- Sampai sekarang.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu yang berjudul “**Analisis Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) Di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat**”.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan dalam mendapatkan gelar Strata Satu (S1) jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area. Terwujudnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah membantu. Dengan tersusunnya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si., selaku Dekan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Ibu Dr. Novita Wulandari, S.ST, M.Si., selaku ketua Prodi Ilmu Pemerintahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
4. Bapak Yurial Arief Lubis, S.Sos., M.IP., selaku Dosen Pembimbing I saya yang telah menyediakan waktu dan kesabarannya untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nina Angelia, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah menyediakan waktu dan kesabarannya untuk membimbing dan memberikan arahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Riri Rezeki Hariani, S.Sos., M.AP., selaku Sekretaris dalam penyusunan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta staff Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
8. Kedua orang tua penulis yang terus memberi penulis motivasi dalam penyusunan skripsi dan selalu mendoakan penulis untuk meraih cita-citanya.

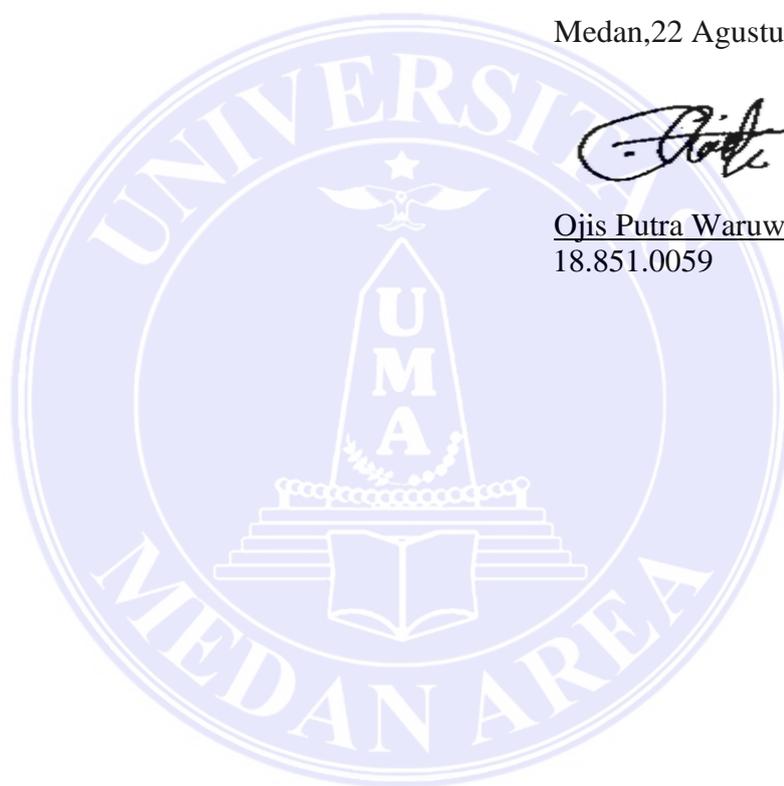
9. Semua Informan yang telah membantu memberikan informasi yang sangat berguna dalam penelitian ini.
10. Kepada teman-teman Mahasiswa Ilmu Pemerintahan stambuk 2018 yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan doa.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, untuk itu peneliti dengan besar hati menerima kritik dan saran yang membangun, sehingga dapat menambah kesempurnaan dari tulisan ini dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Medan, 22 Agustus 2022



Ojis Putra Waruwu
18.851.0059



DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.4.1 Manfaat Teoritis	4
1.4.2 Manfaat Praktis	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Pengertian Analisis	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Pengertian Kinerja	7
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.2.2 Penilaian Kinerja	10
2.2.3 Indikator Kinerja	12
2.2.4 Keluarga	14
2.2.5 Program Keluarga Harapan (PKH)	15
2.2.6 Tujuan PKH	16
2.2.7 Sasaran PKH (Program Keluarga Harapan)	16
2.3 Penelitian Relevan	17
2.4 Kerangka Pemikiran	19
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	25
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
3.3 Informal Penelitian	26
3.4 Pengumpulan Data	27

3.5 Metode Analisis Data	29
3.6 Konsep Operasional	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Hasil Penelitian	33
4.1.1 Sejarah Singkat Desa Ambukha	33
4.1.2 Keadaan Penduduk	33
4.1.3 Letak dari Geografis	34
4.1.4 Visi dan Misi Desa Ambukha	34
4.1.5 Struktur Organisasi Desa Ambukha	35
4.1.6 Tugas Pokok dan Fungsi Aparatur Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat	36
4.2 Analisis Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Harapan di Desa Ambukha	42
4.2.1 Prestasi (Kualitas)	42
4.2.2 Kedisiplinan	44
4.2.3 Kreatifitas	46
4.2.4 Bekerjasama	48
4.2.5 Kecakapan	49
4.2.6 Tanggung Jawab	51
4.3 Hambatan Dalam Pelaksanaan Program Harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat	53
BAB V PENUTUP	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	61
Lampiran 1 : Dokumentasi Penelitian	61
Lampiran 2 : Data Informan.....	64
Lampiran 3 : Pedoman Wawancara.....	65

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Kegiatan Penelitian	26
---	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	20
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Desa Ambukha	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Nusantara sejatinya ialah negeri yang sudah berkembang sempurna atau tidak terlepas dari segala bentuk peristiwa sosial yang ada dalam pembangunan di tengah masyarakat. Basis pembangunan adalah pemajuan sumber daya manusia tertulis bagi tenaga kerja baik sebagai tujuan maupun pelaku, dengan demikian pembangunan tenaga kerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam pembangunan nasional. Dengan demikian, pengembangan lapangan kerja merupakan bagian dari upaya pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan rasa percaya diri.

Kinerja yang dihasilkan dapat berupa fisik atau non fisik yang disebut hasil/kerja berupa karya, dan dapat berupa fisik/materi atau nonmateri. Kader desa harus menjalankan tugasnya dengan baik. Keberhasilan kader desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tergantung dari evaluasi kerjanya. Menurut (Hasibuan,2002,p.34) dalam Tri Arga Putra (2018) mendefinisikan Kinerja ialah suatu tujuan atau target yang dibuat untuk dicapai dalam suatu fungsi kerja baik itu tugas tugas yang diberikan untuk seseorang yang berlandaskan pengalaman,kecakapan dan kesungguhan waktu

Undang-undang Pemerintah Daerah Nomor 23 Tahun 2014 menjelaskan bahwa desa ialah badan hukum, mempunyai batas wilayah dan Anda memiliki hak untuk mengatur dan pemerintah memiliki hak untuk mengarahkan maupun mengendalikan pekerjaan pemerintahan. Prakarsa masyarakat dan kepentingan masyarakat berlandaskan hak asal usul maupun hak tradisional dinyatakan dan

dihormati dalam sistem pemerintahan negara kesatuan Republik Indonesia. Dikombinasikan dengan aturan-aturan tersebut, berarti masyarakat pedesaan telah mengembangkan berbagai kegiatan dan semakin membutuhkan pejabat pemerintah yang profesional untuk menangani urusan desa, pendidikan, pengembangan masyarakat dan pembangunan ekonomi desa harus dilakukan oleh perangkat desa.

Menindak lanjuti dampak dari Covid-19 yang melumpuhkan pertumbuhan ekonomi nasional, Kemudian pemerintah menetapkan pedoman dalam berbagai program bantuan dan sebagian program yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia adalah program Keluarga Harapan.

PKH ialah salah satu prokja pemerintah dalam perlindungan sosial Indonesia berbentuk bantuan sosial. Bantuan ini dilakukankan dalam kondisi tertentu terhadap keluarga miskin dan rentan jika tercatat dalam Data Bantuan Terpadu (DTKS). Program Keluarga Harapan (PKH) iyalah kegiatan bantuan bersyarat dengan unsur-unsur bagi peserta PKH, termasuk bidang dipendidikan juga di bidang kesehatan anak-anak. Program Keluarga Harapan (PKH) telah menetapkan ketentuan yang berbeda-beda yang berlaku bagi setiap anggota, baik dalam bidang dari kesehatan seperti perempuan hamil, nifas dan baby, dan juga dalam dibidang pendidikan terdapat kewajiban untuk diberikan akses pendidikan yang bermutu kepada anak melalui pendaftaran. Sejak didirikan pada tahun 2007, PKH telah berperan didalam pengentasan kemiskinan serta pemajuan/ peningkatan kemandirian penerima manfaat, yang selanjutnya disebut Keluarga Penerima Manfaat (KPM). PKH merupakan salah satu upaya percepatan kemiskinan

pemerintah yang secara khusus bertujuan untuk memutus mata rantai kemiskinan antar generasi.

Keterlibatan aparat desa memiliki peran ketika melakukan tugasnya dibidang sendiri diharapkan agar lebih berpengalaman, terampil, dan berkorban dalam bentuk pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH). Namun kenyataan sampai detik ini masih ada masalah yang terjadi dilapangan, anantara lain belum optimal para aparat desa melaksanakan tugas sehingga lambatnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Beberapa pokok masalah yang muncul didalam tujuan program Keluarga Harapan di masyarakat Desa Ambukha iyalah kurang efektifnya pelaksanaan PKH, dimana sistem pemilihan masyarakat yang akan disalurkan bantuan PKH seringkali tidak tepatnya tujuan sehingga tidak tercapainya kesejahteraan masyarakat Desa Ambukha, Kecamatan Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat. Sehingga peneliti tertarik apakah program keluarga harapan memberikan perubahan dikalangan masyarakat miskin dan juga menilai Kinerja Aparat Desa di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat yang masih kurang baik.

Dari hasil permasalahan yang ada tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan investigasi lebih dalam sampai sejauh mana “Analisis Kinerja Perangkat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat” membuat tugas-tugas yang efektif dan dapat dilakukan secara efisien.

1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil dilatar belakang permasalahan itu, yang menjadi rumusan masalah didalam penelitian ini ialah :

1. Bagaimana Kinerja Aparat Desa dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat?
2. Apa saja hambatan dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehingga yang menjadi tujuan dari penelitian ini secara umum ialah untuk mendeskripsikan dan menggambarkan kemampuan kerja Aparat Desa dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan Ilmu Pengetahuan tentang Ilmu Pemerintahan, Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga berkaitan dengan kinerja aparat desa

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Untuk penulis dapat memberikan atau menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah
- b. Untuk Civitas Akademik, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan atau masukan, pertimbangan dan perbandingan bagi

kalangan akademis, mengenai kinerja aparat desa kepada masyarakat umumnya dalam meningkatkan pengetahuan.

- c. Untuk Instansi Pemerintahan Kabupaten Nias Barat, hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan di Kantor Desa Ambukha dalam mengambil sebuah kebijakan khususnya pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH).



BAB II

TINAJUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Analisis

Analisis berasal dari bahasa Inggris ialah analysis yang artinya: mempelajari, mendiskusikan, menganalisis, dan mendeskripsikan. Analisis adalah suatu cara menelaah sesuatu, menjadikannya suatu unsur yang terpisah, dan menelaah sifat, hubungan, dan kedudukan masing-masing unsur tersebut. Untuk linguistik, analisis atau analisis adalah pengamatan terhadap suatu bahasa untuk mempelajari tata bahasanya secara rinci.

Steers, 1985 dalam (Dwiyanto,2005,p.28) Analisis juga biasa disebut sebagai pemecahan. Analisis atau pemecahan berarti pembagian bagian-bagian atau pembedahan bagian-bagian dari suatu keseluruhan yang selalu berkaitan dan suatu keseluruhan tersusun dari unsur-unsur. Pengertian analisis berdasarkan (Gunawan Wiradi,2013,p.12) merupakan kegiatan yang mempunyai sejumlah aktivitas misalnya, kendala yang terjadi dan keperluan yang diharapkan sehingga dapat di usulkan perubahannya.

Adapun uraian diatas peneliti dapat membuat kesimpulan bahwa analisis adalah kegiatan yang memuat aktivitas untuk memecahkan, memilih pokok-pokok dalam menangani masalah.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menata ikatan dengan kontribusi sumber daya bahwa menguasai oleh setiap orang secara cepat dan tepat dengan bisa menggunakan secara baik sampai dapat mencapai sasaran suatu organisasi. Berikut ini definisi-definisi dari manajemen sumber daya manusia. Menurut

(Handoko,2009,p.8) menjelaskan manajemen sebagai seni dalam bentuk menutaskan kegiatan atau pekerjaan melalui orang lain.

Menurut M. Manulang dalam (Adi Sulisty Nugroho,2018,p.7) mengemukakan bahwa manajemen merupakan keahlian dan keterampilan dalam pencatatan, pengaturan, pembuatan, masukan, dan penjagaan terhadap sumber daya manusia sehingga dia dapat mencapai tujuan atau sasaran yang ditetapkan.

Menurut (Handoko,2009,p.8) mengungkapkan bahwa manajemen merupakan sistem persiapan, pengaturan, masukan, dan penjagaan sebagai upaya terhadap anggota organisasi dan penerapan sumber daya organisasi lain supaya tercapai sasaran yang telah ditentukan.

Menurut (Sinambela,2016,p.65) berpendapat bahwa sumber daya manusia adalah terjemahannya dari *human resource*. *Human* diartikan manusia, sementara *resource* yaitu sumber maka artinya langsung yaitu sumber manusia seperti diartikan di Malaysia.

2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja pada bahasa inggris diartikan sebagai *job performance* atau *actual performance* atau *level level of performance*, yang dimana peningkatan kesuksesan pekerja ketika menutaskan sebuah pekerjaannya. Kinerja bukan suatu karakteristik sendiri, seperti talenta, ataupun keterampilan, akan tetapi sebagai manifestasi dari talenta ataupun keterampilan individu. Kinerja yaitu pelaksanaan dari keterampilan dalam sebuah tulisan berwujud dan juga kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang dicapai pekerja untuk mengemban kewajiban dan pekerjaan yang bersumber dari sebuah organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan,2002,p.34) dalam Tri Arga Putra (2018) mendefinisikan kinerja adalah

sebuah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan bagi pekerja berlandaskan atas keterampilan, profesional dan ketekunan dalam waktu.

Kinerja adalah kecakapan sebagai pekerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Kinerja pekerja sangat dibutuhkan, karena dalam kinerja ini akan kelihatan seberapa luas kecakapan pekerja dalam melakukan kewajiban yang diamanatkan kepadanya (Sinambela,dkk,2012,p.194). sebab itu dibutuhkan penetapan standar yang pasti dan ternilai serta ditentukan secara beriringan yang menjadikan sebagai teladan.

Berlandaskan teori tersebut diatas maka dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan/keahlian pegawai dalam pelaksanaan sebuah tanggung jawab yang telah memanifestasikan oleh pekerja. Hal ini tertata dengan bagus supaya derajat keberhasilan kinerja sebaiknya bersamaan yang mana berlangsung menjadi bahan pertimbangan kedepan.

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah sebuah pencapaian atau hasilnya pekerjaan dalam satu kegiatan atau program yang telah memikirkan dari awal untuk tercapainya tujuan bersama pegawai organisasi yang dilakukan dalam jangka waktu ditetapkan dan terdorong menurut suatu faktor. Dalam (Yeremias T. Keban,p.203) Sampai melaksanakan tinjauan dalam sungguh-sungguh mengenai unsur yang mendorong efektifitas penilaian mampuan diIndonesia, lalu harus mempelajari beragam faktor utama antara lain :

1. Keterbukaan penilaian hukum atau perundang-undangan ketika penilaian telah dilakukan dengan benar dan adil. Pada kenyataannya, penelian hanya

bersifat subjektif, dan tidak ada undang-undang yang menetapkan atau mengontrol perilaku ini.

2. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan dan proses yang menentukan evaluasi kinerja. Aturan utamanya, siapa yang mengevaluasi sewaktu, kriteria apa yang termasuk dalam mekanisme evaluasi, kinerja yang sesungguhnya diuraikan dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia juga menjadi pedoman besar kesuksesan mekanisme penghargaan kinerja.
3. Kesamaan didalam model-model sehingga diyakini dengan manajemen organisasi untuk tempat penilaian kinerja. Misalnya, model yang diyakini mengarah pada manajemen tradisional, evaluasi tetap dikaitkan dengan ukuran kebiasaan atau sifat pihak agar dievaluasi, sehingga kinerja seharusnya menjadi fokus diabaikan.
4. Loyalitas pimpinan maupun juga pengelola lembaga masyarakat tentang kepentingan penilaian kinerja. Jika mereka tetap memiliki tingkat loyalitas yang besar terhadap efektivitas penilaian kinerja. Oleh karena itu, penilai bersertifikat selalu berusaha untuk melakukan penilaian secara efisien dan akurat.

Hambatan yang mana mempengaruhi kinerja organisasi antara lain usaha manajemen dalam mencapai keselarasan antara rencana organisasi, kebiasaan organisasi, kuantitas sumber daya manusia organisasi, dan kepemimpinan tetap baik. Unsur-unsur yang menghambat kinerja karyawan (mathis dan Jackson,2012,p.125) adalah :

a) *Individual ability*

Ini mencakup faktor-faktor seperti kreatifitas bakat dan cirikahas. Derajat keterampilan mebuat bahan mentah yang dimiliki seorang berwujud kepintaran, pengertian, kepribadian, dan keterampilan akademis. Sehingga sangat memungkinkan bagi pegawai untuk berkinerja baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat pengetahuan yang baik sehingga pegawai tersebut dapat mencapai hasil yang baik..

b) *Effort expended*

Upaya bagi karyawan dalam bekerja, memberikan motivasi. Tingkat upaya adalah garis besar untuk memotivasi karyawan untuk melakukan komitmen dengan baik.

c) *Organizational environment*

Dalam kerangka peraturan, organisasi menyediakan fasilitas kepada karyawan, termasuk pelatihan, pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja ialah sebuah bentuk evaluasi atau partisipasi-partisipasi dari setiap individu pada sebuah organisasi tentunya penilaian kinerja yang dilaksanakan dengan baik ataupun profesional dapat menambah komitmen dan tekad untuk pekerja sehingga sasaran organisasi dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Berdasarkan menurut Larry D. Stout dalam (Hessel Nogi,2005,p.174) memberikan pendapat bahwa evaluasi dan penilaian organisasi adalah metode mengagendakan dan mengukur pendapatan pelaksanaan aktivitas dalam arah

pencapaian misi (Mission accomplishment) dengan hasil yang dimunculkan berupa barang, jasa atau suatu sistemnya.

Bertentangan dengan penjelasan Bastian (2001) dalam (Hessel Nogi, 2005, hlm. 173) bahwa evaluasi dan penggunaan penilaian kinerja mendukung pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dan memberikan umpan balik pada upaya perbaikan berkelanjutan. Dalam paparannya, Bastian menyampaikan antara lain peran asesmen dalam mengukur kinerja perusahaan:

1. Memastikan pengetahuan pemangku kepentingan dan langkah-langkah yang ditentukan untuk mencapai tujuan,
2. Memastikan bahwa kerangka kerja yang disepakati tercapai,
3. Monitoring dan evaluasi kinerja dengan membandingkan framework dan implementasinya,
4. Menyampaikan penghargaan agar sanksi yang objektif atas keberhasilan implementasi yang terukur sesuai dengan mekanisme pengukuran yang disepakati
5. Menjadikan sarana hubungan antara pegawai dan atasan untuk meningkatkan performa organisasi.
6. Menentukan apakah keyakinan konsumen telah tercapai,
7. Mendukung cara aktivitas organisasi,
8. Menjamin bahwa pemungutan keputusan telah dilakukan dengan benar,
9. Memperlihatkan perbaikan dalam organisasi,
10. Jelaskan masalah yang Anda temui. Sehingga perlu adanya penilaian kinerja dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai tujuannya dan perlunya menggunakan indikator pengukuran kinerja secara tepat dalam organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Performan pekerja pada awalnya diukur bersama rencana ataupun tujuan organisasi dalam mempertimbangan pegawai yang dinilainya. Teori (Hasibuan,2002,p.22) mengusulkan enam kriteria kinerja yang dapat dilihat dari pekerja atau pegawai, adalah :

a. *Achievement* (Prestasi)

Ini adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau tenaga kerja selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan standar, norma, rencana maupun sasaran yang telah diangkat sebelumnya.

b. *Discipline* (Kedisiplinan)

Memiliki penilaian yang disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan menjalankan usaha sesuai dengan petunjuk yang diberikan kepadanya.

c. *Creativity* (Kreativitas)

Hal ini merupakan penilaian terhadap kemampuan karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi lebih percaya diri dan berhasil.

d. *Collaborate* (Berkerjasama)

Menilai kesediaan karyawan untuk terlibat dan berkolaborasi dengan karyawan lain, secara vertikal dan horizontal, internal dan eksternal, sehingga mereka melakukannya dengan baik.

e. *Skills* (Kecakapan)

Pertimbangkan kombinasi dan penyesuaian berbagai elemen yang terlibat dalam pembuatan kebijakan dan kasus manajemen.

f. *Responsibility* (Tanggung Jawab)

Menilai kesediaan karyawan untuk bertanggung jawab atas kebijakan, pekerjaan dan produk kerja mereka, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku karyawan

Dari pengertian diatas juga (Bernardin dan Russel,2011,p.200) mengemukakan suatu pendapat tentang penilaian kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan sasaran dalam suatu organisasi antra lain :

1. *Quality* (Kualitas)

Ini adalah sejauh mana proses atau hasil dari program atau kegiatan yang optimal untuk melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2. *Quantity* (Kuantitas)

Ini adalah ukuran sesuatu yang terfokus pada jumlah dan nilai yang dapat dihitung dengan pasti, misalnya, menghitung jumlah peserta dalam suatu kegiatan dalam suatu organisasi.

3. *Punctuality* (Ketepatan Waktu)

Merupakan tingkat dimana hasil kegiatan yang dilakukan dengan cepat tersedia sehingga dapat menggunakan waktu untuk kegiatan lain.

4. *Cost Effectiveness* (Efektifitas Biaya)

Ini adalah metode yang digunakan untuk berbagai sumber daya, baik manusia atau teknologi, yang dimiliki organisasi.

5. *Supervision Needs* (Kebutuhan Pengawasan)

Ini dalam bentuk kontrol, sejauh mana pekerjaan menunggu tindak lanjut dan berjalan dengan benar untuk mencapai hasil yang diinginkan.

6. *Interpersonal Influence* (Pengaruh Interpersoanal)

Ini adalah tingkat di mana karyawan menunjukkan perasaan, harga diri, niat baik, dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

2.2.4 Keluarga

Sebuah keluarga adalah dua orang atau lebih yang tinggal di sebuah rumah di mana kita dapat berbagi penyesalan dan tawa. Keluarga juga dapat diartikan sebagai unit sosial terkecil dari masyarakat, yang berperan sangat penting dalam perkembangan sosial dan pribadi setiap anggota keluarga. Sebagai unit atau individu terkecil dalam masyarakat, keluarga membutuhkan organisasinya sendiri dan kepala keluarga harus menjadi figur penting dalam perjalanan keluarga bersama banyak anggota keluarga lainnya.

Anggota keluarga yang terdiri dari ayah, ibu dan anak membentuk satu kesatuan yang kuat jika ada hubungan yang baik antara ayah, ibu dan ayah dan anak. Hubungan yang baik ini ditandai dengan keharmonisan dalam hubungan timbal balik antara setiap anggota keluarga. Keluarga dimulai dengan seorang pria dan seorang wanita dan berakhir dengan kehadiran anak-anak. Keluarga yang terdiri dari suami istri dan anak-anaknya disebut keluarga inti. Keluarga merupakan unit terkecil dari masyarakat dan merupakan lembaga yang sangat penting bagi perkembangan dan perkembangan sosial. Keluarga adalah sekelompok dua orang atau lebih yang hidup bersama melalui ikatan emosional dan organisasi, dan individu memiliki peran mereka sendiri yang membentuk keluarga. Friedman dalam (Suprajitno,2004,p. 22).

2.2.5 Program Keluarga Harapan (PKH)

Program Keluarga Harapan (PKH) merupakan rancangan penanggulangan kemiskinan. Posisi PKH sangat selaras dengan program anti kemiskinan lainnya. PKH dikoordinasikan di tingkat pusat dan daerah oleh Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan (TKPK). Untuk itu, tim pemantau PKH akan segera dibentuk di TKPK untuk memastikan koordinasi dan sinergi yang baik.

PKH merupakan program bersama kementerian, lembaga dan aktor utamanya adalah Bappenas, Kementerian Sosial, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Ibadah, Kementerian Komunikasi dan Informatika, dan Pusat Pusat. Kantor Statistik. Tim ahli dan penasihat Bank Dunia didukung untuk menyukseskan program ini. Padahal, program Keluarga Harapan (PKH) telah dilaksanakan di banyak negara, terutama negara-negara Amerika Latin dengan nama program yang berbeda-beda. Namun secara konseptual, istilah aslinya adalah Conditional Cash Transfer (CCT). Program “Tidak” ini merupakan kelanjutan dari program Hibah Langsung Tunai (SLT) yang bertujuan membantu keluarga miskin mempertahankan daya belinya saat pemerintah menyesuaikan harga minyak pemanas (BBM). Di sisi lain, PKH adalah untuk membangun sistem perlindungan sosial bagi masyarakat miskin.

Bisa disampaikan merupakan PKH (Program Keluarga Harapan) yaitu rancangan yang diberikan manfaat bersyarat kepada Keluarga Penerima Manfaat (KPM) jikalau menjumpai persyaratan terkait usaha perbaikan bobot sumber daya manusia (SDM) yaitu pendidikan dan kesehatan, memenuhi .

2.2.6 Tujuan PKH (Program Keluarga Harapan)

Tujuan utama PKH adalah untuk mengentaskan kemiskinan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi masyarakat miskin. Tujuan ini juga merupakan upaya untuk mempercepat pencapaian tujuan. Secara rinci, tujuan PKH adalah:

1. Menambah taraf hidup di KPM melalui akses pendidikan, kesehatan dan pelayanan social
2. Mengecilkan beban pengeluaran dan meningkatkan jumlah keluarga miskin dan rentan
3. Perubahan perilaku dan otonomi KPM dalam mengakses layanan kesehatan, pendidikan, dan perlindungan sosial
4. Meredakan kemiskinan dan Ketimpangan

2.2.7 Sasaran PHK (Program Keluarga Harapan)

Kelompok sasaran atau penerima bantuan PKH adalah Keluarga Sangat Miskin (RTSM) dengan anggota keluarga terdiri dari anak-anak usia 0-15 tahun dan/atau ibu hamil/akhir pekan yang bertempat tinggal di tempat-tempat terpilih. Penerima manfaat dari program ini adalah ibu-ibu atau wanita dewasa yang mengasuh anak-anak dalam keluarga yang bersangkutan (jika tidak ada ibu: nenek, bibi atau kakak perempuan dapat memperoleh manfaat). Kartu peserta PKH juga memuat nama ibu/istri yang mengasuh anak, bukan nama kepala keluarga. Oleh karena itu, orang yang namanya tercantum pada kartu PKH bertanggung jawab dan berhak membayar.

Penerima manfaat yang dipilih harus menandatangani perjanjian yang menyatakan bahwa mereka akan melakukannya selama mereka menerima bantuan:

1. Memberikan pendidikan anak 7-15 tahun namun belum selesai pendidikan dasar 9 tahun wajib belajar
2. Membawa anak usia 0-6 tahun ke fasilitas kesehatan sesuai dengan prosedur kesehatan PKH bagi anak
3. Untuk ibu mengandung, harus memeriksakan diri dan janinnya ke fasilitas kesehatan sesuai dengan prosedur kesehatan PKH bagi ibu hamil

2.3 Penelitian Relevan

Hasil penelitian sebelumnya relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian terkait ini merupakan titik awal bagi peneliti untuk melakukan penelitian bersama dengan penelitian terkait.

1. Penelitian Skripsi Tri Setiani (2014)

Dalam penelitian berjudul “Analisis Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Gampong Serba Jadi Kecamatan Dar Al Makmur Kabupaten Naga Raya”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PKH bertujuan agar RTSM berkembang di Gampong. Serba Jadi. Dilakukan dan diimplementasikan dengan baik dan sejauh ini pendistribusian software PKH masih berjalan lancar artinya tidak berhenti sampai disitu saja karena software akan selesai jika sudah dianggap berhasil.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

2. Penelitian Skripsi Solatiyah (2020)

Dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Aparatur Desa Seiling Dalam Memberikan Pelayanan Administratif Kepada Masyarakat Kajian di Desa Seling Kecamatan Tapir Kabupaten Merangin”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Desa Seiling dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak Baik sekali. Hal ini juga dapat dilihat dari berbagai jenis kasus dan wawancara yang ada. , seharusnya aparatur yang fungsinya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam mensejahterakan masyarakat dan desa, namun hal ini berbanding terbalik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

3. Penelitian Jurnal Astrid Lavenia Siwu (2015)

Dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Perangkat Desa dalam Pelaksanaan Sertifikasi Pelayanan Disabilitas (SKTM) di Desa Motuling 1 Kecamatan Motuling Kabupaten Minhasa Selatan”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan SKTM di Desa Motuling 1 masih belum Mengutamakan kualitas dan kuantitas bagi masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Petugas mesin desa di Motoling I yang terlibat dalam menjalankan SKTM sering mengalami kendala pada saat pelaksanaan karena fasilitas dan bahkan kelengkapan rincian bank untuk kota yang berkepentingan dengan operasi. Manajemen SKTM, serta dengan penyedia layanan di desa Motoling I.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan, wawancara dan dokumentasi.

4. Penelitian Jurnal Arizki Afrizal Ahmad (2014),

Dalam penelitian yang berjudul “Kinerja Pemerintah Desa Sebagai Penyelenggara Pelayanan Publik di Desa Wringinpitu Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelayanan berupa pelayanan administrasi dan non pemerintah dapat menghadapi banyak kendala untuk diselesaikan. . Meski tidak diperbesar.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode penelitian kualitatif dan teknik pengumpulan data dilakukan melalui pengamatan dan wawancara.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka kerja adalah kompilasi dari beberapa teori dan penelitian yang menggambarkan besarnya satu atau lebih variabel, membandingkan nilai satu atau lebih variabel dalam sampel atau waktu yang berbeda, hubungan dua variabel atau lebih, membandingkan pengaruh antar variabel dalam sampel yang berbeda dan bentuk hubungan struktural.

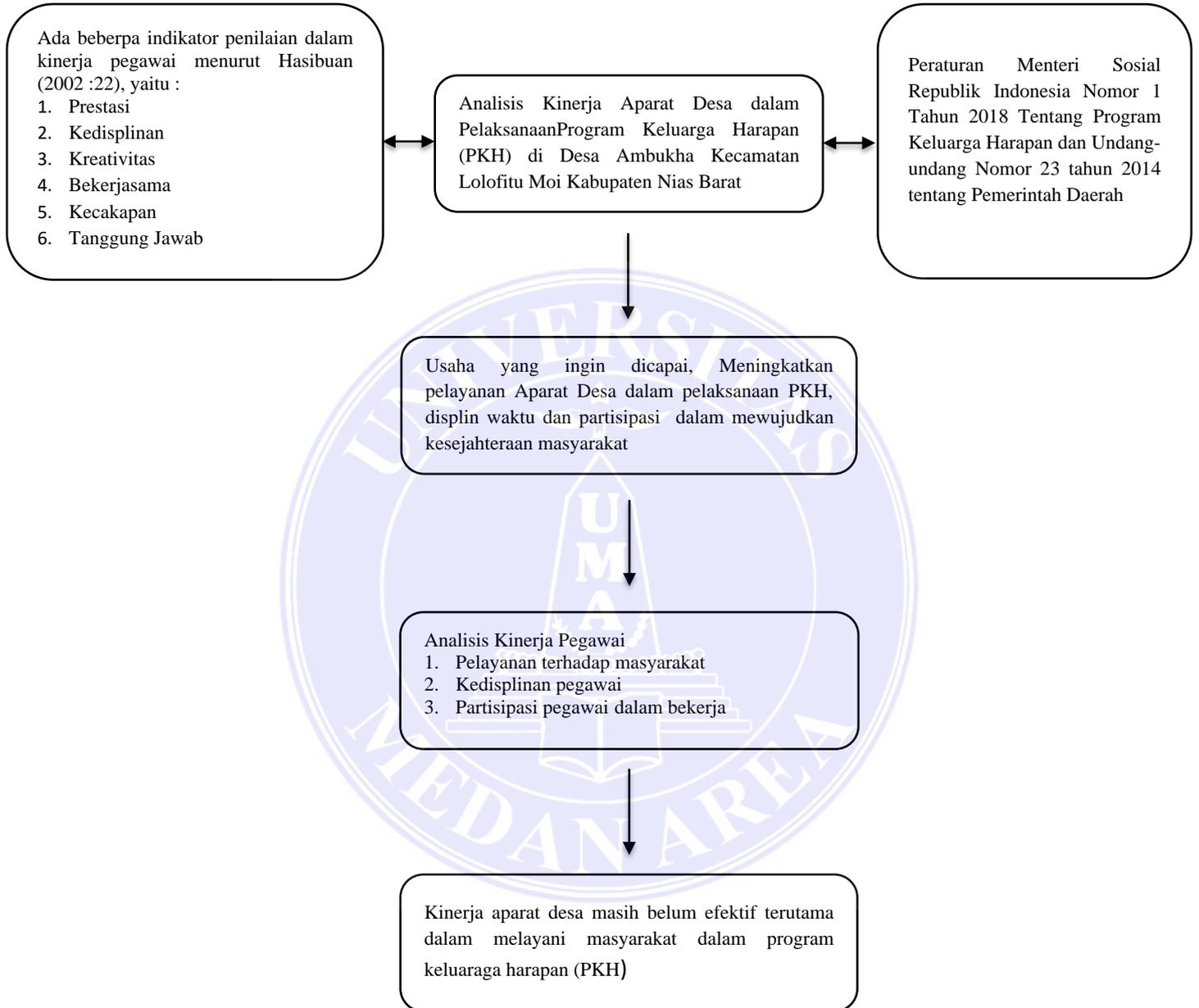
Uma Sekaran dalam (Sugiyono,2015,p.91) Dia berpendapat bahwa kerangka kerja adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu penting.

Dalam proses penelitian perlu ditetapkan gaya atau pola pikir yang benar dengan mempertimbangkan konsep-konsep teoritis yang dikemukakan oleh para ahli serta referensi lain yang dianggap relevan dengan judul penelitian ini. Dari

pengertian di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan individu/kelompok untuk melakukan tugas mereka berdasarkan keterampilan dan pengalaman, yang pada gilirannya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih baik dalam organisasi.



Adapun kerangka pemikiran penelitian yang digambarkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

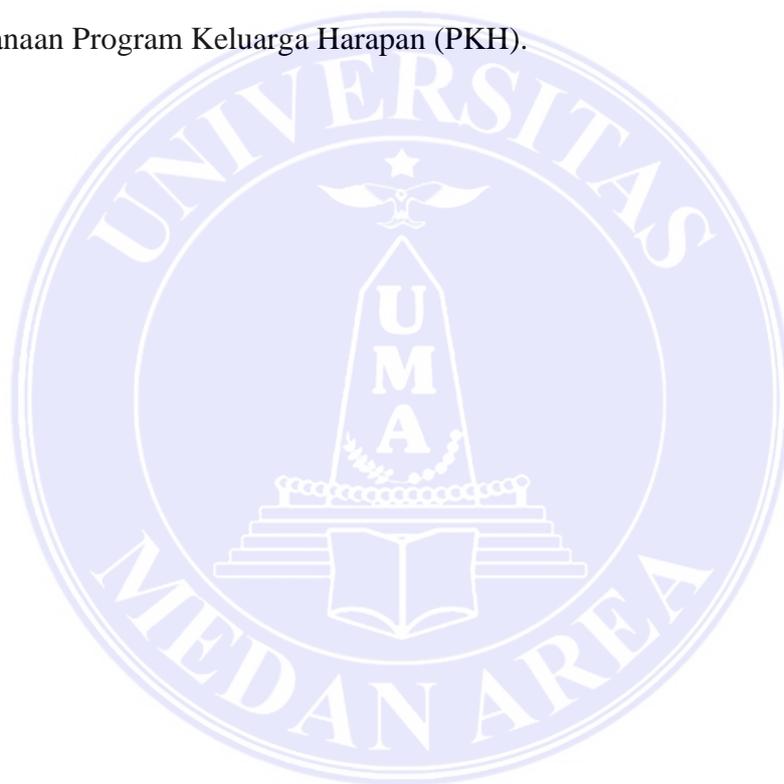


Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian (2021)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, peneliti mengajukan judul “Analisis Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH) di Desa Abukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat” dengan membawa kepada Hasibuan teori yang memuat beberapa indikator evaluasi pegawai. kinerja (Malay SP Hasibuan, 2002.,p.22), yaitu:

- a) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan atau tenaga kerja selama periode waktu tertentu, terhadap kriteria atau standar yang telah ditentukan, objektif atau spesifik.
- b) Disiplin adalah keputusan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- c) Kreativitas adalah penilaian terhadap kemampuan seorang pegawai dalam menggunakan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaannya menjadi lebih berdaya dan berhasil.
- d) Berkerjasama adalah penilaian kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan berkolaborasi dengan karyawan lain, baik secara vertikal maupun horizontal, di dalam dan di luar, untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- e) Kecakapan adalah penilaian tentang bagaimana berbagai elemen yang terlibat dalam pembuatan kebijakan dan situasi manajemen dapat disatukan dan dikoordinasikan.
- f) Tanggung Jawab adalah penilaian atas kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas kebijakan, hasil kerja dan hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pegawai.

Analisis kinerja pekerja dalam hal pengabdian kepada masyarakat, disiplin pekerja dan partisipasi pekerja dalam bekerja dengan tujuan untuk meningkatkan pelayanan perangkat desa dalam pelaksanaan PKH, diperkuat dengan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia No. 1 Tahun 2018 tentang Program Keluarga Harapan dan Undang-Undang Pemerintah Daerah n. 23 Tahun 2014. Oleh karena itu penelitian ini diharapkan fokus pada hasil akhir yang akan dianalisis dan disimpulkan tentang kinerja perangkat desa yang mengabdikan di masyarakat dalam pelaksanaan Program Keluarga Harapan (PKH).



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Riset ilmiah ialah melakukan suatu cara dengan metode penelitian, berdasarkan metode penelitian bahwa digunakan ketika melakukan penelitian pada saat penyusunan skripsi dan penelitian ilmiah lainnya.

Selanjutnya Gay dalam (Sugiyono,2015,p.9) menerangkan bahwa susah mengenal antara penelitian terapan dan penelitian murni . Terlepas karena posisinya pada rangkaian. Riset/penelitian dasarnya berfokus pada pengembangan teori, tidak mengawasi daya guna secara praktis. Penelitian terapan bertujuan kemampuan untuk memakai, mencoba dan mengevaluasi teori yang diterapkan pada solusi praktis.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian bahwa digunakan penelitian ini ialah pendekatan yang deskriptif bahwa merupakan penelitian secara kualitatif.

(Sugiyono,2014,p.11) mengatakan penelitian secara deskriptif ialah penelitian yang melakukan dengan mengenal nilai suatu variable atau mandiri, antara satu variabel maupun lebih (*independent*) dengan tidak banyak perbandingan dengan hubungan antara variabel terhadap variable yang lainnya.

Dari pernyataan tersebut, dapat dijelaskan yaitu penelitian kualitatif ialah jenis penelitian bahwa menghasilkan pengetahuan dan melibatkan studi tentang

hubungan sosial. Hasil penelitian jenis ini tidak dapat diperoleh melalui metode statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini iyalah penelitian observasi yang langsung terjun ke lapangan (Field Research), dengan menghasilkan bahan dan informasi data yang dibutuhkan, peneliti melakukan penelitian di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat. Jalan Nias Tengah km 41 Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi.



Adapun tahapan perincian aktivitas yang bakal dilaksanakan tepat yang dengan yang tetera pada tabel 3.1 berikut ini :

No	Rangkaian Kegiatan	2021				2022							
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu
1.	Penyusunan Proposal		■	■	■								
2.	Seminar Proposal		■	■	■								
3.	Revisian Proposal			■	■								
4.	Pengambilan Data/ Penelitian				■								
5.	Penyusunan Skripsi				■	■	■	■	■				
6.	Seminar Hasil								■				
7.	Revisian Skripsi									■	■	■	
8.	Sidang Meja Hijau												■

Tabel 3.1 Waktu Kegiatan Penelitian

3.3 Informal Penelitian

Informan dalam penelitian mempunyai peran yang sangat berguna dalam pengumpulan data dan informasi. Sesuai dengan (Afrizal 2016,p,139) Informan penelitian ialah oknum yang memberitahukan peneliti atau wawancara mendalam dengan informasi mengenai personal mereka sendiri kalau tidak oknum

lain, atau suatu peristiwa atau hal. Dalam penelitian kualitatif, informan penelitian menghasilkan dalam tiga kategori yaitu:

a. *Key informant* (Informan kunci)

Menurut (Afrizal,2016,p.139) informan utama adalah informan Seseorang yang memiliki informasi yang komprehensif tentang masalah Ditunjuk oleh seorang peneliti. Kepala Desa adalah yang menjadi informan penting dalam survei ini. Efori Halawa, S.Pd selaku kepala desa Ambukha

b. *Main Informants* (Informan Utama)

Menurut (Afrizal,2016,p.139) Informan utama adalah Memiliki pengetahuan teknis dan rinci tentang masalah penelitian sehingga mau diselidiki. Yang menjadi informan utama didalam survei ini iyalah Sekretaris Desa. Yudiaro Waruwu selaku sekretaris desa Ambukha

c. *Additional informant* (Informan Tambahan)

Menurut (Afrizal,2016,p.139) bahwa orang dapat memberitahukan informasi tambahan sebagai suplemen analisis maupun bahasa untuk penelitian kualitatif disebut sebagai Informan tambahan. BPD (Badan Permusyawaratan Desa) dan masyarakat yang menerima Program Keluarga Harapan (PKH) akan menjadi informan tambahan. Asanudin Waruwu selaku BPD desa Ambukha dan Mendrofa selaku masyarakat penerima program keluarga harapan (PKH) di desa Ambukha

3.4 Pengumpulan Data

(Sugiyono,2015,p.308) Mengatakan Teknologi akuisisi data adalah sebuah langkah hal terpenting pada penelitian sebab itu adalah fungsi pokok penelitian untuk mengambil datanya. Cara perolehan data dapat melakukan melewati

trigulasi data, *observation* (observasi), *documentation* (dokumentasi) dan *interview* (wawancara).

a. *Observation* (Observasi)

Pendapat Sutrisno Hadi didalam (Sugiyono,2015,p.203) tinjauan atau pengamatan berarti proses secara rumit, terjadi karena beberapa proses biologis ataupun psikologis.

b. *Interview* (Wawancara)

Pernyataan Esterberg mengenai (Sugiyono,2015,p.317) wawancara diartikan sebagai berikut, “*An interview is a meeting of two people to exchange information and ideas through question and answer so that certain topics can gain meaning*”. Dengan kata lain wawancara iyalah pertemuan dua orang saling bertukar informasi dan ide melewati tanya jawab sehingga topik tertentu bisa memperoleh makna.

c. *Documentation* (Dokumentasi)

Menurut (Sugiyono,2015,p.329) Dokumen iyalah catatan peristiwa masa lalu. Dokumen bisa seperti foto, tulisan maupun karya agung orang lain. Catatan tertulis seperti buku harian, kisah hidup, sejarah, biografi, aturan-aturan yang ada dan kebijakan. Dokumen gambar seperti grafik, foto, Live Photos, dan lainnya.

d. *Triangulation of Data* (Triangulation Data)

Triangulasi data digunakan sebagai teknik untuk menentukan tingkat kepercayaan (*credibility/validity*) dan konsistensi (*reliability*) data dan juga berguna sebagai alat analisis data. Menurut Sugiyono (2014:83), triangulasi data adalah cara kumpulan dari data maupun sumber data yang tersedia.

Ketika periset menampung data terhadap triangulasi, sesungguhnya periset mengumpulkan data dengan itu juga mengetest reliabilitas data, khususnya pengecekan reliabilitas data dengan menggunakan cara penambahan data yang berbeda maupun asal yang berbeda.

Berdasarkan pengumpulan data, peneliti menggunakan triangulasi untuk tujuan menemukan kebenaran informasi tertentu dari sumber yang berbeda untuk mendapatkan data. Selain wawancara dan catatan, peneliti juga menggunakan dokumen tertulis, catatan pribadi, dan dokumen resmi untuk membuat berbagai bukti atau testimoni. Triangulasi data Dalam karya ini, informasi maupun data dibandingkan bersama teknik yang berlainan. Selain itu, peneliti dapat menggunakan informan yang berbeda untuk memverifikasi informasi.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut (Sugiyono,2015,p.336) berpendapat bahwa analisis data secara penelitian kualitatif dilaksanakan sebelum memasuki lapangan, selama, serta maupun meninggalkannya.

Pernyataan (Sugiyono,2015,p.336) Ia menyatakan bahwa analisis dimulai dengan perumusan dan penjelasan konflik sebelum terjun ke lapangan maupun berlanjut hingga pengetikan hasil penelitian. Didalam penelitian kualitatif, analisis data beserta pengumpulan datanya masih menitikberatkan pada proses lapangan.

Dalam riset ini, model Miles dan Huberman digunakan sebagai metode analisis data.

a. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Tahap memasukkan data ataupun informasi. Penambahan data dibuat melalui pengamatan, tanya jawab, dokumentasi ataupun triangulasi.

b. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Tahap memasukkan, mendefinisikan permasalahan yang utama, mengutamakan pada dasar-dasar, mencari tema maupun pola, juga menghapuskan hal-hal yang tidak penting. Pada proses reduksi ini menerima gambaran yang menambah memudahkan peneliti untuk melaksanakan akumulasi data yang lebih banyak.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Didalam penelitian kualitatif, data boleh disajikan pada berupa uraian singkat, skema, hubungan dengan kategori, bagan alir, maupun sejenisnya. Miles dan Huberman (1984) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative 33 research data in the past has been narrative text*" dengan kata lain, bentuk representasi data yang amat umum adalah representasi data kualitatif terhadap teks naratif.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Tingkatan selanjutnya pada analisis data kualitatif Miles dan Huberman adalah inferensi dan verifikasi. Kesimpulan permulaan yang disampaikan masih bersifat tentatif ataupun akan berubah karena belum pasti adanya bukti yang akurat untuk menunjang proses pengumpulan data selanjutnya. Namun, jika kesimpulan akan ditarik pada proses awal disupport oleh bukti yang kuat dan akurat ketika peneliti kembali menambahkan data.

Oleh karena itu, kesimpulan secara penelitian kualitatif bisa membuka rumusan masalah yang dirumuskan sejak pertama kali, begitupula mungkin tidak, sebab seperti yang telah disampaikan sebelumnya, rumusan masalah maupun

masalah dalam penelitian kualitatif masih condong pada pendahuluan dan juga akan berkembang sesudah penelitian di lapangan.

3.6 Konsep Operasional

Konsep operasi adalah panduan eksekutif untuk mengukur variabel. Dalam hal ini, definisi kerja penelitian yang dapat dimanfaatkan dengan menemukan atau menilai suatu variabel-variabel untuk mengidentifikasi indikator yang jelas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori (Hasibuan SP Melayu, 2002,p.22) yang menyatakan bahwa ada enam kriteria kinerja utama yang dapat dilihat oleh karyawan, yaitu:

1. Pencapaian ialah buah kerja yang dilakukan dari seorang karyawan maupun tenaga kerja selama periode waktu ditentukan, dibandingkan pada standar, norma, tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya..
2. Disiplin adalah penilaian kedisiplinan dengan mematuhi aturan-aturan yang berada ataupun mengerjakan pekerjaan yang tepat dengan petunjuk yang diberikan.
3. Kreatifitas merupakan penghargaan terhadap kepandaian karyawan didalam menggunakan kreativitasnya agar menyempurnakan pekerjaan supaya pekerjaan menjadi lebih berdaya ataupun sukses.
4. Bekerja adalah evaluasi terhadap apa yang ditawarkan oleh karyawan yang terlibat maupun bekerjasama pada karyawan lainnya dengan vertikal maupun horizontal diluar juga didalam sehingga pekerjaan mereka lebihbaik lagi.

5. Keterampilan merupakan penaksiran terhadap integrasi dan keselarasan berbagai komponen yang terlibat dalam perumusan kebijakan dan dalam situasi manajerial.
6. Pertanggung jawaban penilaian atas kesiapan pekerja untuk bertanggung jawab atas kebijakannya, tugas-tugas maupun hasil dari kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta sikap karyawannya.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berlandaskan hasil analisis dan pembahasan penulis bahwa dapat diambil kesimpulan adalah :

- 1) Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan Di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat.
 - a. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Desa, BPD dan masyarakat, prestasi kinerja aparat desa di Desa Ambukha masih dikatakan cukup baik terutama mengenai pelaksanaan program keluarga harapan.
 - b. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Desa, BPD dan masyarakat, kedisiplinan aparat desa dalam pelaksanaan program keluarga harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat cukup baik.
 - c. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Desa, BPD dan masyarakat, kreatifitas aparat desa di Desa Ambukha dalam pelaksanaan program keluarga harapan sudah berjalan sesuai oleh intruksi dari kepala desa dan keinginan masyarakat hanya saja belum sepenuhnya berjalan dengan baik.
 - d. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Desa, BPD dan masyarakat, kerjasama aparat desa di desa Ambukha dalam pelaksanaan program keluarga harapan sudah cukup baik dimana hubungan antara yang satu dengan aparat desa lainnya berjalan lancar dan tidak ada masalah dalam

melaksanakan pekerjaan karena setiap pekerjaan yang satu saling keterkaitan dengan satu sama lain. Rasa kerjasama sudah cukup baik sebagaimana aparat desa selalu berupaya bekerja dengan semampu mereka untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

- e. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Desa, BPD dan masyarakat, tingkat kecakapan aparat desa dalam bekerja sudah baik, aparat desa bertindak cepat, tanggap dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh masyarakat dalam memberikan pemahaman tentang program keluarga harapan.
- f. Berdasarkan data yang diperoleh dari Kepala Desa, BPD dan masyarakat, tanggung Jawab aparat desa dalam melaksanakan progam keluarga harapan cukup baik.

2) Hambatan Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat

a. Sumber Daya manusia

Kemampuan aparat desa masih bisa dikatakan belum maksimal karena masih terdapat beberapa aparat desa kurang mengerti dengan apa yang mereka kerjakan dengan demikian ini sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaan serta tinggi rendahnya kepuasan masyarakat.

b. Sarana dan Prasarana

Fasilitas alat teknologi seperti komputer masih belum memadai serta terkendala juga dengan system jaringanyang kurang mendukung sehingga menghambat aparat desa dalam melakukan pekerjaan.

5.2 Saran

Dari hasil riset dan pembahasan tentang Analisis Kinerja Aparat Desa Dalam Pelaksanaan Program Keluarga Harapan di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada aparat Desa Ambukha untuk mendata ulang masyarakat yang menerima Program Keluarga Harapan (PKH) dikarenakan masih banyak masyarakat yang tergolong miskin dan layak untuk menerima bantuan program keluarga harapan dari pemerintah.
- b. Diharapkan kepada pemerintahan Desa Ambukha agar secepatnya melakukan pelatihan kepada seluruh aparat desa serta penambahan sarana dan prasarana guna pelayanan terhadap masyarakat khususnya penerima program keluarga harapan bisa menjadi lebih efektif dan sesuai yang diharapkan oleh masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Dwiyanto, Agus. 2005. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Yogyakarta.
- Friedman. 2004. *Keluarga Sejahtera. Bandung*. Gelora Aksara Pratama
- Gunawan, I. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Teori Dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hasibuan, Melayu SP. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manulang. M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirjana, Bernardine R (2010). *Mencapai Manajemen Berkualitas*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Yeremias, T. K (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*. Yogyakarta

Skripsi dan Jurnal

- Arizki Afrizal Ahmad. (2014) *Kinerja Pemerintahan Desa sebagai Penyedia Layana Publik di Desa Wringinpitu Kecamatan Mojowarno Kabupaten Jombang*
- Astrid Lavenia Siwu. (2015). *Kinerja Kepala Desa dalam Penyelenggaraan Pelayana Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) di Desa Motoling 1 Kecamatan Motoling Kabupaten Minahasa Sealatan*.

Solatiyah. (2020). Kinerja Pegawai Kantor Desa dalam Memberikan Pelayanan Administrasi kepada Masyarakat Tabir Kabupaten Naga Raya.

Tri Setiani. (2014). Analisis Pelaksanaan Program Keluarga Harapan(PKH) di Gampong Serba Jadi Kecamatan Darul Makmur Kabupaten Naga Raya

Peraturan Perundang-Undangan dan Dokumen Lainnya:

Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Tentang Program Keluarga Harapan

Undang undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Menjelaskan Desa

Internet:

<https://pkh.kemensos.go.id/dokumen/DOCS20181009100229.pdf>



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumentasi Penelitian



Kantor Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat
(Kamis, 3 Februari 2022)



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan kunci yaitu
Bapak Efori Halawa, S.Pd selaku Kepala Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi
Kabupaten Nias Barat
(Kamis, 3 Februari 2022 pukul 14:00 WIB)



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan utama yaitu Bapak Yudiaro Waruwu, selaku sekretaris di Desa Ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat (Senin, 7 Februari 2022 pukul 11:00 WIB)



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Menurut Bapak Asanudi Waruwu selaku BPD di Desa ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat (Rabu, 9 Februari 2022 pukul 11:00WIB)



Dokumentasi peneliti setelah wawancara dengan informan tambahan yaitu Menurut Ibu Asanudi Waruwu selaku penerima PKH di Desa ambukha Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat (Rabu, 9 Februari 2022 pukul 14:00WIB)

Lampiran 2 : Data Informan

1. Informan Kunci

Nama : Efori Halawa, S.Pd

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 50 Tahun

Jabatan : Kepala Desa

2. Informan Utama

Nama : Yudi'aro Waruwu

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 29 Tahun

Jabatan : Sekretaris Desa

3. Informan Tambahan

Nama : Asanudi Waruwu

Jenis Kelamin : Laki-laki

Usia : 56 Tahun

Jabatan : Ketua BPD

4. Informan Tambahan

Nama : Suniati Mendrofa

Jenis Kelamin : Perempuan

Usia : 47 Tahun

Jabatan : Penerima PKH (Ibu Rumah Tangga)

Lampiran 3 : Pedoman Wawancara

- Prestasi
 - 1) Bagaimana kualitas pelayanan kinerja aparat desa dalam pelaksanaan PKH?
 - 2) Seperti apa kinerja aparat desa dalam pelaksanaan PKH, apakah sudah berjalan dengan baik?
 - 3) Sejauh mana pelaksanaan program PKH sudah dilaksanakan?
- Kedisiplinan
 - 1) Apakah tingkat ketepatan waktu terhadap pelayanan untuk masyarakat yang tergolong menerima bantuan program PKH sudah terealisasi sesuai yang diharapkan masyarakat, baik segi waktu maupun dalam ketepatan menerima bantuan?
- Kreatifitas
 - 1) Seperti apa kreatifitas kinerja aparatur desa dalam melayanin masyarkat khususnya penerima Program Keluarga Harapan (PKH)?
- Kerjasama
 - 1) Bagaimana strategi atau rasa kerjasama antar aparat desa dalam pelaksanaan PKH, apakah sudah sesuai atau tidak?
- Kecakapan
 - 1) Apakah tingkat kecakapan dalam menyusun program-program bagi penerima PKH yang sebelumnya oleh aparat desa sudah berjalan atau tidak?
- Tanggung Jawab
 - 1) Apakah kinerja aparat desa sudah mempertanggung jawabkan pekerjaan khususnya dari segi pelaksanaan PKH, dan seperti apa hasil yang sudah teralisasi?