

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Pemerintahan Desa

Desa dipahami secara umum sebagai tempat berkumpulnya masyarakat, dan bila dilihat dalam struktur administrasi kewilayahan negara Indonesia maka desa merupakan unit yang terkecil dalam struktur tata pemerintahan. Wilayah desa di kelola oleh pemerintahan desa yang berfungsi sebagai penyelenggara pemerintahan di wilayah desa.

Keberadaan pemerintahan desa begitu penting, disamping bertujuan untuk menata pembangunan desa serta mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa pada aspek lainnya pemerinyahan desa berfungsi memberikan pelayanan administrasi kependudukan bagi masyarakat desa. Definisi tentang desa di jelaskan Undang-undang nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, dimana pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi :

“Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut 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”.

Dalam setiap wilayah desa terdiri dari dusun atau nama lainnya, semakin tinggi jumlah penduduk pada suatu wilayah desa maka dapat dipastikan pemerintahan desa akan lebih bekerja keras untuk memenuhi keperluan masyarakat desa dari pemerintahan desa seperti urusan administrasi kependudukan.

Kewenangan desa dijelaskan pada pasal 18 yang berbunyi :

“Kewenangan Desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan adat istiadat Desa”.

Kemudian pasal 19 menjelaskan kewenangan desa meliputi :

- a. Kewenangan berdasarkan hak asal usul;
- b. Kewenangan lokal berskala Desa;
- c. Kewenangan yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; dan
- d. Kewenangan lain yang ditugaskan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari kutipan pasal 18 dan 19 diatas dapat disimpulkan bahwa pemerintahan desa memiliki kewenangan serta tugas yang tidak sedikit juga, sehingga menjadi penting untuk memperhatikan ketersediaan sumber daya manusia yang memadai dalam kantor pemerintahan desa.

2.2 Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa

Pemberdayaan menurut Suhendra (2003:17) adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan, dinamis, secara sinergis, mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif, dengan keterlibatan semua potensi. Dengan cara ini akan memungkinkan terbentuknya masyarakat madani yang saling menghormati tanpa ada yang merasa asing dalam komunitasnya. Istilah pemberdayaan menurut Sedarmayanti (2005:47) dipergunakan secara lebih luas oleh berbagai lapisan masyarakat yang berarti mengembangkan potensi ekonomi

rakyat, hakekat dan martabat, rasa percaya diri dan harga dirinya , sehingga terpelihara tatanan nilai budaya setempat. Pemberdayaan sebagai konsep sosial budaya yang implementatif dalam pembangunan berpusat pada masyarakat menumbuhkan dan mengembangkan nilai tambah ekonomi jika nilai tambah sosial dan budaya masyarakat memiliki kekuatan yang bila digali dan disalurkan akan berubah menjadi energi besar untuk mengatasi masalah yang merekaalami.

Program kemitraan usaha misalnya merupakan program andalan yang dipromosikan pemerintah dalam meningkatkan bentuk intensif lain dari pemerintah disamping memacu investasi swasta dan memperluas kesempatan kerja, peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan keluarga merupakan keharusan untuk memacu pertumbuhan ekonomi, sehingga kesejahteraan rakyat dapat diwujudkan yang ditandai dengan adanya kemakmuran yaitu meningkatkan konsumsi yang disebabkan oleh meningkatnya pendapatan

Dalam konsep pembangunan pedesaan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan keberadaanya ialah adanya organisasi dalam unit desa yang bergerak dalam bidang pemberdayaan masyarakat desa. Organisasi-organisasi yang bergerak dalam bidang pemberdayaan masyarakat desa dapat dipahami sebagai motor penggerak terjadinya transformasi informasi yang dapat mengubah keterampilan masyarakat desa pada titik yang maksimal.

Semakin maksimal keterampilan masyarakat desa maka akan berpengaruh pula terhadap laju pembangunan suatu desa. Keterampilan suatu masyarakat desa dapat dibentuk melalui berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat yang diprakarsai oleh masyarakat desa maupun aparatur desa, untuk memudahkan pengorganisirian pemberdayaan masyarakat desa maka keberadaan organisasi yang

menaungi masyarakat desa dalam proses pemberdayaan menjadi mutlak diperlukan.

Menurut Robbins dan Judge, (2008:5) Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih dan yang relatif terus-menerus guna mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama. Kemudian pendapat lainnya seperti yang dikemukakan Wibowo (2007 : 1) Organisasi adalah suatu wadah yang dibentuk untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Organisasi-organisasi yang berada pada unit atau lingkup desa secara langsung ataupun tidak langsung turut mengubah pola berpikir masyarakat desa, melalui peran-peran yang melekat pada tujuan organisasi-organisasi yang ada maka turut menambah referensi masyarakat desa terhadap berbagai hal. Berikut ini akan dikutip pandangan menurut Wanashinge dalam Winarno (2003: 109) organisasi desa dapat berperan sebagai :

- a. Identifier, dimana organisasi desa dapat mengidentifikasi tujuan dan strategi pembangunan pedesaan.
- b. Agitator, dimana organisasi desa berperan untuk mencapai tujuan yang sudah diidentifikasi sebelumnya.
- c. Penggerak sumber daya, dimana organisasi desa dalam memobilisasi tenaga sukarela lokal dan sumber daya eksternal.
- d. Organisator, dimana organisasi desa secara langsung mengimplementasikan program dan kebijakan pembangunan desa.

Secara umum, dapat ditemukan pada banyak pedesaan yang minim dalam hal sumber daya manusia yang terampil atau dengan kata lain dalam kumpulan

masyarakat di desa, sedikit ditemukan aktor-aktor masyarakat yang terampil dalam mengorganisir organisasi yang berkaitan dengan pembangunan desa. Pada kondisi ini, peran dari pemerintah desa diharapkan sebagai pemerakarsa terbentuknya aktor-aktor masyarakat desa yang terampil dalam berorganisasi di bidang pembangunan desa. Esman dalam Eaton (1986 : 24) menyatakan bahwa pembangunan lembaga dapat dirumuskan sebagai perencanaan, penataan dan bimbingan bagi organisasi-organisasi baru atau yang disusun kembali

2.3 Pemberdayaan Masyarakat

Dalam rangka menuju pembangunan desa dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, namun pendekatan-pendekatan yang akan digunakan akan berkaitan secara langsung dengan masyarakat desa, dengan demikian keterlibatan masyarakat desa dalam pembangunan desa menjadi kunci utama untuk menuju pembangunan desa yang bergerak secara cepat.

Keberadaan masyarakat desa tidak selalu secara otomatis akan dapat memberikan efek positif dalam proses pembangunan desa, efek positif dari masyarakat desa dapat terwujud bilamana masyarakat desa telah memahami setidaknya peran mereka dalam konsep pembangunan desa, sehingga diperlukan diskusi ataupun komunikasi-komunikasi dua arah sebagai media sosialisasi kerangka konsep pembangunan desa.

Dengan diskusi atau komunikasi dua arah yang telah terjalin antara pemerintahan desa dengan masyarakat maka selanjutnya masyarakat yang belum memahami peran mereka untuk selanjutnya di beri pemahaman secara lebih intensif sambil proses pembangunan berjalan berupa pemberdayaan masyarakat pada pembangunan desa.

Menurut Machendrawati dan Syafi'I (2001 : 29) pengembangan masyarakat secara etimologi, pengembangan adalah membina dan meningkatkan kualitas hidup. Menurut Wiradji seperti dikutip Rahmat (2003: 54), pengembangan masyarakat merupakan proses pembangunan kesadaran kritis yang dilakukan secara transformative, partisipatif, sistematis dan berkesinambungan melalui pengorganisasian dan peningkatan kemampuan menangani berbagai persoalan dasar yang mereka hadapi untuk mengarah pada perubahan kondisi hidup yang semakin baik sesuai dengan cita-cita yang diharapkan.

Pemberdayaan masyarakat di perlukan dalam ranah pembangunan daerah Dye (1992), kebijakan publik diartikan sebagai "*Whatever government choose to do or not to do*". Dalam pandangan Dye ini di simpulkan kebijakan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah. Untuk melakukan suatu pelaksanaan kebijakan publik, secara umum dalam tataran implementasi akan terlebih dahulu disusun melalui program-program dalam mencapai tujuan kebijakan publik tersebut.

Program dalam pandangan Jones (1984) adalah cara yang disahkan untuk mencapai tujuan. Dalam pengertian tersebut menggambarkan bahwa program-program adalah penjabaran dari langkah-langkah dalam mencapai tujuan itu sendiri. Dengan merujuk pada teori Jones, maka bisa dikatakan program menjadi wajib untuk di ciptakan sebagai bagian yang tidak dapat di pisahkan dari suatu kebijakan yang diambil atau dengan arti lain program sebagai penjabaran dalam mencapai tujuan kebijakan seperti yang di utarakan oleh Jones.

Keberhasilan pelaksanaan program terletak pada pelaksana program itu dan sasaran program itu sendiri. Pelaksana program juga harus memperhatikan

dan menyerap pemberdayaan masyarakat agar pelaksanaan program dapat lebih mudah di laksanakan atau dengan kata lain lebih banyak yang terlibat dalam pelaksanaan program maka berpengaruh terhadap keberhasilan program.

Salah satu program yang sering dilakukan ialah seperti program pembangunan infrastruktur, program pembangunan seperti hal ini akan berkaitan dengan anggaran dan tenaga kerja. Pelibatan masyarakat dalam program seperti ini akan memudahkan dalam pencarian anggaran dan kecepatan laju pelaksanaan program. Pengertian infrastruktur menurut Grigg (1988) infrastruktur merupakan sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, drainase, bangunan gedung dan fasilitas publik lainnya, yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia baik kebutuhan sosial maupun kebutuhan ekonomi.

Pandangan Grigg (1988) diatas memperjelas akan keberadaan dari banyaknya program pembangunan infrastruktur dalam lingkup pembangunan daerah merupakan suatu hal yang mutlak dilakukan karena berkaitan dengan laju pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat. Menurut Kodoatie (2005), infrastruktur sebagai pendukung utama sistem sosial dan sistem ekonomi dilaksanakan dalam konteks keterpaduan dan menyeluruh. Dengan kata lain efek positif dari pembangunan infrastruktur akan mempengaruhi sukseki efek dari pembangunan dalam bidang lainnya.

2.4 Kinerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang

ditetapkan oleh perusahaan. Untuk memperoleh pegawai yang memiliki kinerja baik maka diperlukan penerapan kinerja.

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangible* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai.

Faktor – faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155)menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut : a) Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri,motivasi

dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, b) Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan, c) Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratan anggota team, d) Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi, e) Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210). Dari definisi-definisi tersebut kinerja

merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

Hasil kerja suatu organisasi pada umumnya disebut dengan istilah kinerja, kinerja menurut Peter Jennergren dalam Nystrom dan Starbuck (1981: 43) makna dari performance (kinerja) adalah pelaksanaan tugas-tugas secara aktual. Kinerja yang maksimal selalu diharapkan dapat terlaksana oleh setiap organisasi, pencapaian kinerja maksimal biasanya begitu diharapkan oleh pemimpin pada suatu organisasi. Antara kinerja maksimal terhadap peningkatan capaian kerja organisasi memiliki korelasi yang kuat untuk meletakkan target-target selanjutnya dari organisasi. Namun kinerja tidak selalu akan berdampak seperti apa yang diharapkan atau dengan kata lain kinerja terjadi namun tidak begitu sesuai bagaimana semestinya sehingga kinerja perlu di ukur efektivitasnya.

Menurut Corrado (2004:135), efektivitas kerja adalah fungsi dari peraturan-peraturan dan praktik-praktik yang digunakan perusahaan dengan konsisten. Bentuk-bentuk konsistensi ini sebagai sumber kekuatan organisasi dan sebagai cara untuk memperbaiki kinerja dan efektivitas organisasi.

Menurut Pabundu (2006:16), efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif disertai dengan manajemen yang efisien. Siagian (2002:151) mengatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai

baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut, cara melaksanakan, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan tersebut

