

**DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA
PADA DESA SUGIHARJO KECAMATAN BATANG KUIS
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

OLEH

**NIDI WATRI
NPM. 211801006**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/7/23

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)13/7/23

**DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA
PADA DESA SUGIHARJO KECAMATAN BATANG KUIS
KABUPATEN DELI SERDANG**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area



OLEH

**NIDI WATRI
NPM. 211801006**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/7/23

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)13/7/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

N a m a : NIDI WATRI

N I M : 211801006

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Budi Hartono, M.Si



Dr. Adam, M.AP

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.Si

Telah diuji pada 14 April 2023

Nama : NIDI WATRI

NPM : 211801006



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Nina Siti Salmaniah Srg, M.Si

Sekretaris : Dr. Effiati Juliana Hasibuan, M.Si

Pembimbing I : Dr. Budi Hartono, M. Si

Pembimbing II: Dr. Adam, MAP

Penguji Tamu : Dr. Isnaini, SH, M.Hum

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/7/23

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)13/7/23

HALAMAN PERNYATAAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

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

Medan, Januari 2023

Yang menyatakan,



NIDI WATRI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : NIDI WATRI
NPM : 211801006
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA PADA DESA SUGIHARJO KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG


beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal :

Yang menyatakan



NIDI WATRI

ABSTRAK

ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA PADA DESA SUGIHARJO KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

OLEH

Nama : NIDI WATRI
NPM : 211801006
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Pembimbing 1 : Dr. Budi Hartono, M.Si
Pembimbing 2 : Dr. Adam, M.AP

Aparatur Desa Sugiharjo kesulitan memahami tanggung jawab mereka karena pada umumnya tingkat pendidikan aparatur Desa Sugiharjo yaitu hanya Sekolah Menengah Pertama (SMP). Kurang kompetennya aparatur Desa Sugiharjo berpengaruh pada capaian kinerja dan ini mengakibatkan penyelesaian pelayanan administrasi desa melebihi batas waktu yang ditentukan yaitu 2 (dua) hari kerja ini terjadi karena aparatur Desa Sugiharjo yang sering datang terlambat. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja aparatur Desa Sugiharjo dan faktor apa saja yang menghambat kinerja aparatur Desa Sugiharjo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang fokus pada proses deskripsi analisis. Pengumpulan data diperoleh dengan cara observasi, wawancara, data/ dokumen dan triangulasi. Dengan hasil penelitian mengacu pada teori Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67) yaitu kualitas kerja aparatur Desa Sugiharjo diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja belum optimal dalam hal menyelesaikan pekerjaannya, penempatan aparatur desa yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dan banyaknya aparatur desa yang bekerja di atas usia produktif. Kuantitas kerja aparatur Desa Sugiharjo dilihat dari banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada dinilai belum baik karena penyelesaian pelayanan administrasi desa lebih dari 2 hari kerja. Disiplin dalam bekerja yang masih belum optimal sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat desa. Inisiatif aparatur Desa Sugiharjo dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih kurang baik sehingga Tanggung jawab aparatur Desa Sugiharjo dalam melaksanakan tugas-tugasnya masih belum optimal.

Kata Kunci : *Kinerja, Aparatur Desa, Pemerintahan Desa*

ABSTRACT

PERFORMANCE ANALYSIS OF VILLAGE APPARATUS IN VILLAGE GOVERNMENT IN SUGIHARJO VILLAGE, BATANG KUIS SUB-DISTRICT, DELI SERDANG DISTRICT

OLEH

Name : NIDI WATRI
NPM : 211801006
Study Program : Master of Science Public Administration
Advisor I : Dr. Budi Hartono, M.Si
Advisor II : Dr. Adam, M.AP

Sugiharjo Village officials have difficulty understanding their responsibilities because in general the education level of Sugiharjo Village officials is only Junior High School (SMP). The incompetence of the Sugiharjo Village apparatus affected performance achievements and this resulted in the completion of village administration services exceeding the specified time limit, namely 2 (two) working days. This occurred because the Sugiharjo Village apparatus often arrived late. So the formulation of the problem in this study is how is the performance of the Sugiharjo Village apparatus and what factors hinder the performance of the Sugiharjo Village apparatus. The method used in this study is descriptive with a qualitative approach that focuses on the analysis description process. Data collection was obtained by means of observation, interviews, data/documents and triangulation. With the results of the study referring to Anwar Prabu Mangkunegara's theory (2019: 67), namely the quality of work of Sugiharjo Village apparatus is measured through accuracy, thoroughness, skill, and work success that is not optimal in terms of completing work, placement of village apparatus that is not in accordance with the field of work and the number of apparatus villages working above productive age. The quantity of work of the Sugiharjo Village apparatus seen from the amount of work results in accordance with the existing working time is considered not good because the completion of village administration services takes more than 2 working days. Discipline in work that is still not optimal so that it is not in accordance with the expectations of the village community. The initiative of the Sugiharjo Village apparatus in carrying out their daily duties is still not good enough so that the responsibilities of the Sugiharjo Village apparatus in carrying out their duties are still not optimal.

Keywords : Performance, Village Apparatus, Village Government.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan mengucapkan Alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Shalawat beriringkan salam juga penulis persembahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh ilmu pengetahuan bagi kehidupan di dunia maupun di akhirat. Tesis ini disusun untuk memenuhi salah memperoleh gelar Magister Administrasi Publik pada Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara. Penulis memilih tesis ini berjudul : **“Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang”**.

Penulis menyadari dalam menyelesaikan tesis ini, telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dukungan moril dan membimbing (penulisan) dari berbagai pihak.

UCAPAN TERIMAKASIH

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Yang terhormat, Bapak Prof.Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Yang terhormat, Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, M.Si selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Yang terhormat, Bapak Dr. Budi Hartono, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan dengan kesabaran memberikan bimbingannya kepada penulis.
4. Yang terhormat, Bapak Dr. Adam, M.AP selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan dengan kesabaran memberikan bimbingannya yang luar biasa kepada penulis.
5. Teristimewa dan yang paling utama, kepada Ayahanda penulis Tarmidi dan Ibunda Purnamawati Hura yang telah memberikan kasih sayangnya berupa bimbingan, semangat serta doa yang tak terhenti mengiringi langkah penulis. Terimakasih atas pendidikan hidup dan pengorbanan yang telah mereka dedikasikan dengan ikhlas. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan rahmat-Nya.

6. Dosen-dosen dan seluruh staff pengajar di Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.
7. Kepala Desa, Sekretaris Desa dan Seluruh Aparatur Desa serta Masyarakat Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang yang bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai.
8. Adik tercinta Tasya Rahmadani, yang telah banyak memberikan dukungan dan doa untuk penulis.
9. Harie Ardhana Siregar, S.Kom yang telah memberikan dukungan, motivasi dan saran terbaik untuk penulis.
10. Teman-teman Kelas A Magiter Ilmu Administrasi Publik Angkatan 2021.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya serta membalas segala budi baik yang diberikan kepada penulis. Penulis berharap semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Medan, Januari 2023

Yang menyatakan,



NIDI WATRI

DAFTAR ISI

| | <i>Halaman</i> |
|--|----------------|
| ABSTRAK | i |
| ABSTRACT | ii |
| KATA PENGANTAR | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 12 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 12 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 13 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 14 |
| 1.1. Konsep Kinerja Pegawai | 14 |
| 1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai | 14 |
| 1.1.2. Penilaian Kinerja Pegawai | 14 |
| 1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 18 |
| 1.1.4. Peningkatan Kinerja | 21 |
| 1.1.5. Manfaat Dan Tujuan Kinerja..... | 22 |
| 1.2. Konsep Pemerintahan Desa..... | 26 |
| 1.2.1. Pengertian Desa | 26 |
| 1.2.2. Kewenangan, Hak Dan Kewajiban Desa | 27 |
| 1.2.3. Jenis-Jenis Desa..... | 29 |
| 1.2.4. Kedudukan Peraturan Di Desa | 33 |
| 1.2.5. Pengertian Pemerintahan Desa..... | 38 |

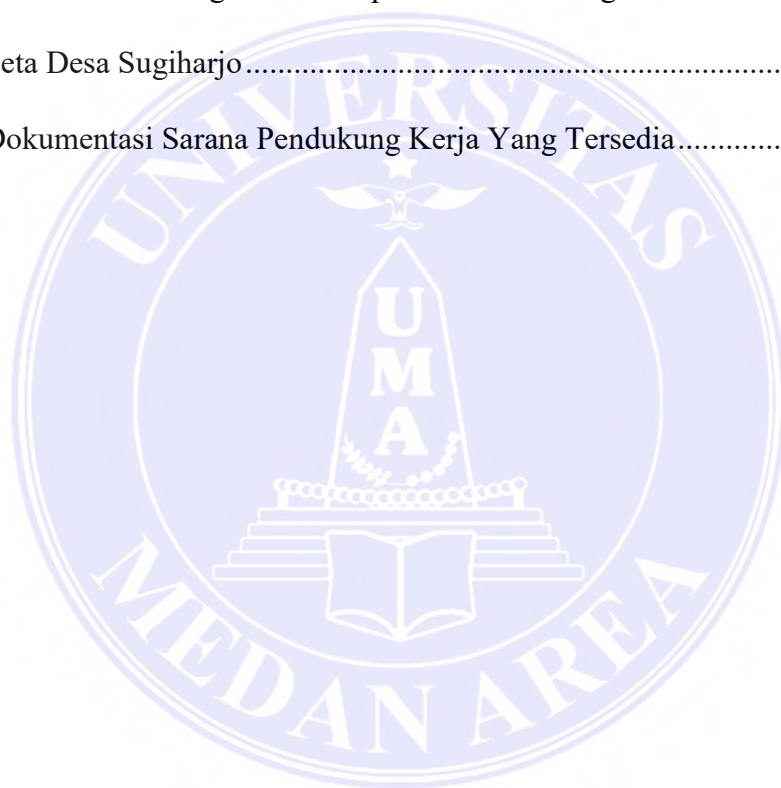
| | |
|--|-----------|
| 1.2.6. Fungsi Dan Wewenang Pemerintahan Desa | 40 |
| 1.2.7. Asas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa | 42 |
| 1.2.8. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa..... | 44 |
| 1.2.9. Perangkat Pemerintahan Desa | 46 |
| 1.3. Penelitian Terdahulu | 50 |
| 1.4. Kerangka Berpikir..... | 60 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 62 |
| 1.1. Waktu Dan Lokasi Penelitian | 62 |
| 1.2. Jenis Penelitian..... | 63 |
| 1.3. Informan Penelitian..... | 63 |
| 1.4. Sumber Data..... | 64 |
| 1.5. Teknik Pengumpulan Data..... | 65 |
| 1.6. Teknik Analisis Data..... | 68 |
| 1.7. Definisi Konsep..... | 70 |
| 1.8. Definisi Operasional..... | 71 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 73 |
| 4.1. Gambaran Umum Desa Sugiharjo | 73 |
| 4.1.1. Sejarah Desa Sugiharjo | 73 |
| 4.1.2. Visi Dan Misi Desa Sugiharjo..... | 75 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi Desa Sugiharjo | 78 |
| 4.1.4. Tugas Pokok Dan Fungsi Aparatur Desa Sugiharjo..... | 79 |
| 4.1.5. Peta Dan Kondisi Desa Sugiharjo | 87 |
| 4.1.6. Keadaan Sosial Desa Sugiharjo..... | 88 |
| 4.1.7. Keadaan Ekonomi Desa Sugiharjo..... | 92 |
| 4.2. Hasil Penelitian | 94 |
| 4.2.1. Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang | 94 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.2. Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang | 128 |
| 4.3. Pembahasan..... | 133 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 137 |
| 5.1. Kesimpulan | 137 |
| 5.2. Saran..... | 139 |
| DAFTAR PUSTAKA | 140 |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR GAMBAR

| | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| 2.1. Kerangka Berpikir | 61 |
| 3.1. Model Interaktif Analisis Data Miles and Huberman (1984)..... | 68 |
| 4.1. Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintah Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang | 79 |
| 4.2. Peta Desa Sugiharjo | 87 |
| 4.3. Dokumentasi Sarana Pendukung Kerja Yang Tersedia..... | 105 |

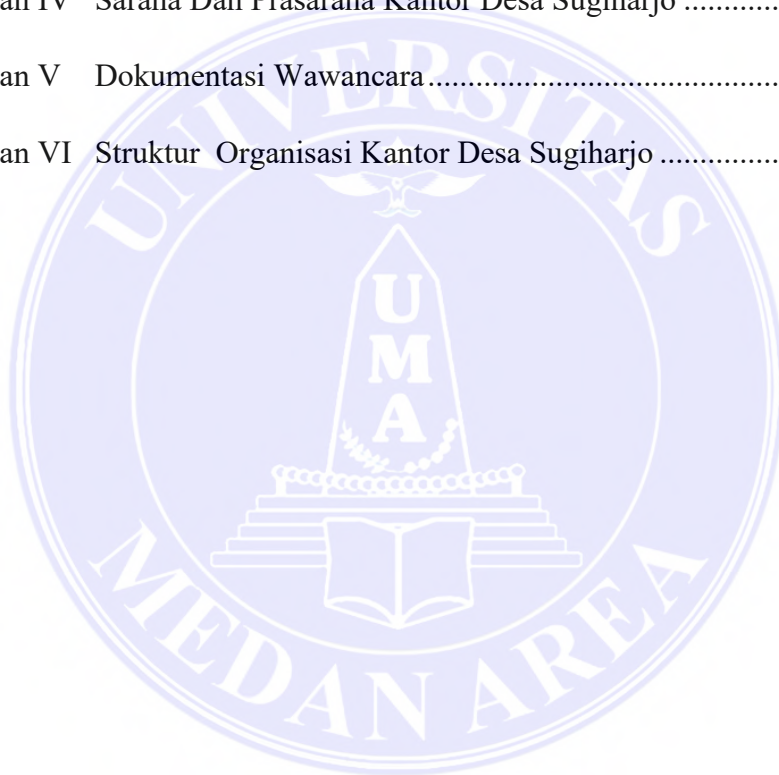


DAFTAR TABEL

| | <i>Halaman</i> |
|--|----------------|
| 1.1. Aparatur Desa Sugiharjo | 3 |
| 1.2. Latar Belakang Pendidikan Aparatur Desa Sugiharjo..... | 5 |
| 1.3. Usia Aparatur Desa Sugiharjo | 6 |
| 1.4. Rekapitulasi Persentase Kehadiran Aparatur Desa Sugiharjo..... | 9 |
| 1.5. Data Capaian Kinerja Aparatur Desa Sugiharjo | 10 |
| 2.1. Relevansi Penelitian Terdahulu..... | 51 |
| 3.1. Rincian Waktu Penelitian | 62 |
| 4.1. Jumlah Penduduk Berdasarkan Pendidikan | 88 |
| 4.2. Jumlah Rumah Tangga/ Kepala Keluarga Per Banjar..... | 89 |
| 4.3. Tingkat Pendidikan Masyarakat (Lembaga Pendidikan) | 89 |
| 4.4. Jumlah Berdasarkan Mata Pencaharian | 89 |
| 4.5. Jumlah Penduduk Berdasarkan Agama dan Jumlah Tempat Ibadah | 90 |
| 4.6. Jumlah Kelahiran Dan Kematian bayi Serta Jumlah Ibu Melahirkan Dan Ibu Melahirkan Yang Meninggal | 91 |
| 4.7. Jumlah Cakupan Imunisasi..... | 91 |
| 4.8. Jumlah Gizi Balita..... | 91 |
| 4.9. Jumlah Pemenuhan Air Bersih | 92 |
| 4.10. Luas Jenis Tanaman Pertanian | 92 |
| 4.11. Jumlah Jenis Peternakan..... | 93 |
| 4.12. Jumlah Luas Perikanan | 93 |
| 4.13. Daftar Jabatan Aparatur Desa Sugiharjo Berdasarkan Unsur Dan Pendidikannya | 102 |
| 4.14. Rekapitulasi Capaian Kinerja Aparatur Desa Sugiharjo..... | 109 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | <i>Halaman</i> |
|--|----------------|
| Lampiran I Surat Izin Penelitian | 144 |
| Lampiran II Surat Keterangan Pelaksanaan Penelitian | 145 |
| Lampiran III Gambar Kantor Desa Sugiharjo..... | 146 |
| Lampiran IV Sarana Dan Prasarana Kantor Desa Sugiharjo | 147 |
| Lampiran V Dokumentasi Wawancara..... | 149 |
| Lampiran VI Struktur Organisasi Kantor Desa Sugiharjo | 152 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Kesatuan Republik Indonesia menjunjung tinggi asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada daerah untuk menyelenggarakan otonomi daerah. Oleh karena itu, implementasi Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 18 antara lain mengatur bahwa bentuk susunan pemerintahan dan pembagian daerah atas daerah besar dan daerah kecil harus diatur dengan Undang-Undang.

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai 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, menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat. Desa dipimpin oleh seorang kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa. Kepala desa bertugas membangun desa agar lebih maju dan masyarakat dapat lebih sejahtera.

Wasistiono (2006: 23) menyatakan, pemerintah desa merupakan penyelenggara pemerintahan desa bersama dengan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Penyelenggaraan pemerintahan desa bertujuan untuk melaksanakan berbagai tugas kelurahan sesuai dengan kewenangan yang diberikan oleh kecamatan, seperti memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat desa melalui perangkat desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa diharapkan dapat mencapai berbagai prinsip dan tujuan untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, Kepala Desa harus melaksanakan tugas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa harus dilaksanakan oleh seluruh desa termasuk Kepala Desa Sugharjo dan dibantu oleh aparatur desa. Dalam melaksanakan tugas, Kepala Desa Sugiharjo berwenang, untuk : memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa, mengangkat dan memberhentikan aparat desa, memegang kekuasaan pengelolaan keuangan dan aset desa, menetapkan peraturan desa, anggaran pendapatan dan belanja desa, membina kehidupan masyarakat desa, membina ketenteraman dan ketertiban masyarakat desa, membina dan meningkatkan perekonomian desa, mengembangkan sumber pendapatan desa, mengembangkan kehidupan sosial budaya masyarakat desa, memanfaatkan teknologi tepat guna, mengoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif, mewakili desa di dalam dan di luar pengadilan atau menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta melaksanakan wewenang lain yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Desa Sugiharjo merupakan salah satu desa yang berada di wilayah Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Jumlah penduduk di desa ini sebanyak 5.752 Jiwa dengan luas wilayah Desa Sugiharjo kurang lebih 150 Ha yang dahulunya desa ini dikenal dengan potensi perikanannya yang melimpah sehingga banyak masyarakat Desa Sugiharjo dan orang-orang dari luar Desa Sugiharjo berdatangan untuk memancing, menjala dan menjaring ikan, udang dan kepiting, baik untuk sekedar menyalurkan hobi maupun untuk mencari nafkah sebagai pemenuhan kebutuhan hidup keluarganya. Selain Potensi Perikanan Desa Sugiharjo juga memiliki Potensi Pertanian dan Peternakan yang sangat menjanjikan untuk dikelola sedemikian rupa sehingga bisa menghasilkan bahan pangan berupa beras dan daging.

Kegiatan kinerja aparatur desa di Desa Sugiharjo dilaksanakan oleh aparatur desa dengan jumlah 11 (sebelas) orang, yang terdiri atas:

Tabel 1.1
Aparatur Desa Sugiharjo

| No. | Aparatur Desa | Jumlah |
|---------------|----------------------|-----------------|
| 1. | Kepala Desa | 1 Orang |
| 2. | Sekretaris Desa | 1 Orang |
| 3. | Kepala Urusan (Kaur) | 2 Orang |
| 4. | Kepala Seksi (Kasi) | 2 Orang |
| 5. | Kepala Dusun (Kadus) | 5 Orang |
| Jumlah | | 11 Orang |

Sumber: Kantor Desa Sugiharjo, 2022

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:18) hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya oleh organisasi, itulah yang menentukan kinerja pegawai.

Aparatur Desa Sugiharjo dituntut untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Keberhasilan Aparatur Desa Sugiharjo dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat desa sangat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian ini tidaklah hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi saja namun juga untuk mengukur sejauh mana tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada sehingga dapat mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja ini merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Seperti yang dapat dilihat dalam diskusi di Pusat Pelatihan dan Pengembangan dan Pemetaan Kompetensi Aparatur Sipil Negara (Puslatbang PKASN) di kawasan Puslitbang LAN, bertajuk “Status tak Jelas, Buat Motivasi Bekerja Perangkat Desa Rendah” pada tanggal 09 Desember 2022, Kepala Puslatbang PKASN, Riyadi mengatakan bahwa salah satu penyebab dari tidak optimalnya kinerja aparatur desa adalah motivasi dalam bekerja. Berdasarkan hasil tinjauan status kepegawaian dari perangkat desa yang belum diatur dengan jelas menjadi penyebab rendahnya motivasi aparatur desa dalam berkinerja termasuk juga dalam hal mengikuti pengembangan kompetensi.

Dari hasil pengamatan awal yang peneliti lakukan, kualitas kinerja aparatur Desa Sugiharjo dalam menjalankan tugasnya dinilai belum optimal. Dibuktikan dengan tingkat pendidikan aparatur desa yang pada umumnya yaitu hanya Sekolah Menengah Pertama (SMP), minimnya latar belakang pendidikan membuat proses penyelenggaraan pemerintahan desa kurang optimal karena aparatur desa tidak memiliki keahlian di bidangnya dan penempatan aparatur desa yang juga tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. sehingga aparatur desa kesulitan memahami tanggung jawab mereka. Diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja agar suatu organisasi itu berhasil baik secara kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin dalam bekerja, inisiatif maupun tanggung jawab, maka peneliti mencari informasi terkait dengan latar belakang pendidikan aparatur desa yang ada pada Kantor Desa Sugiharjo. Berikut tabel latar belakang pendidikan Aparatur Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang :

Tabel 1.2

Latar Belakang Pendidikan Aparatur Desa Sugiharjo

| Unsur | Pendidikan Terakhir | Jumlah SDM |
|--------------------------|---------------------|-----------------|
| Kepala Desa | SMA | 1 Orang |
| Sekretariat | S-1 | 1 Orang |
| | SMA | 1 Orang |
| | SMP | 1 Orang |
| Pelaksana Teknis | SMP | 1 Orang |
| | SMA | 1 Orang |
| Satuan Tugas Kewilayahan | SMP | 5 Orang |
| Jumlah | | 11 Orang |

Sumber : Latar Belakang Pendidikan Aparatur Desa Sugiharjo, 2022

Dari tabel di atas diketahui bahwa hampir keseluruhan Aparatur Desa Sugiharjo berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Dan hanya 1 (satu) orang yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Pendidikan Islam. Dikarenakan latar belakang pendidikan aparatur Desa Sugiharjo yang rata-rata hanya SMP, ini berdampak pada hasil pelayanan administrasi desa terhadap masyarakat Desa Sugiharjo yang tidak dapat selesai tepat waktu. Hal ini berakibat menjadi terhambatnya pelayanan administrasi desa terhadap masyarakat Desa Sugiharjo.

Menurut Imran Ukkas (2017) produktivitas sangatlah berpengaruh pada tingkat usia, karena terkait dengan kemampuan fisik seorang tenaga kerja. Usia produktif bagi tenaga kerja berada diantara 20 hingga 40 tahun, karena apabila usia dibawah 20 tahun rata-rata individu masih belum memiliki kematangan skill yang cukup. Sedangkan pada usia diatas 40 tahun mulai terjadi penurunan kemampuan fisik bagi individu (Priyono dan Yasin, 2016). Berikut tabel Aparatur Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang berdasarkan usia :

Tabel 1.3
Usia Aparatur Desa Sugiharjo

| No. | Jabatan | Usia |
|-----|----------------------------------|----------|
| 1. | Kepala Desa | 43 Tahun |
| 2. | Sekretaris Desa | 45 Tahun |
| 3. | Kaur Umum dan Perencanaan | 29 Tahun |
| 4. | Kaur Keuangan | 38 Tahun |
| 5. | Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan | 29 Tahun |
| 6. | Kasi Pemerintahan | 38 Tahun |

| No. | Jabatan | Usia |
|-----|-----------|----------|
| 7. | Kadus I | 58 Tahun |
| 8. | Kadus II | 42 Tahun |
| 9. | Kadus III | 44 Tahun |
| 10. | Kadus IV | 48 Tahun |
| 11. | Kadus V | 59 Tahun |

Sumber : Usia Aparatur Desa Sugiharjo, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa aparatur Desa Sugiharjo yang berusia 20 sampai 40 tahun berjumlah 4 (empat) orang. Sedangkan usia di atas 40 tahun berjumlah 7 (tujuh) orang. Aparatur desa yang sudah memasuki usia produktif ternyata masih tetap bekerja pada Kantor Desa Sugiharjo, ini membuat masyarakat desa menjadi sulit untuk berkomunikasi dengan aparatur Desa Sugiharjo yang sudah lanjut usia.

Disisi lain, menurunnya kualitas kerja aparatur Desa Sugiharjo juga dikarenakan oleh kurang tersedianya sarana pendukung kerja yang ada pada Kantor Desa Sugiharjo, dimana ini juga merupakan salah satu hal yang dapat mendukung kinerja untuk pencapaian tujuan Kantor Desa Sugiharjo sesuai dengan visi dan misinya. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan diperlihatkan oleh salah satu informan yaitu Bapak Irawan, S.Pd.I. selaku Sekretaris Desa Sugiharjo bahwa benar, masih kurang tersedianya sarana pendukung kerja Aparatur Desa Sugiharjo, seperti laptop dan komputer karena pada hakikatnya setiap manusia yang beraktifitas selalu membutuhkan yang namanya sarana pendukung kerja terutama alat teknologi seperti laptop atau komputer untuk menunjang kinerja.

Tidak adanya juga inisiatif aparatur Desa Sugiharjo terhadap keluhan masyarakat sehingga bentuk tanggung jawab atau tugas-tugas yang dimiliki belum sesuai dengan misi dari Desa Sugiharjo. Dengan menerapkan inisiatif dalam diri masing-masing aparatur Desa Sugiharjo maka kinerja akan berjalan dengan baik seperti yang diharapkan masyarakat desa dan juga akan meningkatkan inisiatif aparatur Desa Sugiharjo menjadi lebih baik lagi.

Dari observasi yang dilakukan peneliti yaitu masih adanya aparatur Desa Sugiharjo yang melanggar disiplin kerja, tidak memakai pakaian dinas harian (PDH) ketika sedang melaksanakan tugas, tidak mengikuti apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin, lalu datang untuk bekerja namun kurang sesuai menurut jam kerja efektif yang telah ditentukan. Selanjutnya melalui pra wawancara dengan Bapak Suryo Karto salah seorang masyarakat Desa Sugiharjo diperoleh informasi hanya beberapa aparatur desa saja yang datang tepat waktu ke Kantor Desa Sugiharjo paling 2 (dua) atau 3 (tiga) orang saja yang kelihatan, aparatur desa lainnya belum datang. Informasi yang sama juga peneliti peroleh melalui pra wawancara dengan Bapak Winarno Surip dan Karman Ngadi selaku masyarakat Desa Sugiharjo bahwa ada aparatur desa yang pulang di saat jam kerja bahkan ada yang tidak kembali ke kantor pada saat jam istirahat telah selesai. Sehingga aparatur Desa Sugiharjo tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Agar tercipta kedisiplinan yang tinggi, perlunya memberikan sanksi atau hukuman bagi aparatur desa yang melakukan tindakan pelanggaran disiplin. Agar aparatur Desa Sugiharjo bisa disiplin dalam bekerja. Adapun tingkat kedisiplinan

Aparatur Desa Sugiharjo dapat dilihat pada tabel rekapitulasi persentase kehadiran

Aparatur Desa Sugiharjo, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Persentase (%) Kehadiran Aparatur Desa Sugiharjo

| No. | Tahun | Perilaku Kinerja (Disiplin Kehadiran) | | | | | |
|-----|-------|---------------------------------------|--------|------------------------|--------|--------------------------------|--------|
| | | Sekretariat | % | Unsur Pelaksana Teknis | % | Unsur Satuan Tugas Kewilayahan | % |
| 1. | 2020 | 3 Orang | 87,30% | 2 Orang | 88,28% | 5 Orang | 87,27% |
| 2. | 2021 | 3 Orang | 90,02% | 2 Orang | 89,35% | 5 Orang | 88,40% |
| 3. | 2022 | 3 Orang | 89,30% | 2 Orang | 87,25% | 5 Orang | 86,48% |

Sumber Data : Rekapitulasi Persentase Absensi Aparatur Desa Sugiharjo, 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat disimpulkan bahwa masih adanya aparatur Desa Sugiharjo yang belum sepenuhnya disiplin dari sisi kehadiran. Masih ada aparatur Desa Sugiharjo yang datang terlambat atau tidak sama sekali datang ke Kantor Desa Sugiharjo. Persentase kehadiran Aparatur Desa Sugiharjo dapat berdampak pada penyelenggaraan pemerintahan desa yang tidak berjalan sebagaimana mestinya dan tentunya akan mempengaruhi capaian kinerja Aparatur Desa Sugiharjo itu sendiri. Adapun capaian kinerja Aparatur Desa Sugiharjo dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya pekerjaan itu diselesaikan dengan tepat waktu. Berikut tabel data capaian kinerja Aparatur Desa Sugiharjo :

Tabel 1.5
Data Capaian Kinerja Aparatur Desa Sugiharjo

| No. | Tahun | Jumlah Pelayanan Administrasi yang masuk | Jlh. Pelayanan Adm. yg selesai (Pindah Domisili, SKCK, Ket. Tidak Mampu, Resi KTP, Pengantar Nikah, Izin Usaha, Keterangan Pensiunan | Jumlah Pelayanan yang ditolak (*) <i>(*) Berkas tidak lengkap</i> |
|-----|-------|--|--|--|
| 1. | 2020 | 965 | 550 | 415 |
| 2. | 2021 | 1.422 | 1.046 | 376 |
| 3. | 2022 | 1.512 | 1.010 | 502 |

Sumber Data : Data Capaian Kinerja Aparatur Desa Sugiharjo, 2022

Berdasarkan data capaian kinerja Aparatur Desa Sugiharjo Tabel 1.5 di atas dapat dilihat pada tahun 2020 masih banyaknya pelayanan yang ditolak yaitu sebanyak 415 pelayanan. Pada tahun 2021 jumlah pelayanan administrasi yang masuk bertambah, tetapi masih terdapat penolakan yang disebabkan karena berkas administrasi yang tidak lengkap. Dari 1.422 pelayanan yang masuk masih terdapat 376 pelayanan yang ditolak. Begitu juga pada tahun 2022, Kantor Desa Sugiharjo mengalami peningkatan yang lumayan tinggi pada jumlah pelayanan yang masuk sebanyak 1.512 pelayanan dalam satu tahun, tetapi masih dengan permasalahan yang sama yaitu masih ada ditemukan penolakan sebesar 502 pelayanan.

Masih terdapat banyak aparatur desa yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja aparatur Desa Sugiharjo karena banyaknya hasil kerja mereka tidak sesuai dengan waktu kerja yang ada. Berdasarkan hasil observasi peneliti di lapangan dikatakan oleh salah

satu informan yaitu Ibu Yunita selaku Kepala Seksi Pemerintahan Desa Sugiharjo bahwa, terkadang proses pelayanan administrasi desa bisa selesai dalam waktu 2 (dua) sampai 3 (tiga) hari kerja benar adanya dikarenakan kurangnya SDM aparatur desa serta kurangnya kemampuan SDM aparatur Desa Sugiharjo dalam mengoperasikan sarana pendukung kerja seperti laptop dan komputer serta cara kerja program Microsoft Office.

Dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Desa Sugiharjo sudah seharusnya mempunyai sumber daya manusia aparatur desa yang berlatar belakang pendidikan minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat dan berpengalaman di bidang pemerintahan desa serta memiliki kompetensi yang memadai. Hal ini disebabkan tugas-tugas yang dilaksanakan oleh Aparatur Desa Sugiharjo dalam memberikan pelayanan sangatlah penting dan sudah seharusnya memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Sehingga memunculkan harapan masyarakat yang begitu tinggi kepada Aparatur Desa Sugiharjo untuk terus dapat meningkatkan kinerja dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Berkaitan dengan uraian di atas dan untuk dapat mengetahui secara detail maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA PADA DESA SUGIHARJO KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah peneliti adalah :

1. Bagaimana analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah faktor penghambat kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang?

1.3. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai orientasi dan tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan menambah pengetahuan di bidang Ilmu Administrasi Publik, khususnya mengenai peningkatan kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Desa Sugiharjo.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Aparatur Desa Sugiharjo, penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan atau rekomendasi yang relevan terhadap Desa Sugiharjo mengenai permasalahan yang akan diteliti.
- b. Bagi Masyarakat, diharapkan dapat menambah pengetahuan serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai gambaran pengetahuan dan wawasan peneliti tentang meningkatnya kualitas kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kata "kinerja" berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) dalam etimologi. Tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan *performance* dalam Bahasa Inggris sebagai *job performance, actual performance* atau *level of performance*.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:18) hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya oleh organisasi, itulah yang menentukan kinerja pegawai. Tujuan seorang pegawai atau adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja kerja seseorang dengan berbagai cara.

Mathis dan Jackson (2012), sebagaimana dikutip dalam Mahendro dan Donni (2018:193) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang mereka lakukan atau tidak dilakukan dalam menjalankan pekerjaannya. Tika P (2016), (dalam Yoyo Sudaryo dkk 2018:204) kinerja seseorang atau kelompok merupakan hasil kerja mereka dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor untuk mencapai tujuan dalam kurun waktu tertentu.

Malayu S.P. Hasibuan (2018:103) juga mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja seorang pegawai dalam bekerja merupakan hasil dari penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan dan dipengaruhi oleh sejumlah faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Pemahaman tentang kinerja ini didukung oleh sudut pandang tersebut di atas.

2.1.2. Penilaian Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:10) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai suatu evaluasi yang dilakukan secara sistematis untuk menentukan hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi serta untuk menentukan secara tepat kebutuhan pelatihan kerja, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugasnya, bekerja lebih baik di masa depan dan menjadi dasar untuk menentukan kebijakan tentang promosi atau kompensasi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa

“Penilaian Prestasi Kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh penilai terhadap sasaran kerja PNS dan perilaku kerja PNS”.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian atau evaluasi secara sistematis yang dilakukan untuk memastikan hasil kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Selain itu, untuk memberikan informasi kepada masing-masing pegawai mengenai kualitas pekerjaan mereka, menentukan pelatihan kerja yang sesuai dan untuk memberikan tanggapan yang lebih baik di masa mendatang.

Penilaian kinerja pegawai sangat penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi. Pada dasarnya penilaian kinerja pegawai membutuhkan beberapa aspek.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), aspek penilaian kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk

peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.

5. Tanggung jawab adalah kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.

Menurut Sugiyono (2013:227) aspek penilaian kinerja dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi, antara lain:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of work).
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work).
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job knowledge).
4. Kerjasama Tim (Teamwork).
5. Kreatifitas (Creativity).
6. Inovasi (Innovation).
7. Inisiatif (Initiative).

Mathis dan Jackson (2009), menyatakan bahwa (dalam Yoyo Sudaryo, 2018:205) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Bagi organisasi penyediaan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas kerja. Kuantitas menentukan kemampuan organisasi. Dengan kuantitas kerja yang dihasilkan, diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap organisasi.
3. Waktu kerja. Kemampuan organisasi untuk memilih jadwal kerja yang dianggap paling efisien dan efektif oleh semua tingkatan manajemen. Lamanya waktu seorang pegawai bekerja menentukan dapat atau tidaknya mereka menyelesaikan tugas yang diberikan.
4. Kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Kerja sama merupakan ikatan jangka panjang antara seluruh bagian organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas. Kerja sama diperlukan agar organisasi berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika terjalin kerjasama yang baik, sejumlah pihak akan memperoleh kepercayaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan tanggung jawab semuanya berperan dalam penilaian kinerja pegawai.

2.1.3. Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:68), kemampuan dan faktor motivasi yang mempengaruhi pencapaian kinerja. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan nyata (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Mahmudi (2019:21) memberikan pandangan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- a. Faktor personal, seperti: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap orang.
- b. Faktor kepemimpinan, seperti: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan pemimpin.
- c. Faktor tim, seperti: tingkat kualitas, kepercayaan, dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim terhadap sesama anggota tim serta kekompakan anggota tim.

- d. Faktor sistem, seperti: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan anggota tim.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2011:232) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat ditinjau dari perspektif manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

- a. Perbaikan Kinerja
- b. Penyesuaian Kompensasi
- c. Keputusan Penempatan
- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan
- e. Perencanaan dan Pengembangan Karir
- f. Defisiensi Proses Penempatan Staf
- g. Ketidak Akuratan Informasi
- h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan
- i. Kesempatan Kerja yang Sama
- j. Tantangan-Tantangan Eksternal
- k. Umpan Balik pada SDM.

Berdasarkan uraian di atas tentang kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Jika pekerjaan dan kemampuan seseorang sejalan satu sama lain, maka kinerja seseorang akan meningkat. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini adalah hasil

penilaian seberapa baik pekerjaan memenuhi kebutuhan mereka secara keseluruhan. Dibutuhkan suatu evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja.

2.1.4. Peningkatan Kinerja

Malayu S. P. Hasibuan (2018: 126), salah satu faktor utama yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah upaya mereka untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor, antara lain: gaji, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi. Dengan gaji, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja menunjukkan kemampuan pegawai meningkatkan produktivitas kerjanya, dapat diartikan atau dirumuskan sebagai perbandingan keluaran (*output*) dan masukan (*input*). Hanya dengan meningkatkan sistem kerja, metode produksi dan keterampilan tenaga kerja, produktivitas dapat meningkat (dalam hal waktu, sumber daya dan tenaga). Seperti yang telah disebutkan sebelumnya, ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja setiap individu:

- a. Kompetensi individu, seperti: kemampuan dan keterampilan, kesehatan mental dan fisik, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, etos kerja dan bekerja sebagai tantangan dan memberi kepuasan.

- b. Dukungan organisasi, yang meliputi: pengorganisasian, penyediaan prasarana dan sarana kerja, pemilihan teknologi, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan serta kondisi dan syarat kerja.
- c. Dukungan manajemen, antara lain: memaksimalkan pemanfaatan keunggulan dan potensi kerja, mendorong pekerja untuk terus meningkatkan kemampuannya, memberikan kesempatan yang luas bagi pekerja untuk meningkatkan kemampuan, membantu pekerja ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, mengembangkan motivasi kerja, kedisiplinan, semangat kerja dan etos kerja, seperti: memperkenalkan tantangan baru, menciptakan berbagai penugasan, menawarkan insentif dan penghargaan serta membangun komunikasi dua arah.

2.1.5. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2018:23) manfaat dari penilaian kinerja, di antaranya yaitu:

- a. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan. Melalui penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat diketahui dan diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar mampu mencapai standar prestasi yang ditetapkan.
- b. Penyusunan program sukesi dan kaderisasi. Melalui penyusunan program sukesi dan kaderisasi dapat diidentifikasi siapa saja karyawan

yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar di masa depan.

- c. Pembinaan karyawan. Melalui pembinaan karyawan dapat diketahui apa yang menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Tergantung dari sisi mana kita meliha karyawan yang dievaluasi, penilai, manajer lini yang melakukan evaluasi, atau organisasi itu sendiri, manfaat dari melakukan evaluasi kinerja ini akan bervariasi.

Dari sudut pandang karyawan:

- a. Karyawan dapat menerima evaluasi yang tepat atas kinerja mereka sebelumnya.
- b. Mampu memberikan gambaran tentang standar penilaian yang diharapkan dan memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang kekuatan dan kelemahan mereka sendiri.
- c. Mampu mengembangkan strategi perbaikan diri untuk mengurangi kelemahan mereka dan agar dapat meningkatkan kinerja.

Dari sudut pandang penilai:

- a. Evaluasi kinerja karyawan memberikan kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi tren.
- b. Dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang para pekerjanya.
- c. Memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja bawahannya.

- d. Cari peluang untuk merotasi atau mengubah tugas yang diberikan kepada karyawan.

Dari sudut pandang organisasi:

- a. Meningkatkan komunikasi menjadi lebih baik.
- b. Memiliki potensi untuk menginspirasi pekerja.
- c. Hubungan yang lebih harmonis.
- d. Dan dari semua itu, tujuan dari diadakannya penilaian kinerja ini adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Tjiptono (2017:9) Penilaian kinerja dalam industri jasa atau service dapat dilakukan oleh pihak eksternal yaitu dengan melibatkan konsumen sebagai pihak penilai kinerja. Perspektif pelanggan jasa, lebih dilihat sebagai pengalaman berupa transaksi inti dan pengalaman personal, yang porposinya berbeda-beda antar *output* jasa dan *service encounters* (interaksi jasa, disebut pula *moment of truth*), serta berkontribusi secara berbeda terhadap pengalaman masing-masing individu pelanggan.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut. Karena itu penilaian kinerja oleh pihak eksternal (pelanggan) harus dibarengi dengan memahami kualitas berdasarkan persepsi pelanggan, ekspektasi pelanggan, kepuasan

pelanggan, sikap pelanggan, dan consumer delight. Dalam konteks pengukuran kualitas jasa, terdapat dua rerangka defisional utama:

- a. *Performances-Basedframe Work* (menetapkan perceived performance, tanpa referensi atau pembanding apapun, sebagai perceived quality).
- b. *Standart-Basedframe Work* (konseptualisasi perceived quality relatif atau komparatif, artinya kinerja dibandingkan dengan norma atau standar tertentu). (Tjiptono dan Chandra, 2005:109)

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh pihak penilai, berdasarkan atas kualitas pekerjaan yang berbeda-beda, seperti: kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaannya, kemampuan untuk menyelesaikan sebuah permasalahan, untuk mengukur kualitas pelayanan dapat dilihat dari lima dimensi, yaitu: realibilitas/ kehandalan, yaitu:

- a. Kemampuan perusahaan untuk memberikan pelayanan jasa yang di janjikan dengan segera, akurat, tepat waktu dan memuaskan / dapat dipercaya serta dapat menyimpan catatan dandokumen tanpa kesalahan.
- b. Daya tanggap, yaitu kesediaan perusahaan atau kemauan para pegawai untuk membantu dan merespon pelanggan dengan segera memberikan pelayanan jasa secaratepat dan tanggap serta ada kepastian waktu untuk penyampaian jasa.
- c. Jaminan, yaitu karyawan perusahaan dapat menumbuhkan rasa percaya para pelanggan, dan membuat pelanggan merasa aman padasaat melakukan transaksi dengan memberikan pelayanan yang sopan serta

mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan pelanggan dengan baik dan memuaskan.

- d. Empati, yaitu perhatian khusus yang diberikan perusahaan kepada setiap pelanggan untuk melakukan hubungan, komunikasi yang baik serta memahami kebutuhan pelanggan
- e. Bukti fisik, yaitu meliputi tampilan fasilitas fisik, peralatan atau karyawan dan peralatan komunikasi perlengkapan, menarik, lengkap, bersih dan selalu terpelihara dengan baik.

2.2. Konsep Pemerintahan Desa

2.2.1. Pengertian Desa

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, desa adalah kesatuan masyarakat hukum dengan 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. Desa adat atau yang disebut dengan nama lain selanjutnya disebut desa adalah desa

Dalam Adon (2019:4) secara etimologi “desa” berasal dari bahasa Sanskerta yaitu, *deshi*, yang berarti tamah air, tanah asal atau tanah kelahiran. Oleh karena itu, kata “desa” sering dipahami sebagai tempat atau daerah (sebagai tanah asalnya) tempat penduduk berkumpul dan

hidup bersama, menggunakan lingkungan setempat, untuk mempertahankan, melangsungkan dan mengembangkan kehidupan mereka.

Desa menurut Widjaja (dalam Adon 2019:5) adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa. Landasan pemikiran dalam mengenal pemerintahan desa adalah keragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Desa berwenang 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, menurut berbagai pengertian desa.

2.2.2. Kewenangan Hak Dan Kewajiban Desa

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa Bab IV Pasal 18 menyatakan, kewenangan desa meliputi kewenangan di bidang penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan pembinaan kemasyarakatan Desa dan pemberdayaan masyarakat desa berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul dan adat istiadat desa (hak tradisional yang diakui dan dihormati). Pasal 19 menyebutkan kewenangan desa meliputi:

1. Kewenangan berdasarkan hak asal usul.

2. Kewenangan lokal berskala desa.
3. Kewenangan yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/ kota.
4. Kewenangan lain yang ditugaskan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Bab VI Pasal 67 Ayat (1) dan (2), menjelaskan:

Hak desa, yaitu:

1. Mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan hak asal usul, adat istiadat dan nilai sosial budaya masyarakat Desa.
2. Menetapkan dan mengelola kelembagaan Desa.
3. Mendapatkan sumber pendapatan.

Kewajiban desa, yaitu:

1. Melindungi dan menjaga persatuan, kesatuan, serta kerukunan masyarakat Desa dalam rangka kerukunan nasional dan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat Desa.
3. Mengembangkan kehidupan demokrasi.
4. Mengembangkan pemberdayaan masyarakat Desa.
5. Memberikan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat Desa.

2.2.3. Jenis-Jenis Desa

Sementara itu, sesuai dengan ketentuan Indeks Desa Berkembang Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016. Ada lima jenis desa:

1. Desa mandiri atau bisa disebut sebagai desa sembada, yaitu desa maju yang memiliki kemampuan melaksanakan pembangunan desa untuk peningkatan kualitas hidup dan kehidupan sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat desa dengan ketahanan sosial, ketahanan ekonomi dan ketahanan ekologi secara berkelanjutan.
2. Desa maju atau bisa disebut sebagai desa prasembada, yaitu desa yang memiliki potensi sumber daya sosial, ekonomi dan ekologi, serta kemampuan mengelolanya untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat desa, kualitas hidup manusia dan menanggulangi kemiskinan.
3. Desa berkembang atau bisa disebut sebagai desa madya adalah desa potensial menjadi desa maju, yang memiliki potensi sumber daya sosial, ekonomi dan ekologi, tetapi belum mengelolanya secara optimal untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat desa, kualitas hidup manusia dan menanggulangi kemiskinan.
4. Desa tertinggal atau bisa disebut sebagai desa pramadya, yaitu desa yang memiliki potensi sumber daya sosial, ekonomi dan ekologi, tetapi belum atau kurang mengelolanya dalam upaya peningkatan

kesejahteraan masyarakat desa, kualitas hidup manusia serta mengalami kemiskinan dalam berbagai bentuknya.

5. Desa sangat tertinggal atau bisa disebut sebagai desa pratama, atau dapat disebut sebagai desa pratama, yaitu desa yang mengalami kerentanan karena masalah bencana alam, guncangan ekonomi dan konflik sosial sehingga tidak berkemampuan mengelola potensi sumber daya sosial, ekonomi dan ekologi, serta mengalami kemiskinan dalam berbagai bentuknya.

Adapun dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa hanya menyebutkan tiga jenis desa. Dalam hal ini, susunan organisasi pemerintah desa disesuaikan dengan tingkat perkembangan desa, yaitu desa swasembada, swakarya, dan swadaya.

1. Desa swasembada wajib memiliki tiga urusan dan tiga seksi.
2. Desa swakarya dapat memiliki tiga urusan dan tiga seksi.
3. Desa swadaya memiliki dua urusan dan dua seksi. Klasifikasi jenis desa ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai dasar penentuan struktur organisasi pemerintah desa.

Mengenai jenis desa, berdasarkan asal-usulnya menurut Wasistiono dan Tahir (2019:119), desa dapat dikelompokkan menjadi tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Desa geneologis, yakni apabila lebih dari 75% penduduknya merupakan penduduk asli yang masih memiliki hubungan kekerabatan yang sangat dekat.
2. Desa campuran, yakni apabila kurang lebih 50% penduduknya merupakan penduduk asli, sedangkan selebihnya merupakan pendatang sehingga sudah terjadi baik asimilasi maupun akulturasi.
3. Desa teritorial, yakni apabila lebih dari 75% penduduknya merupakan kaum pendatang.

Menurut Adji (2020), (dalam M. Mu'iz Raharjo 2021:74) berdasarkan perkembangannya, desa terbagi menjadi 4 kelompok yakni desa tradisional, desa swadaya, Desa Swakarya dan Desa Swasembada.

1. Desa Tradisional atau pra-desa adalah tipe desa pada masyarakat suku terasing yang seluruh kehidupan masyarakatnya masih sangat tergantung dengan alam mulai dari cara bercocok-tanam, pemeliharaan kesehatan, pengobatan dan pengolahan makanan. Biasanya pola seperti ini terjadi pada desa dengan wilayah yang terpencil dan jauh dengan kelompok masyarakat yang lain sehingga warganya lebih tertutup. Pola hubungan antar warganya sangat erat dan desa itu belum memiliki berbagai sarana yang memadai untuk mendukung mobilitas sosial.
2. Desa Swadaya adalah desa yang masih memiliki berbagai situasi yang terbatas seperti penduduk yang jarang, kehidupan yang masih terikat dengan adat-istiadat, lembaga-lembaga masyarakatnya masih sangat sederhana dan tingkat pendidikan warganya masih sangat rendah.

Kegiatan ekonomi penduduknya masih bergantung dengan alam seperti bertani. Biasanya desa seperti ini berada di lokasi terpencil dan karena berbagai keterbatasannya sistem mata pencaharian masih berpusat pada pemenuhan kebutuhan sehari-hari saja. Lokasinya yang jauh dan kurangnya sarana seperti jalan raya membuat warga desa swadaya masih lebih senang tinggal di wilayahnya sehingga aktivitas sosialnya masih terbatas.

3. Desa Swakarya atau yang juga disebut desa peralihan antara desa swadaya dan desa swasembada. Desa swakarya memiliki ciri seperti adat-istiadatnya masih dijalankan, tetapi sudah tidak mengikat lagi, sudah mulai beradaptasi dengan teknologi dan peralatan canggih dan tidak tersiolasi seperti halnya desa swadaya. Letak desa swakarya tidak terlalu jauh dari pusat ekonomi atau kota sehingga lebih mudah mendapatkan berbagai akses untuk mendukung aktivitas ekonomi warga. Mata pencaharian warga juga mulai beraneka-ragam, tidak lagi hanya mengandalkan sektor agraris. Di desa ini warga roda pemerintahan desa juga sudah berjalan cukup efektif dan masyarakat punya semangat gotong-royong yang sangat baik. Warga desa swakarya sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup memadai dan desa ini juga sudah memiliki sarana transportasi seperti jalan untuk menciptakan pergerakan ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, jarak sudah tidak lagi menjadi penghalang bagi warganya untuk menciptakan aktivitas sosial lainnya. Masyarakat desa seperti ini sudah

mulai mampu meningkatkan taraf kehidupannya dengan hasil kerjanya sendiri.

4. Desa swasembada merupakan desa yang paling maju di antara ketiga desa sebelumnya. Desa seperti ini biasanya berada di kota kecamatan atau dekat dengan kota, tetapi bukan kelurahan. Perikehidupan warga desa ini sudah sangat maju dan bisa memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya. Sudah menguasai teknologi dan memiliki berbagai alat untuk mendukung aktivitas ekonomi mereka karena warga desa ini memiliki pendidikan tinggi, pekerjaan yang beragam, dan pola berpikir yang sudah sangat rasional. Warga desa swasembada sudah tidak terikat adat-istiadat dan tidak lagi terisolasi. Lokasinya yang dekat dengan kota membuat desa ini memiliki berbagai pilihan bagi warga untuk bekerja dan memenuhi kebutuhan hidupnya. Itulah berbagai jenis desa dari sisi perkembangannya.

2.2.4. Kedudukan Peraturan Di Desa

Dalam M. Mu'iz Raharjo (2021:199), peraturan dalam perundang-undangan bisa disebut sebagai pedoman dalam menjalankan segala aktivitas penting dalam kehidupan bermasyarakat. Aktivitas ini bersifat pada urusan publik (umum) yang mana setiap orang harus menaatinya. Setidaknya yang menjadi penting dalam peraturan perundang-undangan ada di setiap negara, antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan ketertiban dalam masyarakat. Mewujudkan beragam ketertiban dalam kehidupan masyarakat sangatlah diperlukan. Tata tertib ini dilakukan sebagai upaya meminimalkan penyimpangan sosial yang terjadi dalam kehidupan bernegara. Bentuknya beraneka ragam, misalnya saja menghindari adanya konflik, memberikan jaminan untuk bebas berpendapat di depan umum, dan lain sebagainya.
2. Memberikan jaminan kepastian hukum dalam hubungan sosial dalam masyarakat. Pentingnya perundang-undangan yang selanjutnya diadakan dalam sebuah negara ialah untuk memberikan kepastian hukum serta mengaturnya dalam hubungan bersosial antar masyarakat. Kondisi ini memiliki relevansinya terhadap beragam bentuk penyimpangan dalam menjalankan norma hukum, misalnya hukum tebang pilih antara si miskin dan kaya, hukum tidak bersifat rasional, serta bentuk penyimpangan yang lainnya.
3. Mendatangkan manfaat bagi kehidupan masyarakat. Kebermanfaatan sangatlah diperlukan dengan adanya perundang-undangan di suatu negara. Kondisi ini setidaknya terjadi dalam berbagai kajian-kajian yang dilakukan. Dengan adanya UUD 1945 misalnya telah diputuskan bahwa Indonesia sebagai negara merdeka mengakui Ideologi Pancasila sebagai keyakinan masyarakat. Dalam penjabaran Pancasila tersebut terlihat jelas bahwa bagian sila ke-1 Pancasila menyatakan Ketuhanan Yang Maha Esa. Artinya bahwa setiap Warga Negara Indonesia haruslah memiliki keyakinan dalam menjalankan aktivitasnya.

Keyakinan inilah pada akhirnya mendatangkan manfaat untuk setiap masyarakat mengakui beragam agama-agama di Nusantara.

4. Mewujudkan keadilan dalam masyarakat. Terakhir dalam upaya memberikan penjelasan tentang urgensinya perundang-undangan dilakukan dalam setiap negara ialah dapat mendatangkan keadilan bagi setiap masyarakat di dalamnya. Hal ini setidaknya memberikan penjelasan bahwa setiap sistem pemerintahan sudah seharusnya berkomitmen dalam mewujudkan keadilan dalam kehidupan.

Mengenai kedudukan peraturan desa, menurut Jorawati Simarmata dan Damai Magdalena (dalam M. Mu'iz Raharjo 2021:200), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa mengakui keberadaan desa dan otonomi desa termasuk desa adat sebagai kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah. Permasalahannya adalah bagaimanakah kedudukan peraturan desa dan apa saja materi muatan peraturan desa serta peranan peraturan desa dalam kerangka otonomi daerah. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa ternyata meletakkan kedudukan peraturan desa sebagai produk hukum dan produk politik. Konsekuensinya adalah sebagai produk hukum, peraturan desa tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Sebagai produk politik, proses pembentukan peraturan desa melibatkan tiga pihak, yaitu kepala desa, BPD dan masyarakat desa. Menurut Khasan Efendi (2007), otonomi desa merupakan pemberian ruang gerak bagi desa untuk mengembangkan prakarsa-prakarsa desa termasuk sinergi berbagai aturan

dengan potensi dan budaya lokal yang dimiliki desa, kaitannya dengan otonomi desa, peraturan desa menjadi alat mewujudkan otonomi desa. Untuk itu, perlu memperhatikan peraturan perundang-undangan terkait dalam pembentukannya seperti Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, diatur bahwa jenis peraturan di desa terdiri atas peraturan desa, peraturan bersama kepala desa dan peraturan kepala desa.

Pada akhirnya Jorawati Simarmata dan Damai Magdalena (dalam M. Mu'iz Raharjo 2021:2001) menyimpulkan bahwa kedudukan peraturan desa dapat dilihat dari dua aspek, yaitu sebagai produk hukum dan produk politik. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 memandang peraturan desa sebagai produk hukum, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memandang peraturan desa sebagai produk politik bukan produk hukum. Sementara itu, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 melihat peraturan desa sekaligus dua sisi baik sebagai produk hukum maupun sebagai produk politik. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah tidak diakomodir kedudukan peraturan desa. Sebagai turunan dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2014, Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang

Desa memandang peraturan desa sebagai produk hukum, namun lebih menitikberatkan kepada peraturan desa sebagai produk politik (tata cara penyusunan peraturan desa). Konsekuensi sebagai produk hukum adalah peraturan desa tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan kepentingan umum. Seta pembentukannya mengacu kepada Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sedangkan konsekuensi sebagai produk politik, peraturan desa melibatkan peran serta masyarakat dalam pembentukannya, di samping peran kepala desa dan BPD.

Peraturan desa dan peraturan kepala desa diundangkan dalam berita desa dan lembaran desa oleh sekretaris desa. Dalam pelaksanaan peraturan desa, kepala desa menetapkan peraturan kepala desa sebagai aturan pelaksanaannya. Peraturan bersama kepala desa merupakan peraturan yang ditetapkan oleh kepala desa dari dua desa atau lebih yang melakukan kerjasama antardesa. Peraturan bersama kepala desa merupakan perpaduan kepentingan desa masing-masing dalam kerjasama antardesa.

Dalam peraturan yang mengatur tentang pedoman teknis peraturan di desa, dijelaskan bahwa peraturan di desa adalah peraturan yang meliputi peraturan desa, peraturan bersama kepala desa dan peraturan kepala desa. Peraturan desa adalah peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh kepala desa setelah dibahas dan disepakati bersama BPD. Peraturan bersama kepala desa adalah peraturan yang ditetapkan oleh dua atau lebih

kepala desa dan bersifat mengatur. Peraturan kepala desa adalah peraturan yang ditetapkan oleh kepala desa dan bersifat mengatur. Keputusan kepala desa adalah penetapan yang bersifat konkret, individual dan final.

2.2.5. Pengertian Pemerintahan Desa

Pemerintahan desa didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 sebagai penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Klaim Ali Madekhan (2010: 103) Tujuan utama pemerintahan desa adalah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang demokratis yang menjunjung tinggi hak-hak rakyat, mengutamakan kepentingannya, dan didukung oleh rakyat. Dengan kata lain, pemerintahan demokratis di tingkat desa dalam hal ini adalah pemerintahan yang dapat dikendalikan oleh masyarakat dan dijalankan oleh, untuk, dan oleh rakyat.

Pemerintahan desa menurut Saporin (2009) (Adon, 2017: 111) merupakan tanda formal kesatuan masyarakat di desa. Di bawah pimpinan seorang kepala desa dan para pembantunya yang disebut juga perangkat desa dilakukan pemerintahan desa. Para pejabat ini bertindak sebagai perwakilan masyarakat baik dalam interaksi eksternal maupun internal dengan masyarakat yang bersangkutan.

Pengelolaan desa meliputi pemerintahan desa. Hanif (2011) menyatakan (dalam Adon 2017: 111) Tugas pokok pemerintah meliputi:

- a. Mengelola rumah tangga, bisnis pemerintah umum, dan pengembangan dan pertumbuhan masyarakat;
- b. Melaksanakan tugas pembantuan yang ditugaskan oleh pemerintah kabupaten, provinsi, dan federal. Fungsi pemerintahan desa yang berkaitan langsung dengan keadaan sosial dalam kehidupan masyarakat muncul dari tugas pokok tersebut.

Talizuduhu (1991) menyatakan (dalam Adon 2017: 110) Pemerintahan desa, khususnya bagaimana pemerintah desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) melakukan penyelenggaraan pemerintahan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan tradisi dan asal-usul setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Asal usul desa dan kondisi sosial budaya masyarakat menjadi pertimbangan dalam pembentukan desa atas inisiatif masyarakat.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pemerintahan desa merupakan bagian dari pemerintahan nasional yang kegiatannya diarahkan kepada desa. Proses memadukan upaya masyarakat untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan upaya pemerintah dikenal dengan nama pemerintahan desa.

2.2.6. Fungsi Dan Wewenang Pemerintah Desa

Menurut Rivai (2004) dan Adon (2017), fungsi pemerintahan desa adalah sebagai berikut: 111) Secara operasional fungsi primer dapat dibedakan sebagai berikut.

1. Instruktif. Fungsi ini hanya memungkinkan komunikasi satu arah. Sebagai komunikator, pemerintah merupakan pihak yang memutuskan apa, bagaimana, kapan, dan dimana pemerintah bertindak sehingga keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
2. Konsultatif. Fungsi ini digunakan untuk berkomunikasi dengan kedua belah pihak. Hal ini dilakukan dalam upaya mengambil keputusan yang perlu dipikirkan matang-matang dan mungkin perlu berbicara dengan masyarakat yang dipimpinnya.
3. Partisipasi. Dengan memikul tanggung jawab utama orang lain, pemerintah desa berusaha melibatkan masyarakat baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaannya secara terkendali dan terarah melalui kerjasama.
4. Delegasi. Fungsi ini dilakukan dengan membangun kepercayaan melalui pendelegasian wewenang, baik dengan atau tanpa persetujuan pemerintah.
5. Kontrol. Menurut fungsi kontrol, kepemimpinan yang efektif harus mampu mengarahkan dan membimbing secara mendalam kegiatan para anggotanya. Ketika menjalankan fungsi kontrol kepemimpinan, yang dapat dicapai melalui kegiatan bimbingan, arahan, koordinasi,

dan pengawasan, koordinasi yang efektif memungkinkan tercapainya tujuan bersama setinggi mungkin.

Pemerintah pusat pada hakekatnya memegang kekuasaan pemerintahan. Di sisi lain, akibat kebijakan desentralisasi, pemerintah pusat melimpahkan kewenangan kepada daerah provinsi, kabupaten, dan kota.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 keduanya mengatur bahwa pengaturan terbuka atau kompetensi umum digunakan ketika pemerintah pusat menyerahkan kewenangan kepada daerah. Artinya, pusat memberikan kewenangan kepada daerah untuk bertindak sesuai dengan kebutuhan dan prakarsanya sendiri di luar kendali pusat. Menurut Bab I Pasal 7 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, kewenangan desa meliputi aspek pemerintahan sebagai berikut:

1. Hak asal usul desa merupakan landasan penyelenggaraan pemerintahan saat ini;
2. Urusan pemerintahan yang dilimpahkan kepada desa oleh kabupaten atau kota;
3. Tugas Pemerintah Kabupaten/Kota, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah; dan
4. Desa secara hukum bertanggung jawab atas aspek lain dari pemerintahan.

Menurut Pasal 8, urusan pemerintahan yang secara langsung meningkatkan pelayanan dan pemberdayaan masyarakat adalah yang menjadi kewenangan Kabupaten atau Kota dan diserahkan kepada desa sesuai dengan Pasal 7 huruf b. 9, “(1) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan penyerahan urusan menjadi kewenangan Kabupaten/Kota yang urusannya diserahkan kepada Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berdasarkan Peraturan Menteri,” 2) Pembiayaan berjalan seiring dengan pengalihan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1.

2.2.7. Asas Penyelenggaraan Pemerintahan Desa

Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa disebut dengan pemerintahan desa. Berikut asas-asas yang menjadi pedoman penyelenggaraan pemerintahan desa oleh pemerintah desa:

1. Asas hukum, atau asas kepastian hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan keadilan dalam setiap kebijakan pemerintahan desa.
2. Asas tertib pemerintahan, atau yang melandasi pengendalian aparatur pemerintahan desa secara mantap, serasi, dan tertib.

3. Asas ketertiban untuk kepentingan umum atau pengutamaan kesejahteraan umum yang aspiratif, akomodatif, dan selektif.
4. Asas keterbukaan, atau terbuka terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi akurat, jujur dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan pemerintahan desa dengan tetap memenuhi ketentuan perundang-undangan.
5. Asas proporsionalitas yang menekankan pada keseimbangan antara tanggung jawab dan hak yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa.
6. Asas profesionalisme, khususnya yang mengutamakan keahlian dan berlandaskan pada kode etik dan peraturan perundang-undangan.
7. Asas akuntabilitas, yang menyatakan bahwa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, setiap kegiatan pemerintahan desa dan hasilnya harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat desa.
8. Asas efisiensi, disebut juga dengan syarat bahwa setiap tindakan dilakukan sesuai dengan rencana dan tujuan.
9. Asas efektivitas, yang mengatur bahwa setiap kegiatan harus berhasil mencapai tujuan masyarakat desa.
10. Asas kearifan lokal, yang menekankan pentingnya mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan masyarakat desa dalam merumuskan kebijakan.
11. Penyelenggaraan pemerintahan desa harus menganut asas kebhinekaan dan tidak membedakan golongan tertentu.

12. Penyelenggaraan pemerintahan desa yang meliputi perangkat desa dan warga masyarakat adalah asas partisipatif.

2.2.8. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa

Muhammad Mu'iz Raharjo mengklaim bahwa (67), pemerintahan desa merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang ada karena memiliki undang-undang terbanyak, tatanan terbanyak, dan jaringan terbesar di Indonesia. Perlu prosedur kerja yang baik dan seperangkat struktur. sehingga pemerintahan internal desa dapat secara efektif berbagi tanggung jawab dan menjalankan fungsi utamanya. Hal tersebut akan menunjang tujuan eksternal yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat desa di seluruh wilayah Indonesia dengan struktur dan tata kerja internal pemerintahan yang baik.

Susunan organisasi dan tata kerja pemerintahan desa merupakan suatu sistem kelembagaan untuk mengatur tugas, fungsi, dan hubungan kerja dalam peraturannya. Kepala desa dibantu perangkat desa memimpin pemerintahan desa. Sebagai komponen pembantu kepala desa, perangkat desa terdiri dari: pelaksana teknis, pelaksana perangkat daerah, dan sekretariat desa.

Sekretaris desa bertanggung jawab atas sekretariat, dan beberapa anggota staf siap membantu. Ada paling banyak tiga departemen di sekretariat desa: urusan administrasi dan umum, urusan keuangan, dan

urusan perencanaan. Setidaknya ada dua departemen: urusan umum, urusan perencanaan, dan urusan keuangan. Seorang Kepala Urusan bertanggung jawab atas setiap bisnis.

Sebagai satuan tugas daerah, pelaksana daerah berfungsi sebagai komponen pembantu kepala desa. Jumlah pelaksana daerah yang dibutuhkan sebanding dengan kemampuan keuangan desa, dan ukuran wilayah kerja, karakteristik, geografi, kepadatan penduduk, dan infrastruktur pendukung tugas menjadi pertimbangan dalam menentukan jumlah pelaksana daerah.

Penyelenggaraan pemerintahan desa, pelaksanaan pembangunan desa, bina lingkungan, dan pemberdayaan masyarakat desa merupakan tanggung jawab daerah. Kepala dusun atau sebutan lain yang ditentukan dalam Peraturan Bupati/Walikota melaksanakan penyelenggaraan wilayah dengan memperhatikan kondisi sosial budaya masyarakat setempat.

Sebagai pelaksana tugas operasional, pelaksana teknis merupakan komponen pembantu kepala desa. Bagian pelaksana teknis paling banyak ada tiga bagian, yaitu bagian pemerintahan, bagian kesejahteraan, dan bagian pelayanan. Setidaknya ada dua seksi: seksi pemerintahan, seksi kesejahteraan, dan seksi pelayanan. Seorang Kepala Bagian bertanggung jawab atas setiap bagian.

Di Indonesia, jumlah jabatan dalam struktur organisasi pemerintahan desa sekurang-kurangnya enam (enam), yang terdiri dari satu kepala desa, satu sekretaris desa, dua kepala urusan, dan dua kepala

seksi, sesuai dengan ketentuan di atas. Jumlah kepala daerah desa tentunya akan mendongkrak jumlah tersebut. Akan lebih banyak jika Kaur dan Kasi sama-sama memiliki aparatur desa. Sebaliknya, jumlah jabatan maksimal dalam struktur pemerintahan desa Indonesia adalah delapan, dengan satu kepala desa, satu sekretaris desa, tiga kepala urusan, dan tiga kepala seksi. Begitu pula dengan jumlah kepala daerah desa niscaya akan menyebabkan jumlah tersebut meningkat. Lebih-lebih lagi jika Kaur dan Kasi masing-masing memiliki aparatur desa.

2.2.9. Perangkat Pemerintahan Desa

Menurut Adon Nasrullah (2017: 124) aparatur pemerintahan desa terdiri dari :

1. Kepala Desa. Berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD), kepala desa bertanggung jawab atas penyelenggaraan pemerintahan desa. Masa jabatan Kepala Desa adalah enam tahun, tetapi mereka bisa mendapatkan satu tahun lagi. BPD dan Kepala Desa juga dapat menyepakati Peraturan Desa yang dapat ditetapkan oleh Kepala Desa. Penduduk desa setempat memilih langsung Kepala Desa melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades).
2. Sekretaris Desa. Sekretaris desa bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan teknis administrasi kepada seluruh perangkat desa dan membantu kepala desa dalam menyusun prosedur administrasi. Secara

umum, tugas sekretaris desa antara lain menulis surat, menyusun surat-surat penting dari surat-surat yang dikirim oleh camat dan surat-surat yang diterima oleh camat atas persetujuan kepala desa, dan menyimpan dokumen-dokumen tersebut. Jika kepala desa sedang bertugas di luar kota atau diharuskan berhalangan karena kewajiban lain, sekretaris desa dapat mengambil alih (kelurahan). Jadi, sekretaris desa bisa mengurus surat atau pernyataan dari desa atau kelurahan setempat yang dibutuhkan masyarakat.

3. Bendahara Desa. Pedoman Penatausahaan Keuangan Desa menjadi acuan bendahara desa dalam upaya mewujudkan pengelolaan keuangan desa yang baik dan akuntabel.
4. Kepala Dusun dan Kepala Urusan (Kaur). Memilih kepala urusan sesuai dengan kebutuhan. Kepala urusan umum, kepala pembangunan, kepala urusan keuangan, kepala urusan sosial, dan kepala urusan pemerintahan hanyalah beberapa contoh. Bidang yang menjadi spesialisasi masing-masing kepala urusan digunakan untuk menugaskan mereka. Tanggung jawab utama kepala urusan adalah membantu sekretaris desa.
5. Perusahaan milik desa Pemerintah desa dapat mendirikan Badan Usaha Milik Desa berdasarkan kebutuhan dan potensi desa untuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan desa, antara lain: terdapat unit usaha masyarakat, yaitu kegiatan ekonomi anggota masyarakat yang dikelola sebagian dan tidak diakomodasi, yang berbentuk badan

hukum, yang dapat berupa lembaga usaha, yaitu unit usaha yang kepemilikan sahamnya berasal dari pemerintah desa dan masyarakat, seperti usaha mikro, kecil dan menengah, lembaga keuangan mikro pedesaan (tabungan) dan pinjaman usaha ekonomi desa, badan perkreditan desa, lembaga simpan pinjam berbasis masyarakat, lembaga perkreditan desa, lumbung pitih nagari, dan sebagainya), Badan Usaha Milik Desa adalah usaha yang dimiliki oleh desa, khususnya yang memberikan jasa ekonomi desa Suka:

- a. Usaha jasa seperti yang menyediakan jasa keuangan, transportasi darat dan air, listrik desa, dan usaha sejenis lainnya.
 - b. Pembagian sembilan komponen penting perekonomian desa.
 - c. Agrobisnis, perikanan, tanaman pangan, perkebunan, peternakan, dan perdagangan hasil pertanian.
6. Musyawarah Desa BPD merupakan tempat pembahasan aspirasi masyarakat desa. Kehadiran BPD memberikan dampak yang signifikan. BPD membuat program-program yang dapat dilaksanakan di pedesaan dengan bantuan pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala desa. Kehadiran BPD diharapkan dapat memfasilitasi pemenuhan kebutuhan warga akan fasilitas umum, seperti kebutuhan air, jembatan, dan tempat ibadah, sebagai wakil rakyat di pedesaan. Mekanisme kerja BPD mirip dengan DPRD di tingkat kabupaten atau provinsi, dengan ruang lingkup yang lebih kecil. Agar BPD dapat

menginformasikan kepada kepala desa sebagai kepala pemerintahan di pedesaan, juga harus peka terhadap segala fenomena sosial.

7. Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Desa (LPMD) adalah lembaga desa yang menginvestigasi, kemudian mengarahkan, dan mengembangkan potensi masyarakat desa. LPMD harus diisi oleh individu dengan keahlian dan pengetahuan khusus. Melalui berbagai program yang terarah terencana, dan terukur, tujuan utama LPMD adalah meningkatkan taraf hidup masyarakat pedesaan. LPMD harus mahir mengenali beragam potensi masyarakat desa. Selain itu LPMD harus memiliki kemampuan lobi yang handal dan jaringan luas. LPMD harus bisa mencari peluang pemasaran hasil kerajinan masyarakat desa, misalnya jika sudah terkenal.
8. Pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK). Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) bukan lagi ASI di pedesaan, khususnya ibu-ibu. PKK diharapkan menjadi solusi peningkatan kesejahteraan keluarga dengan berbagai programnya. Dengan kata lain, PKK kini dipandang lebih dari sekedar sekelompok orang yang menganggur. Di dalam Sebagai gantinya, diharapkan melalui berbagai kegiatannya, peran PKK dapat dirasakan oleh setiap warga desa. Memasak, menjahit, dan memanggang adalah satu-satunya kegiatan PKK yang diamati sejauh ini. Selain sebagai fasilitator untuk

pengembangan kecakapan hidup anggota masyarakat, PKK diharapkan dapat menginspirasi pemberdayaan masyarakat dalam berbagai hal.

9. Perlindungan Masyarakat (Linmas). Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD) digantikan oleh Lembaga Perlindungan Masyarakat (Limas) di desa tersebut. Tanggung jawab utama Limas adalah menjaga masyarakat desa dari berbagai ancaman dan gangguan. Ada banyak bagian Limas, termasuk Hansip (Pertahanan Sipil) dan komunitas lainnya. Agar kehadiran Limas dapat dirasakan oleh masyarakat desa, maka harus dibuat program kerja yang jelas. Misalnya, dengan melewati Limas, diharapkan dapat menghidupkan kembali minat untuk berpatroli. Tanggung jawab utama Limas mencakup perlindungan masyarakat secara keseluruhan selain masalah keamanan. Mencegah perdagangan narkoba dan melindungi anak-anak, misalnya.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini dimaksudkan sebagai salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian terkait analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, sehingga peneliti dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang telah dilakukan. Fungsi dari pada relevansi penelitian terdahulu ini adalah untuk membandingkan hal-hal apa saja

yang membedakan antara penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian-penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan adanya penelitian dengan judul yang sama seperti pada judul penelitian terdahulu. Namun, di sini penulis mengambil beberapa penelitian yang sudah ada sebelumnya sebagai bahan referensi dalam memperbanyak teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai bahan acuan dalam penelitian ini maka penulis memberikan perbandingan dengan menggunakan penelitian terdahulu sesuai pada tabel 2.1, berikut ini:

Tabel 2.1
Relevansi Penelitian Terdahulu

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|---|--|--|---|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| 1. | Moh. Hudi Setyobakti Volume 1 Nomor 1 (2018): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang Metode Penelitian: Kuantitatif | Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa pada pemerintahan desa fokus melalui etos kerja dan disiplin kerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, etos kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Lumajang | Hasil penelitian ke duanya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat/ aparatur desa | Peneliti terdahulu menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Sedangkan penulis menganalisis kinerja aparatur desa |
| 2. | Agus Wahyudi, Sutjipto Ngumar, Bambang Suryono | Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi | Penulis dan peneliti mempunyai | Penelitian terdahulu menggunakan |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|--|---|--|---|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | Volume 5 Nomor 2 (2019): Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perangkat Desa (Studi Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Sumbawa) Metode Penelitian: Kuantitatif | kinerja manajerial perangkat desa | penyusunan anggaran, akuntabilitas publik, dan pemanfaatan aplikasi sistem keuangan desa berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial perangkat desa, sedangkan sistem pengendalian intern tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial perangkat desa | kesamaan dalam penelitian terhadap kinerja perangkat/ aparatur desa | metode kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan cara mendistribusikan kuesioner pada 150 responden perangkat desa. sedangkan penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan observasi, wawancara dan dokumentasi |
| 3. | Budi Setiawati, Ahmad Farhani, Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi bisnis Volume 3 Nomor 2 (2019) : Analisis Kinerja Pemerintah Desa Untuk Pembangunan Infrastruktur Jalan Usaha Tani Di Desa Matarah Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur Metode Penelitian : Kualitatif | Mengukur kinerja pegawai dengan produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab dan akuntabilitas | Menunjukkan bahwa kinerja Pemerintah Desa Matarah Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur untuk Pembangunan Infrastruktur Jalan Usaha Tani sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan indikator pengukuran kinerja pegawai yaitu produktivitas, responsivitas, | Hasil penelitian penulis dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja aparatur desa | Peneliti menggunakan 3 indikator dalam menganalisis kinerja, sedangkan penulis menggunakan 5 indikator |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|--|--|---|---|---|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | | | <p>responsibilitas dan akuntabilitas.</p> <p>Dan juga adanya faktor yang menghambat kinerja Pemerintah Desa Matarah Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur untuk Pembangunan Infrastruktur Jalan Usaha Tani yakni, kurangnya kemampuan SDM pemerintah desa, kenaikan harga material, kurangnya partisipasi masyarakat serta adanya masyarakat yang tidak mendukung pembangunan infrastruktur jalan usaha tani</p> | | |
| 4. | Wahyu Subadi, Jurnal Administrasi Publik dan Administrasi bisnis Volume 3 Nomor 2 (2019) : Kinerja Aparat Desa Dalam | Untuk menilai kinerja aparat desa, yaitu dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam penelitian yaitu meneliti | Perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu pada tempat penelitian. |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|--|---|---|---|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | <p>Penyelenggaraan Pemerintah Desa Ribang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong (Studi Pada Kaur Pemerintahan)</p> <p>Metode Penelitian : Kualitatif</p> | kemandirian serta komitmen kerja | Ribang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong (Studi Pada Kaur Pemerintahan) dapat dikatakan berjalan dengan baik. Dengan faktor yang menghambat kinerjanya yaitu kurangnya kemampuan aparat desa dalam mengoperasikan komputer serta kurangnya motivasi dari diri aparat desa untuk mencapai tujuan kerja. | kinerja aparatur desa | Peneliti juga menggunakan 6 indikator dalam menganalisis kinerja, sedangkan penulis menggunakan 5 indikator |
| 5. | Nanik Setyawati dan Muhammad Tahwin Volume 7 Nomor 2 (2021): Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliorei Kabupaten Rembang | Menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa melalui hubungan kinerja dengan motivasi, tingkat pendidikan dan disiplin kerja | Menunjukkan bahwa motivasi, tingkat Pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam meneliti hal terkait kinerja perangkat/ aparatur desa | Penelitian terdahulu menggunakan metode survei dengan cara mendistribusikan kuesioner pada 184 responden perangkat desa. sedangkan penulis menggunakan metode penelitian berdasarkan |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|--|---|--|---|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | Metode Penelitian: Kuantitatif | | | | observasi, wawancara dan dokumentasi |
| 6. | Eko Wicaksono, Samsul Maulana Ilyas, Jurnal <i>Ekonomika</i> Volume 15 Nomor 1 (2022) : Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Desa Karanggeger Kecamatan Pajajaran Kabupaten Probolinggo) Metode Penelitian : Kualitatif | Menganalisis kinerja aparatur desa dengan Human Skill (kemampuan manusiawi) ialah kemampuan bekerja dalam organisasi dengan kondisi nyaman dan leluasa untuk menjabarkan permasalahan. Dan mencakup sikap tidak diskriminatif, proporsional serta cenderung mengutamakan kepentingan publik Technical Skill (kemampuan teknis) ialah pemahaman yang berkaitan dengan keahlian, kecakapan dan tepat waktu dalam memberikan pelayanan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis aparat administrasi Desa Karanggeger belum tergolong baik, dikarenakan pada umumnya aparat desa di Desa Karanggeger hanya menempuh pendidikan paling tinggi yaitu SMA tidak terkecuali kepala desanya Aparat Desa dalam kemampuan bersikap manusiawi tidak tebang pilih, semua mendapat perlakuan yang sama dan cenderung mementingkan kebutuhan masyarakat segalanya dikerjakan dengan pantas tanpa | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam penelitian yaitu meneliti kinerja aparatur desa | Peneliti terdahulu menganalisis kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan publik dan menganalisis dengan menggunakan 2 indikator saja. Sedangkan penulis menganalisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dan menganalisis dengan menggunakan 5 indikator |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|--|---|--|---|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | | | melihat status sosial. Dalam penyelenggaraan tugas administrasi kemampuan aparatur Desa Karanggeger tergolong cukup rendah. Bisa dibuktikan di lapangan, masih terdapat ditemukan keluhan dari masyarakat yang melakukan pelayanan di Desa Karanggeger | | |
| 7. | Iin Endah Setyawati, Fajar Muhammad, Jurnal Ilmiah “Neo Politea”, Volume 3 Nomor 1 (2022) : Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Di Kantor Desa Cinunuk Metode Penelitian : Kualitatif | Yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu dengan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja serta kerjasama dengan orang lain dalam bekerja | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai, dari tahun ketahun sudah baik. Kuantitas kinerja pegawai Desa Cinunuk sudah terbilang mumpuni. Penggunaan waktu dalam kerja belum optimal. Kerjasama tetap berjalan dengan baik walau masih | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa | Perbedaan peneliti terdahulu dengan penulis yaitu pada tempat penelitian |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|---|--|---|--|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | | | <p>ada kekurangan karena manusia jauh dari kesempurnaan.</p> <p>Dengan faktor penghambatnya yaitu Kurangnya sumber daya manusia atau kuantitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan teknis, belum optimalnya kedisiplinan aparatur desa serta kurangnya sarana dan prasarana pendukung pelayanan umum</p> | | |
| 8. | Melli Puspita Lestari, Jurnal Ilmu Pemerintahan Volume 10 Nomor 3 (2022) : Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelaksanaan Pelayanan publik Pada Kantor Desa Sengkong Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung | Menganalisis kinerja dengan indikator, yaitu produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kinerja Aparatur Desa di Kantor Desa Sengkong Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung dalam Pelayanan Publik belum maksimal, karena dalam melaksanakan pekerjaannya | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam penelitian yang menunjukkan bahwa kualitas aparatur desa belum optimal. Namun untuk inisiatif aparatur desa dalam bekerja sudah berjalan | Peneliti terdahulu menganalisis kinerja aparatur desa dalam pelaksanaan pelayanan publik sedangkan penulis menganalisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|---|---|---|---|---|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | Metode Penelitian : Kualitatif | | masih ada beberapa aparatur desa yang belum bisa mengoperasikan komputer ataupun menguasai bidang teknologi dan informasi, kurangnya pengetahuan dan inisiatif aparatur desa dalam bekerja, kurangnya kemampuan dan pemahaman aparatur desa terhadap suatu pekerjaan tertentu, kurangnya tanggung jawab dan disiplin aparatur desa dalam bekerja, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi terhambat | dengan baik | desa |
| 9. | Sokhizanolo Laia, Elisabeth Sitepu dan Elok Perwirawati Volume 7 Nomor 1 | Menganalisis Kinerja Pegawai Kantor Desa dengan indikator, yaitu: | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Aparatur Kantor Desa dalam | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam | Peneliti terdahulu menganalisis kinerja pegawai kantor desa |

| No. | Nama, Judul dan Metode Penelitian | Penelitian | | | |
|-----|---|-------------------------------------|--|---|--|
| | | Indikator | Hasil | Persamaan | Perbedaan |
| | (2022): Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Di Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan Metode Penelitian : Kualitatif | kedisiplinan dan tingkat pendidikan | memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan adalah kedisiplinan yang masih jadi permasalahan umum dan pendidikan yang masih rendah. | penelitian yang menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai kantor desa belum optimal karena tingkat kedisiplinan aparatur desa yang belum begitu optimal dan tingkat pendidikan aparatur desa yang masih rendah | dalam memberikan pelayanan masyarakat dan menganalisis dengan menggunakan 2 indikator saja. Sedangkan penulis menganalisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dan menganalisis dengan menggunakan 5 indikator |
| 10. | Tri Ardiana Riyadi Volume 6 Nomor 1 (2022): Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Treko Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang. Metode Penelitian: Kualitatif | Menganalisis kinerja aparatur desa | Hasil penelitian ini yaitu kinerja pegawai kantor Desa Treko Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang belum seungguhnya menjalankan kinerja pelayanan yang baik untuk mewujudkan good governance | Penulis dan peneliti mempunyai kesamaan dalam hal menganalisis kinerja aparatur desa | Peneliti terdahulu menganalisis kinerja aparatur desa dalam pelayanan publik. Sedangkan penulis menganalisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa |

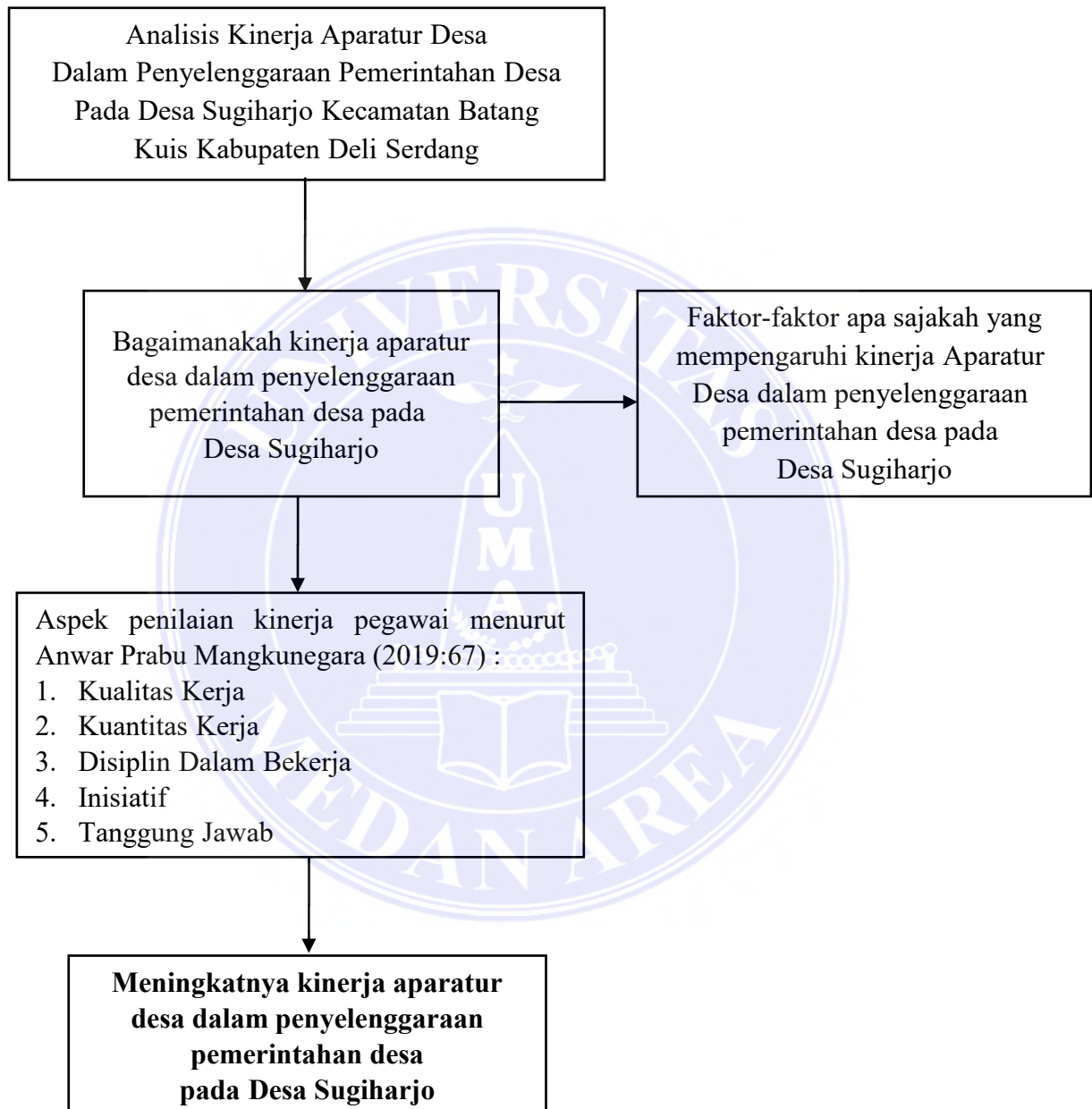
2.4. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang dengan judul “Analisis Kinerja Perangkat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa”. Memerlukan analisis berbasis teori Aspek penilaian kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), di antaranya:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas- tugas yang belum diberikan.
5. Tanggung Jawab adalah kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya. Untuk memahami selanjutnya maka berikut akan dijelaskan kerangka berpikir yang mendukung penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 2.1

Gambar 2.1

KERANGKA BERPIKIR



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu penelitian yang menunjukkan berapa lama peneliti melakukan penelitian, menganalisis, menginterpretasikan serta menyimpulkan hasil penelitian dimulai dari Bulan Juni 2022 sampai dengan Desember 2022. Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang digunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian. Adapun lokasi penelitian berada pada Kantor Desa Sugiharjo yang beralamat di Jalan Puskesmas Dusun I, Kecamatan Batang Kuis, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

| No. | Uraian | 2022 | | | | 2023 | | | |
|-----|--------------------|------|------|------|----------------|------|------|------|------|
| | | Jun. | Jul. | Agu. | Sept. s/d Des. | Jan. | Feb. | Mar. | Apr. |
| 1. | Persiapan Proposal | | | | | | | | |
| 2. | Seminar Proposal | | | | | | | | |
| 3. | Penelitian | | | | | | | | |
| 4. | Pengolahan Data | | | | | | | | |
| 5. | Seminar Hasil | | | | | | | | |
| 6. | Perbaikan Tesis | | | | | | | | |
| 7. | Ujian Tesis | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Olahan Peneliti 2022

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif yang menurut Creswell (2009) dalam Sugiyono (2022:3), menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu metode untuk memahami makna perilaku individu dan kelompok serta menggambarkan masalah sosial atau kemanusiaan.

Tujuan penelitian kualitatif adalah memahami fenomena atau gejala sosial yang terjadi. Dalam upaya untuk menemukan fakta dan data tersebut agar dapat dipahami dan dikumpulkan untuk dapat dianalisis lalu disimpulkan berdasarkan fakta-fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung baik itu wawancara dengan beberapa informan, observasi langsung ke lapangan dan juga dokumentasi, maka peneliti menggunakan metode kualitatif terhadap permasalahan yang diteliti.

Peneliti menggunakan metode kualitatif karena agar nantinya dapat dipahami dalam mengumpulkan data dan informasi untuk dianalisis serta disimpulkan berdasarkan fakta-fakta yang ada pada saat penelitian berlangsung dengan tujuan untuk menggambarkan serta mendeskripsikan fakta dan fenomena secara mendalam terkait kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

3.3. Informan Penelitian

Menurut Sugiyono (2010) informan penelitian adalah seseorang yang mengerti atau paham akan objek yang nantinya akan mampu memberikan informasi terkait topik penelitian yang akan diteliti.

Peneliti akan melakukan wawancara kepada beberapa informan yang peneliti anggap memiliki kompetensi dalam menjelaskan hal yang berkaitan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Kuis Kabupaten Deli Serdang yaitu, diantaranya:

1. Informan Kunci : Hariadi Putra selaku Kepala Desa
2. Informan Utama : a. Irawan, S.Pdi selaku Sekretaris Desa
b. Yunita selaku Kasi Pemerintahan
3. Informan Tambahan : a. Sri Pinem selaku Masyarakat Desa
b. Jumiati selaku Masyarakat Desa
c. Suryo Karto selaku Masyarakat Desa
d. Winarno Sarip selaku Masyarakat Desa
e. Karman Ngadi selaku Masyarakat Desa

3.4. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 (dua) jenis sumber data, yaitu:

1. Sumber Data Primer

Adapun menurut Sugiyono (2022:104) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang dimaksud yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari tempat objek penelitian dilakukan. Peneliti juga menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan sebagai data primer mengenai analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Desa Sugiharjo Kecamatan Kuis Kabupaten Deli Serdang.

2. Sumber Data Sekunder

Demikian juga data sekunder menurut Sugiyono (2022:104) adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Melainkan data diperoleh misalnya, melalui orang lain atau dari dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah peraturan, buku, jurnal dan artikel yang terkait dengan judul penelitian mengenai analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Desa Sugiharjo Kecamatan Kuis Kabupaten Deli Serdang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan tanpa mengetahui teknik pengumpulan data terlebih dahulu. Untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan penelitian ini, maka peneliti memperoleh data melalui:

1. Observasi

Menurut Marshall (1995), (dalam Sugiyono 2022:106) melalui observasi peneliti belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut. Data dikumpulkan melalui pengamatan dan dengan mencatat secara langsung gejala-gejala yang ada pada lokasi penelitian. Tujuan penelitian ini adalah mengamati dan memahami perilaku kelompok orang maupun individu pada keadaan tertentu. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi langsung di lapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terhadap kinerja aparatur

desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

2. Wawancara

Wawancara menurut Esterberg (2002), (dalam Sugiyono 2022:114) adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan harapan, peneliti membutuhkan waktu yang relatif lama dalam melakukan proses wawancara yang sedetail-detailnya. Selain itu, hal ini bisa berlangsung secara berulang-ulang untuk menjawab pertanyaan yang sudah didesain. Sehingga peneliti bisa mengetahui respons subjek atau isu tertentu.

Dalam wawancara, peneliti memberikan kebebasan kepada subjek untuk menjawab pertanyaan sesuai maksud mereka. Pertanyaan yang diajukan bisa tidak terstruktur, terbuka dan sangat fleksibel. Bahkan, pertanyaan tersebut bisa berkembang sesuai situasi yang sedang terjadi. Dalam penelitian ini, para informan akan diwawancarai secara lisan sehubungan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

3. Data atau Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berupa tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang, menurut Sugiyono (2022:124). Teknik pengumpulan data dengan dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian

kualitatif. Bahan penelitian juga dapat berasal dari pikiran seseorang yang tertuang di dalam buku atau naskah-naskah yang terpublikasikan untuk dianalisis, diinterpretasikan dan digali guna menentukan tingkat pencapaian pemahaman terhadap topik tertentu dari sebuah bahan atau teks tersebut. Hasil penelitian akan lebih dapat dipercaya apabila didukung oleh sejarah pribadi seperti pada kehidupan di masa kecil, di sekolah, di masyarakat autobiografi, karya tulis akademik dan dokumentasi yang telah ada. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan dokumentasi yaitu peneliti mendokumentasikan kegiatan wawancara dengan subjek penelitian ataupun kegiatan observasi lainnya yang dapat membantu peneliti dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini peneliti akan menggali data melalui dokumen yang berkaitan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

4. Triangulasi

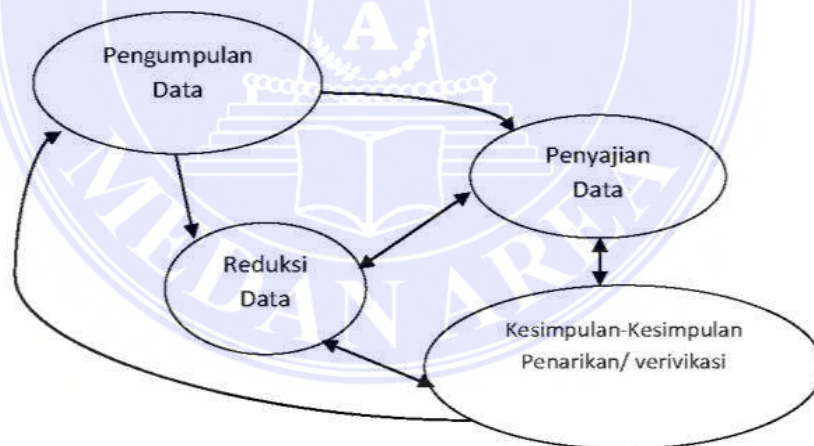
Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Teknik triangulasi, merupakan teknik yang digunakan peneliti dengan mengumpulkan data dengan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Sugiyono (2022:124).

Tujuan peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi untuk mengumpulkan data serta menguji kredibilitas data dengan cara mengecek kredibilitas data melalui berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber

data sekaligus agar dapat meningkatkan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan di lokasi penelitian, maka data yang diperoleh akan lebih konsisten, tuntas dan pasti.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif, Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2022:133) mengatakan bahwa kegiatan dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan tidak pernah berakhir sampai diperoleh data yang tepat. Teknik dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/ verifikasi. Model analisis data sesuai teori Miles and Huberman (1984) ditunjukkan pada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Model Interaktif Analisis Data Miles and Huberman (1984)

Dari gambar model interaktif analisa data menurut Miles and Huberman (1984) di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pada tahap awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/ obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua agar memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi yang berkaitan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

2. Reduksi Data

Reduksi data berarti merangkum, memilih serta memfokuskan hal-hal yang pokok dan yang penting agar mendapatkan gambaran yang lebih jelas berkaitan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang serta apabila ditemukan data yang tidak relevan maka harus dibuang kemudian mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil.

3. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan setelah reduksi data dan peneliti mendapatkan informasi lengkap untuk menjawab pertanyaan penelitian yang berkaitan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang. Informasi itu kemudian disusun dengan baik dan sistematis sehingga dapat kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data

dalam penelitian kualitatif adalah berupa kalimat atau teks naratif, berbentuk matriks, grafik jaringan maupun bagan yang tetap terdapat deskripsian.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah teknik analisis data terakhir setelah penyajian data dan teknik ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengambil suatu tindakan yang berkaitan dengan analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang.

3.7. Defenisi Konsep

Definisi konseptual adalah unsur penelitian yang menjelaskan tentang karakteristik sesuatu masalah yang hendak diteliti. Konsep pemikiran digunakan untuk mempersempit makna yang akan dipelajari dari uraian sebelumnya, dapat dikemukakan definisi konseptual dari masing-masing variable yaitu:

1. Analisis dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya.
2. Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam memenuhi tanggung jawabnya dan mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu. Itu dipengaruhi oleh sejumlah faktor.
3. Aparatur Desa adalah semua unsur yang terlibat di dalam desa, baik itu dari unsur RT, RW, Kepala Dusun (Kadus), Kepala Urusan (Kaur)/ Kepala Seksi (Kasi), Sekretaris Desa (Sekdes), dan Kepala Desa (Kades), serta Badan Permusyawaratan Desa (BPD) maupun Pemberdayaan Kesejahteraan

Keluarga (PKK), Karang Taruna, Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD)/ Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), dan Pemangku Adat.

4. Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

3.8. Defenisi Operasional

Untuk memastikan tidak adanya ambiguitas atau salah tafsir, penulis akan menjelaskan istilah-istilah yang digunakan dalam penelitian ini. Juga memberikan arah dan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini dan untuk memberikan pengertian kepada pembaca mengenai apa yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun istilah yang perlu ditekankan adalah mengenai aspek penilaian kinerja pegawai yang perlu dipenuhi dalam hal analisis kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), yaitu:

1. Kualitas kerja adalah mutu hasil kerja yang di dasarkan pada standar yang ditetapkan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja.
2. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.
3. Disiplin dalam bekerja adalah pegawai harus disiplin pada dirinya, tugasnya serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif adalah kemampuan mengenali masalah-masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang belum diberikan.
5. Tanggung Jawab adalah kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakannya serta perilaku kerjanya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah penulis kemukakan, kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada desa sugiharjo kecamatan batang kuis kabupaten deli serdang sudah berjalan dengan baik namun belum optimal. Dilihat dari teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017), yaitu :

1. Kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Desa Sugiharjo belum optimal, dapat dilihat dari dimensi :
 - a. Kualitas kerja aparatur Desa Sugiharjo dilihat dari aspek ketepatan ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
 - b. Kuantitas kerja dilihat dari banyaknya hasil kerja sesuai waktu kerja yang ada dinilai belum baik karena penyelesaian pelayanan administrasi desa lebih dari 2 hari kerja.
 - c. Disiplin aparatur Desa Sugiharjo dalam bekerja masih belum optimal sehingga tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat Desa Sugiharjo.
 - d. Inisiatif aparatur Desa Sugiharjo dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari masih kurang baik.

- e. Tanggung jawab aparatur Desa Sugiharjo dalam melaksanakan tugas-tugasnya masih belum optimal. Bentuk tanggung jawab yang dimiliki aparatur Desa Sugiharjo belum sesuai dengan misi dari Desa Sugiharjo.
2. Faktor yang menjadi penghambat kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Desa Sugiharjo, yaitu :
- a. Kurangnya jumlah SDM aparatur Desa Sugiharjo membuat pekerjaan aparatur desa dalam menyelesaikan pelayanan administrasi desa tidak selesai tepat waktu karena pekerjaan aparatur Desa Sugiharjo sudah melebihi kapasitas dari jumlah SDM aparatur desa yang ada, sehingga kuantitas kerja aparatur Desa Sugiharjo menjadi belum optimal.
 - b. Kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM aparatur Desa Sugiharjo menjadikan kuantitas kerja aparatur Desa Sugiharjo dinilai belum baik karena membuat aparatur desa mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sarana pendukung kerja seperti laptop dan komputer serta kurang memahami cara kerja program *Microsoft Office* ataupun program komputer lainnya.
 - c. Kurangnya sarana pendukung kerja yang tersedia. Sarana pendukung kerja yang dimaksud di sini yaitu seperti, laptop atau komputer. Dalam hal kurang tersedianya sarana pendukung kerja seperti laptop atau komputer, akan menimbulkan kinerja yang tidak optimal yang pada akhirnya akan menghasilkan prestasi kerja dan hasil kerja yang tidak memuaskan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis mencoba untuk memberikan saran yang mungkin akan bermanfaat untuk Kantor Desa Sugiharjo supaya kinerja aparatur desa Sugiharjo dapat bekerja dengan optimal dan tata ruang dapat diterapkan menjadi lebih baik lagi. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Kepala Desa Sugiharjo, agar menambah jumlah SDM aparatur desa agar pencapaian target kinerja aparatur desa mampu terlaksana dengan baik dan juga sesuai dengan yang di harapkan oleh Pemerintahan Desa Sugiharjo. Kinerja pegawai harus terus ditingkatkan dan dioptimalkan sehingga aspek yang lemah, yaitu peningkatan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan akan dapat meningkatkan hasil yang optimal.
2. Disarankan kepada Kepala Desa Sugiharjo, untuk melakukan pelatihan dan pengembangan SDM kepada aparatur Desa Sugiharjo. Pelatihan dan pengembangan tersebut berupa pelatihan dan pengembangan tentang cara mengoperasikan laptop atau komputer serta cara kerja program *Microsoft Office* ataupun program komputer lainnya.
3. Disarankan kepada Kepala Desa Sugiharjo, agar menambah ketersediaan sarana pendukung kerja seperti laptop atau komputer pada Kantor Desa Sugiharjo karena sarana pendukung kerja merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang kinerja agar tercapainya tujuan Pemerintahan Desa Sugiharjo sesuai dengan visi dan misinya.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan

- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Indeks Desa Membangun.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia 96 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Kerja Sama Desa di Bidang Pemerintahan Desa.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2015 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa.

Buku

- Creswell, John W, 2016. *Reseach Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Edisi Keempat (Cetakan Kesatu). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Elvera dan Yesita, 2021. *Metodologi Penelitian*, Andi (Anggota IKAPI), Yogyakarta.
- Jamaludin, Adon Nasrullah, 2017. *Sosiologi Pedesaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumuperkasa.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahmudi. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi 3 Cet. 2*. Yogyakarta: UPP STTIM.
- Mangkunegara A. A. Anwar Prabu 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Pabundu, Ika. 2014. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Raharjo, Muhammad Mu'iz, 2020, *Administrasi Pemerintahan Desa Di Indonesia*, Gava Media, Yogyakarta.
- Raharjo, Muhammad Mu'iz, 2021, *Pokok-Pokok dan Sistem Pemerintahan Desa (Teori, Regulasi dan Implementasi)*, Grafindo Persada, Depok.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sumardjo, Mahendro dan Priana, Juni. 2018. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia (Konsep - Konsep Kunci)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Soewarno, Handyaningrat, 2006, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Gunung Agung.
- Tangkilisan, S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widayarsana.
- Wahjono, Sentot Imam dkk, 2019, *Pengantar Manajemen*, Grafindo Persada, Depok .
- Wasistion , S dan Tahir, M.I, 2006. *Prospek Pengembangan Desa*, Bandung: Fokusmedia.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk, 2020, *Manajemen Strategi*, Indonesia Pustaka, Sidoarjo.

Jurnal

- Ardiana, Tri Riyadi. 2022. *Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelayanan Publik Di Desa Treko Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang*. Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara. Volume 6, Nomor 1.
- Hudi, Moh. Setyobakti. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Pada Pemerintah Desa di Kabupaten Lumajang*. Jurnal Progress Conference. Volume 1 Nomor 1.
- Laila, Sokhizanolo. 2022. *Kinerja Pegawai Kantor Desa Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Di Desa Hilimaufa Kecamatan Mazo Kabupaten Nias Selatan*. Jurnal Governance Opinion. Volume 7, Nomor 1.
- Lestari, Melli Puspita. 2022. *Kinerja Aparatur Desa Dlm Pelaksanaan Pelayananpublik Pada Kantor Desa Sengkong Kecamatan Sesayap Hilir Kabupaten Tana Tidung*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Volume 10, Nomor 3.

- Wicaksono, Eko dan Maulana, Samsul Ilyas. 2022. *Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Desa Karanggeger Kecamatan Pajarakan Kabupaten Probolinggo)*. Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Volume 15, Nomor 01.
- Setyawati, Iin Endah dan Muhammad, Fajar. 2022. *Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Di Kantor Desa Cinunuk*. Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari. Volume 3, Nomor 1.
- Setyawati, Nanik dan Tahwin, Muhammad. 2021. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang*. Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen. Volume 7, Nomor 2.
- Setiawati, Budi dan Farhani Ahmad. 2019. *Analisis Kinerja Pemerintah Desa Untuk Pembangunan Infrastruktur Jalan Usaha Tani Di Desa Matarah Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis. Volume 3, Nomor 2.
- Subadi, Wahyu. 2019. *Kinerja Aparat Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa Ribang Kecamatan Muara Uya Kabupaten Tabalong (Studi Pada Kaur Pemerintahan)*. Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Bisnis. Volume 3, Nomor 2.
- Wahyudi, Agus, dkk. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Perangkat Desa (Studi Pada Perangkat Desa Di Kabupaten Sumbawa)*. Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana. Volume 5, Nomor 2.

Internet

<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jpv/article/view/9251/4836>
<file:///C:/Users/PC/Downloads/19202-38828-1-SM.pdf>

<https://eprints.umm.ac.id/54833/5/BAB%20III.pdf>

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/19247/18798#:~:text=Tata%20Kelola%20Pemerintahan%20Adalah%20Suatu,Administratif%2C%20Menjalankan%20Disiplin%20Anggaran%20Serta>

<https://www.kompas.com/skola/read/2022/03/09/180000169/6-tahap-penyusunan-rencana-strategis?page=all>

<https://idtesis.com/teori-lengkap-tentang-efektivitas-program-menurut-para-ahli-dan-contoh-tesis-efektivitas-program/>

<https://www.dictio.id/t/dimensi-apa-saja-yang-digunakan-untuk-pengukuran-efektivitas-organisasi/11734>

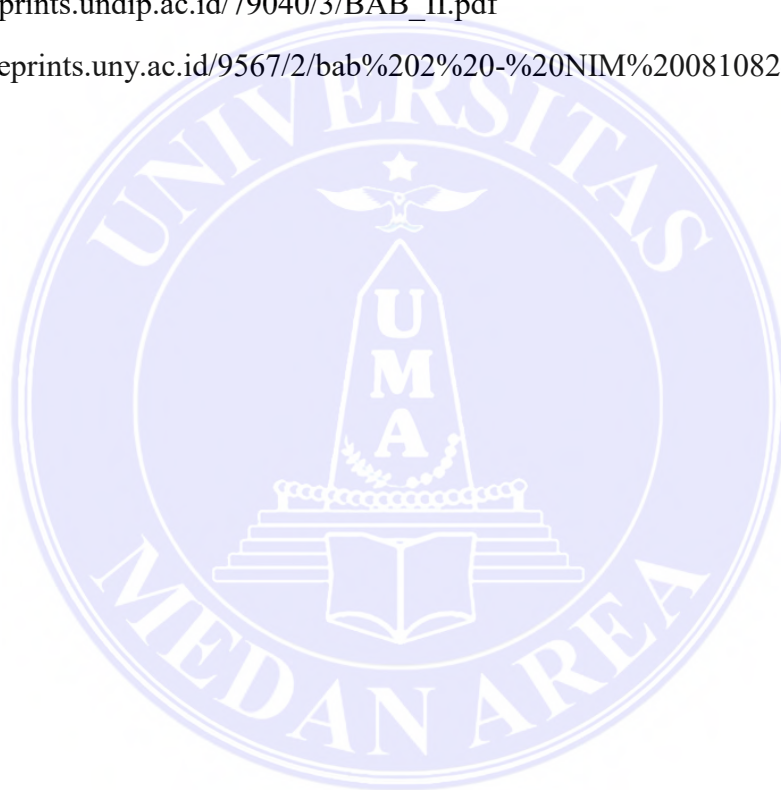
<https://rejabar.republika.co.id/berita/rmm841396/status-tak-jelas-buat-motivasi-bekerja-perangkat-desa-rendah>

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>


https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/2038/8/13.%20UNIKOM_Kristina%20Natalia_BAB%20II.pdf

http://eprints.undip.ac.id/79040/3/BAB_II.pdf

<https://eprints.uny.ac.id/9567/2/bab%202%20-%20NIM%2008108247088.pdf>



LAMPIRAN I SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
Program Magister : Ilmu Administrasi Publik - Agribisnis - Ilmu Hukum - Psikologi -
Manajemen - Program Doktor : Ilmu Pertanian
Jl. Setia Budi No. 79-B TJ, Rejo Medan Sunggal Kota Medan Sumatera Utara 20112 Indonesia
Telp. (061) 8201994 Fax. (061) 8226331

Nomor : 1366 /PPS-UMA/WD1/01/VIII/2022 12 Agustus 2022
 Lampiran : -
 Hal : Surat Ijin Penelitian MAP

Yth. Kepala Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis
Kabupaten Deli Serdang


Dengan hormat,

Selubungan dengan adanya tugas akhir bagi mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu memberikan izin rekomendasi penelitian / observasi lapangan kepada mahasiswa tersebut namanya dibawah ini :

Nama : Nidi Watri
 N P M : 211801006
 Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
 Judul Tesis : ANALISIS KINERJA APARATUR DESA DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DESA PADA DESA SUGIHARJO KECAMATAN BATANG KUIS KABUPATEN DELI SERDANG

Untuk melaksanakan pengambilan data di desa sugiharjo kecamatan batang kuis kabupaten deli serdang sebagai bahan melengkapi tugas dalam Penulisan Tesis di Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Direktur Akademik

 Dr. Sutiyani Hardju, S.Psi, MA

CC: File

Kampus Utama : Jalan Kualan No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7566878 Fax. (061) 7366998 Medan 20223

LAMPIRAN II

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
KECAMATAN BATANG KUIS
DESA SUGIHARJO

Alamat : Jln. Puskemas Dusun I Desa Sugiharjo Kode Pos : 20372

SURAT KETERANGAN
NOMOR : 460/1154 /SH/XII/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **HARIADI PUTRA**
jabatan : Kepala Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis

Berdasarkan Surat Kepala Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Nomor 460/764/SH/X/2022 tanggal 26 Oktober 2022 tentang Pemberian Izin Melakukan Penelitian pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang, dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **NIDI WATRI**
N P M : 211801006
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Medan Area
Judul Tesis : Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang

Telah selesai melakukan penelitian dan pengambilan data mulai tanggal 27 Oktober 2022 sampai dengan 27 Desember 2022 pada Desa Sugiharjo Kecamatan Batang Kuis Kabupaten Deli Serdang sebagai bahan melengkapi tugas dalam penulisan Tesis pada Program Magister Ilmu Administrasi Publik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Desa Sugiharjo, 27 Desember 2022


HARIADI PUTRA
KEPALA DESA SUGIHARJO
KECAMATAN BATANG KUIS,
DESA SUGIHARJO
Kec. Batang Kuis Kab. Deli Serdang

LAMPIRAN III GAMBAR KANTOR DESA SUGIHARJO



Papan Nama (Plank) Kantor Desa Sugiharjo



Tampak Depan Kantor Desa Sugiharjo

LAMPIRAN IV

SARANA DAN PRASARANA KANTOR DESA SUGIHARJO



Aula atau Ruang Pertemuan Kantor Desa Sugiharjo



Tampak Depan Bagian Pelayanan Administrasi Kantor Desa Sugiharjo



Ruang Kepala Seksi Pemerintahan Desa



Ruang Kepala Urusan Umum dan Perencanaan

LAMPIRAN V

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara dengan Bapak Hariadi Putra selaku Kepala Desa Sugiharjo
(07 November 2022)



Wawancara dengan Bapak Irawan, S.Pd.I selaku Sekretaris Desa Sugiharjo
(24 November 2022)



Wawancara dengan Ibu Yunita selaku Kasi Pemerintahan Desa Sugiharjo
(24 November 2022)



Wawancara dengan Bapak Suryo Karto selaku Masyarakat Desa Sugiharjo
(24 November 2022)



Wawancara dengan Ibu Sri Pinem dan Ibu Jumiati
selaku Masyarakat Desa Sugiharjo (16 Desember 2022)



Wawancara dengan Bapak Winarno Sarip dan Bapak Kaarman Ngadi
selaku Masyarakat Desa Sugiharjo (16 Desember 2022)

LAMPIRAN VI STRUKTUR ORGANISASI KANTOR DESA SUGIHARJO

