

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT DESA ORSEDES KECAMATAN BORONADU KABUPATEN NIAS SELATAN*ANALYSIS OF FACTORS THAT INFLUENCE THE PERFORMANCE OF ORSEDES VILLAGE OFFICIALS, BORONADU DISTRICT, SOUTH NIAS REGENCY*

Oleh:
Noferius Giawa
Yoel Melsaro Larosa
Delipiter Lase
Syah Abadi Mendrofa

Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Email:
noferiusgiawa01@gmail.com

Abstrak: Perangkat desa memainkan peran krusial dalam penyelenggaraan pemerintahan tingkat lokal, mengkoordinasikan layanan publik, dan menggerakkan pembangunan komunitas di tingkat desa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan masyarakat. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap perangkat desa setempat sebagai sumber data primer. Selain itu, data sekunder seperti peraturan perundang-undangan terkait desa dan laporan kinerja juga dianalisis untuk memberikan konteks yang lebih luas. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa seperti kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepuasan kerja, ketersediaan sumber daya dan anggaran, kualitas komunikasi dan koordinasi, keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat, tingkat dukungan dari pemerintah daerah, karakteristik sosial dan budaya masyarakat desa dan keterlibatan dan peran lembaga masyarakat. Dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan informan sebanyak 10 orang. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menggunakan pengamatan (observasi), wawancara (interview) dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparat desa Orsedes dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait sehingga dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan terhadap kinerja yang sebelumnya untuk dapat meningkatkan kinerja perangkat Desa Orsedes. Peningkatan kinerja perangkat desa Orsedes dapat terwujud secara maksimal dengan menyediakan anggaran yang dibutuhkan, mendorong partisipasi masyarakat serta berusaha meningkatkan kapasitas perangkat desa Orsedes melalui berbagai pelatihan dan pengembangan kapasitas lainnya.

Kata kunci: faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

Abstract: Competition in the business world in the field of products and services that are increasingly stringent is to provide value and satisfaction for consumers with increasingly quality products and services. Business actors must have conditions that must be met by business actors, namely, they must achieve a competitive advantage in creating products or services that are of interest to consumers. The management of business actors must be able to manage their business properly so that consumers do not switch to other companies. Business actors are required to understand all the needs and desires of consumers. For companies, customer satisfaction is a means of marketing. Companies should pay more attention to customer or consumer satisfaction. Consumers often pay attention to the price of goods. Consumers are usually said to be the central point that the market must pay attention to. CV. Bintang Keramik Gunungsitoli is a macro business engaged in the building sector, especially in the field of equipment in building construction. CV. Bintang Keramik Gunungsitoli has developed very well because the resource management and strategies used are able to compete with other companies engaged in similar fields. In this study, using a qualitative research type with a sample of 23 people. To obtain the required data, the researcher used observations and interviews. The results showed that a good marketing strategy can increase product sales at CV. Bintang Keramik Gunungsitoli. Thus the marketing strategy really needs to be considered to develop the company going forward. In addition, CV. Bintang Keramik Gunungsitoli carries out a marketing strategy by determining market segmentation, namely identifying the area to be reached

Keywords: marketing strategy, sales, analysis.

Latar Belakang

Pemerintah Indonesia telah menerapkan kebijakan desentralisasi sejak tahun 2001, yang memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah dan desa untuk mengelola sumber daya dan layanan publik. Hal ini membuat peran perangkat desa semakin penting dalam membantu pemerintah daerah untuk memberikan layanan publik yang terbaik kepada masyarakat desa.

Namun, terdapat beberapa kendala dalam kinerja perangkat desa, seperti kurangnya kemampuan dan pengetahuan dalam mengelola sumber daya dan layanan publik, serta kekurangan dukungan dari pemerintah daerah. Oleh karena itu, diperlukan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa agar dapat mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan layanan publik di desa.

Secara umum, kinerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Kinerja dapat diukur dengan berbagai cara, seperti produktivitas, kualitas hasil yang dihasilkan, efisiensi sumber daya, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mengindikasikan bahwa seseorang atau organisasi telah berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Menurut para ahli, kinerja adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui penggunaan sumber daya yang tersedia (Armstrong & Baron, 2005; Milkovich et al., 2008). Merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu (Robbins & Coulter, 2012). Kinerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien (Cascio, 2006). Sedangkan menurut Dessler (2011), kinerja adalah kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dengan cara yang efektif dan efisien, serta memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa di Indonesia, pemerintahan desa memiliki tugas pokok dan fungsi, yaitu (1) perencanaan pembangunan desa, (2) pemberdayaan masyarakat, (3) pembinaan pemerintahan desa, (4) pelayanan publik, (5) pembangunan infrastruktur desa, (6) penanggulangan kemiskinan, (7) perlindungan dan pemberdayaan perempuan, anak, dan keluarga berencana, dan (8) melaksanakan tugas-tugas lain yang ditugaskan oleh pemerintah kabupaten/kota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan desa. Tugas pokok dan fungsi pemerintahan desa tersebut menjadikan desa sebagai unit pemerintahan yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan memajukan kepentingan masyarakat setempat. Tugas-tugas tersebut juga harus dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, partisipasi masyarakat, dan keadilan dalam rangka memperkuat otonomi desa.

Tugas pokok dan fungsi pemerintahan desa dilaksanakan oleh Kepala Desa dan perangkat desa yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan (sebagaimana diatur dalam Pasal 74 UU No. 6/2014 tentang Desa). Tugas Kepala Desa meliputi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan perlindungan masyarakat. Tugas Sekretaris Desa meliputi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan perlindungan masyarakat. Tugas Kepala Urusan meliputi penyelenggaraan tugas teknis di bidang pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat, dan perlindungan masyarakat yang menjadi tanggung jawab seksi atau bagian yang dipimpinnya, serta membantu Kepala Desa dan Sekretaris Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

Keberhasilan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pemerintah desa sangat mempengaruhi kinerja pemerintah desa secara keseluruhan. Apabila pemerintah desa dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, maka kinerja pemerintah desa akan meningkat. Hal ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan pemerintah desa. Kinerja yang baik akan mencerminkan keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan desa dan kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik yang diberikan. Keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan desa sangat tergantung pada kemampuan perangkat desa dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Aparat desa yang kompeten, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta berintegritas tinggi akan memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pemerintahan desa secara keseluruhan.

Sayangnya, tidak jarang kinerja perangkat desa tidak sesuai dengan harapan karena beberapa faktor. Beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja perangkat desa kurang sesuai dari yang diharapkan, antara lain (1) kurangnya kompetensi dan keterampilan, (2) kurangnya motivasi dan dedikasi, (3) kualitas manajemen dan kepemimpinan dalam pemerintahan desa, (4) keterbatasan sumber daya, dan (4) faktor politik dan konflik kepentingan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Setyawati & Tahwin (2021) yang membuktikan bahwa motivasi, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

Demikian juga hasil penelitian Setyawati & Tahwin (2021) menyimpulkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap pengelolaan keuangan desa dan kinerja pemerintah desa

Untuk mengatasi kinerja perangkat desa yang kurang optimal tersebut, perlu ada upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa melalui pelatihan dan peningkatan kapasitas. Selain itu, perlu juga dilakukan perbaikan manajemen dan kepemimpinan dalam pemerintahan desa, memastikan tersedianya sumber daya yang memadai, serta mengelola faktor politik dan konflik kepentingan secara bijak dan transparan.

Memahami pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam kinerja perangkat desa merupakan langkah awal yang baik untuk mengatasi masalah yang ada. Dalam banyak kasus, masalah SDM sering kali menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Meskipun Untuk SDM sering kali menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja perangkat desa, namun menyusun strategi peningkatan kinerja perangkat desa, perlu dilakukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Langkah pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja perangkat desa. Beberapa faktor yang biasanya dipertimbangkan adalah kompetensi dan keterampilan, motivasi dan antusiasme, etika dan integritas, manajemen sumber daya, koordinasi dan kerja sama, serta faktor lingkungan lainnya.

Meskipun faktor-faktor seperti kompetensi dan keterampilan, motivasi dan antusiasme, etika dan integritas, pengelolaan sumber daya, koordinasi dan kerja sama, dan faktor lingkungan lainnya secara umum berlaku dalam organisasi, penting juga untuk melihat faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi kinerja perangkat desa. Beberapa faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi kinerja aparat desa antara lain kondisi geografis dan demografis, ketersediaan sumber daya, faktor politik, serta kultur dan nilai-nilai budaya. Menganalisis faktor-faktor kontekstual ini adalah penting, sebagai bagian dari pemahaman menyeluruh terhadap kinerja aparat desa. Analisis yang baik akan memperhitungkan aspek-aspek ini dan menyusun strategi yang relevan dengan kondisi kontekstual yang ada. Dengan demikian, langkah-langkah yang diambil dapat lebih sesuai dengan kebutuhan dan tantangan yang dihadapi oleh aparat desa dalam lingkungan mereka.

Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias sebagai subjek dalam penelitian ini adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (UU Nomor 6 Tahun 2014). Sedangkan pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis, di Desa Orsedes ditemukan bahwa hubungan komunikasi antara kepala desa dengan perangkat desa masih dangkal, begitu juga dengan hubungan komunikasi antara perangkat desa dengan masyarakat. Ditemukan juga penyampaian layanan yang lambat, hal ini mencakup keterlambatan dalam memproses tugas-tugas administratif, seperti menerbitkan dokumen identitas, surat keterangan lahir atau kematian, dokumen kepemilikan tanah, atau dokumen penting lainnya. Penyampaian layanan yang lambat dapat menyebabkan frustrasi dan ketidaknyamanan bagi anggota masyarakat yang bergantung pada layanan ini.

Di Desa Orsedes ditemukan kurangnya transparansi, sehingga sulit bagi anggota masyarakat untuk memahami proses pengambilan keputusan, alokasi sumber daya, atau bagaimana dana publik digunakan. Hal ini dapat menimbulkan sikap skeptis, kecurigaan, dan kehilangan kepercayaan terhadap pemerintah desa. Layanan pemerintah desa masih terbatas untuk diakses oleh semua anggota masyarakat. Ketika layanan tidak terdistribusi secara geografis dengan baik, sehingga menyulitkan masyarakat di daerah terpencil untuk mengakses layanan yang diperlukan.

Memburuknya layanan pemerintah desa dapat berdampak negatif pada kesejahteraan masyarakat, menghambat pembangunan, dan mengikis kepercayaan terhadap pemerintah daerah. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif, termasuk perbaikan proses, peningkatan kapasitas, alokasi sumber daya, dan membangun saluran komunikasi yang terbuka antara pemerintah desa dan masyarakat.

Dengan adanya identifikasi permasalahan yang dihadapi oleh para perangkat desa tersebut di atas dapat memberikan input bagi pemimpin dalam memperbaiki situasi dan keadaan yang terjadi sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan kembali kinerja kerja dalam meningkatkan hasil yang diinginkan. Dari pengamatan peneliti, kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor inilah yang perlu diperhatikan agar kinerja para perangkat desa semakin meningkat, dan peningkatan kinerja dimaksud akan memberikan dampak positif bagi Pemerintah Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui tentang faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat Desa, dengan mengangkat judul penelitian **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERANGKAT DESA ORSEDES KECAMATAN BORONADU KABUPATEN NIAS SELATAN”**.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan:

1. Faktor-faktor apa saja yang berkontribusi terhadap kinerja perangkat desa Orsedes di Kecamatan Boronadu, Kabupaten Nias Selatan.
2. Bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja perangkat desa Orsedes di Kecamatan Boronadu, Kabupaten Nias Selatan.
3. Upaya-upaya apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa ORSEDES di Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang di perlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahwa untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain (Mangkunegara 2017).

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (Mangkunegara (2017).

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ada banyak pengertian kinerja yang dikemukakan para ahli. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Rafiq, 2019: 132).

Menurut Sutrisno (2016:172), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.” Menurut Afandi (2018:83), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.”

Selain itu menurut Fahmi (2017:188), mengatakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Tentunya proses yang dapat diukur apalagi melibatkan periode tertentu sudah pasti berhubungan dengan waktu. Namun dalam mencapai suatu tujuan organisasi, diperlukan pencapaian kualitas dan kuantitas yang maksimal.

Menurut Setyowati dan Haryani (2016: 179), bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

Mathis dan Jocsan (2016:269), bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat dalam mengembang pekerjaan”. Rivai dan Sagala (2019:269), menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Untuk dapat mengetahui kinerja seseorang atau organisasi, perlu diadakan pengukuran kinerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2017: 270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologi, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan

keterampilan baik fisik maupun mental. Variabel psikologi meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:67), “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

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). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Mahsun (2016: 78), ada beberapa elemen pokok yaitu:

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja atau penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas.
5. Pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Fokus pengukuran kinerja sektor publik justru terletak pada *outcome* dan bukan *input* dan proses *outcome* yang dimaksudkan adalah *outcome* yang dihasilkan oleh individu ataupun organisasi secara keseluruhan, *outcome* harus mampu memenuhi harapan dan kebutuhan masyarakat menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi sektor publik.

Menurut Mangkunegara (2017:36), dikatakan bahwa: terdapat aspek-aspek standar pekerjaan yang terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif meliputi:

1. Aspek kuantitatif yaitu:
 - a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan;
 - b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan;
 - c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan; dan
 - d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Aspek kualitatif yaitu:
 - a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan;
 - b. Tingkat kemampuan dalam bekerja;
 - c. Kemampuan menganalisis data dan informasi yang ada; kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan; dan
 - d. Kemampuan untuk mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen masyarakat).

Indikator Kinerja

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Bintoro (2017:85), ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

1. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

2. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik,

memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis.

3. Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal.

Pengertian Desa

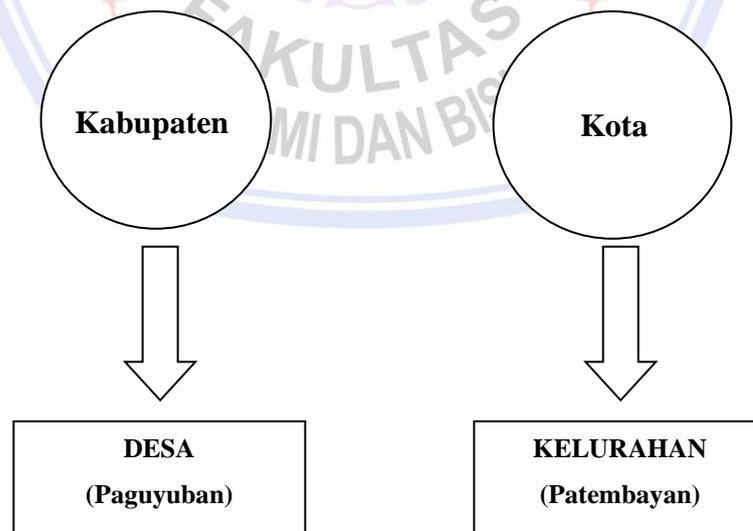
Sesuai dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2002 tentang data administrasi wilayah pemerintahan per 31 Desember 2002 bahwa di Indonesia terdapat 62.561 desa, sedangkan jumlah kelurahan suatu wilayah di bawah kecamatan dan umumnya berada di daerah perkotaan hanya sebanyak 6.694 wilayah. Ini artinya bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia wilayahnya sekitar 90% berupa pemerintahan desa dan hanya sekitar 10% berupa pemerintahan kelurahan yang bersifat perkotaan.

Berdasarkan data tersebut di atas maka kedudukan desa sangat penting baik sebagai alat untuk mencapai tujuan pembangunan nasional maupun sebagai lembaga yang memperkuat struktur pemerintahan Negara Indonesia. Menurut Hanif Nurcholis (2019:1), bahwa:

“Sebagai alat untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, Desa merupakan agen pemerintah terdepan yang dapat menjangkau kelompok sasaran riil yang hendak disejahterakan. Sedangkan sebagai lembaga pemerintahan, Desa merupakan lembaga yang dapat memperkuat lembaga pemerintahan nasional karena desa sebagai kesatuan masyarakat hukum adat telah terbukti memiliki daya tahan luar biasa sepanjang keberadaannya”.

Desa berada di bawah pemerintahan Kabupaten, suatu daerah otonom yang bersifat pedesaan. Di kota tidak ada desa. Di bawah Pemerintahan Kota hanya ada Kelurahan. Dengan demikian, desa berada di wilayah Kabupaten yang bersifat pedesaan sedangkan kelurahan berada di wilayah perkotaan. Desa dihuni oleh masyarakat yang hidup dalam satu budaya yang relatif *homogeny*. Masyarakat desa terikat oleh kesamaan dan kesatuan sistem nilai sosial-budaya. Mereka bermasyarakat secara rukun dan guyub. Karena itu, mereka disebut masyarakat paguyuban (*gemeinschaft*). Sedangkan kelurahan dihuni oleh masyarakat kota mandiri. Anggota masyarakatnya tidak terikat dalam sistem nilai budaya yang relatif *homogeny* seperti di desa. Mereka hidup secara otonom atau sendiri-sendiri. Tidak seperti orang desa yang merasa satu ikatan persaudaraan dengan orang se-desa, orang kota hanya merasa satu ikatan dengan anggota perkumpulannya, seprofesi, dan sekepentingan.

Umumnya, mereka menjadi anggota perkumpulan formal seperti organisasi profesi atau pekerjaan, olah raga, hobi, seni, dan lain-lain. Jenis pekerjaannya pun beragam yaitu pedagang, pegawai Negeri, TNI/Polri, buruh, dokter, pengacara, pengusaha, dan lain-lain. Merekapun memiliki mobilitas yang tinggi, suka pergi kemana-mana. Kehidupan bermasyarakat seperti itu disebut masyarakat patembayan (*gesellschaft*).



Gambar 1. Keberadaan desa dalam NKRI

Sumber data: Bayu Surianinggrat dalam Hanif Nurcholis (2019:14)

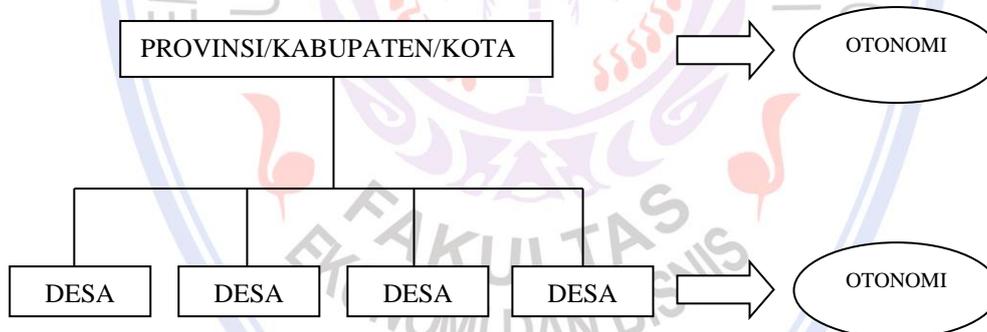
Masyarakat desa yang dicirikan seperti itu disebut sebagai masyarakat yang bersifat komunal, hidup dalam kebersamaan. Masyarakat yang bersifat komunal mempunyai ciri-ciri kebersamaan : saling mengenal, bahu membahu, gotong royong dalam memecahkan masalah bersama atau umum, dan menghormati nilai kebersamaan. Masyarakat dengan ciri-ciri demikian disebut sebagai kesatuan masyarakat hukum. Maksudnya adalah kesatuan masyarakat yang terikat oleh tata cara tertentu yang mengatur peri kehidupannya sendiri. Kelurahan bukan kesatuan masyarakat hukum karena tidak memiliki tata cara tertentu untuk mengatur peri kehidupannya. Penduduk yang tinggal di Kelurahan hanya sebagai anggota masyarakat hukum pemerintah kota yang bersifat formal.

Status Desa

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 menetapkan bahwa “desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem Pemerintahan Nasional dan berada di daerah kabupaten”. Mengatur artinya kewenangan membuat kebijakan yang bersifat mengatur (*policy making*) sedangkan mengurus artinya kewenangan membuat aturan pelaksanaan (*policy implementation*).

Kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan mengatur dan mengurus kepentingannya sendiri, berarti kesatuan masyarakat hukum tersebut mempunyai otonomi karena ia berwenang membuat kebijakan yang bersifat mengatur dan sekaligus juga berwenang membuat aturan pelaksanaannya. Dengan demikian, desa mempunyai otonomi. Hanya saja otonomi desa bukan otonomi formal seperti yang dimiliki pemerintah provinsi dan kabupaten/kota tetapi otonomi berdasarkan asal-usul dan adat istiadat.

Menurut Hanif Nurcholis (2019:33), bahwa “otonomi berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat adalah otonomi yang telah dimiliki sejak dulu kala dan telah menjadi adat istiadat yang melekat dalam masyarakat desa yang bersangkutan”.



Gambar 2 . Gambaran Status Desa

Sumber : Hanif Nurcholis (2019:33)

Otonomi yang dimiliki pemerintah provinsi dan kabupaten/kota adalah otonomi formal atau resmi. Artinya, pemerintah provinsi dan kabupaten/kota tersebut mempunyai kewenangan mengatur dan mengurus urusan masyarakat setempat (memiliki otonomi) berasal dari peraturan perundang-undangan formal. Oleh karena itu, urusan-urusan yang akhirnya menjadi kewenangannya ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Sedangkan otonomi yang dimiliki pemerintah desa adalah otonomi berdasarkan asal-usul dan adat istiadat. Artinya otonomi desa bukan berasal dan akibat dari pengaturan perundang-undangan tapi berasal dari asal-usul dan adat istiadat desa sendiri yang dikembangkan, dipelihara, dipertahankan masyarakat setempat dari dulu sampai sekarang. Dengan demikian, jika desa memang mempunyai urusan-urusan yang secara adat diatur dan diurus, maka undang-undang mengakuinya. Jadi, Undang-Undang hanya mengakui urusan-urusan yang diatur dan diurus oleh desa tersebut, bukan menentukan urusan-urusan yang diatur dan diurus oleh desa tersebut, bukan menentukan urusan-urusan sebagaimana pada kabupaten/kota dan provinsi.

Kedudukan Perangkat Desa

Perangkat Desa adalah salah satu organ pemerintah desa, selain Kepala Desa. Sesuai rumusan Pasal 1 angka 3 UU Desa, kedudukan Perangkat Desa adalah “pembantu” bagi Kepala Desa dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Dalam sistem ketatanegaraan Indonesia, kedudukan „pembantu“ juga dilekatkan kepada Wakil Presiden dan menteri-menteri. Perangkat Desa diatur dalam Pasal 48-53 UU Desa. Secara ringkas, pasal-pasal ini mengatur tentang kedudukan dan tugas Perangkat Desa; pengangkatan dan pemberhentian; penghasilan; serta larangan-larangan dalam menjalankan tugas

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, tingkat *eksplanasi*, dan analisis serta jenis data. Dengan mengetahui jenis-jenis penelitian tersebut maka penelitian diharapkan dapat melihat metode yang paling efektif dan efisien untuk mendapat informasi yang akan digunakan untuk memecahkan masalah (Suliyanto 2016).

Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Untuk memperoleh hasil yang akurat, maka peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai.

Menurut Moleong dan Andrianto mendefinisikan informan penelitian, dapat dilihat pada halaman selanjutnya: “Informan adalah orang yang dapat memberikan keterangan atau informasi mengenai masalah yang sedang diteliti dan dapat berperan sebagai narasumber selama proses penelitian (Ardianto 2016: 61-62).

Pemilihan informan-informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sebagaimana maksud yang disampaikan oleh Sugianto dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif, adalah: *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi social yang diteliti. Maka yang menjadi kunci informasi dalam penelitian ini adalah perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan sebanyak 10 orang yang terdiri dari Kepala Desa Sekretaris Desa, Kepala Seksi, Kepala urusan Pelayanan dan Kepala Dusun.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan melakukan pengamatan (*Observasi*), wawancara dan dokumentasi untuk memperoleh data dan informasi yang diharapkan.

PEMBAHASAN DAN ANALISA

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan pada CV. Bintang Keramik Gunungsitoli, peneliti telah mendapatkan data-data yang berhubungan dengan topik pembahasan pada penelitian ini. Peneliti memperoleh data tentang strategi pemasaran dalam upaya meningkatkan penjualan. Pada dasarnya CV. Bintang Keramik Gunungsitoli tetap eksis dalam menjual produknya kepada pelanggan dan kepada siapapun yang berminat. Usaha ini berupaya melengkapi seluruh barang dagangannya, mengadakan segala bentuk barang produk yang dipasarkan dan bahkan berupaya mengidentifikasi keluhan dan harapan pelanggan, yaitu tentang apa yang mereka butuhkan, tentang bagaimana pelayanan yang seharusnya diberikan kepada para pelanggan.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh di lokasi penelitian, diketahui bahwa karyawan di CV. Bintang Keramik Gunungsitoli sebanyak 22 orang terdiri dari laki-laki dan perempuan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa Orsedes adalah proses mengidentifikasi dan memahami berbagai aspek yang dapat memengaruhi kinerja aparat desa Orsedes dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan di tingkat desa. Analisis ini penting untuk mengevaluasi sejauh mana kinerja perangkat desa Orsedes telah mencapai tujuan dan target yang ditetapkan serta untuk mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan.

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan pada penelitian ini serta hubungannya dengan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa:

1. Ada beberapa faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja perangkat desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan adalah sebagai berikut:
 - a. Kualitas sumber daya manusia.
 - b. Motivasi dan kepuasan kerja.
 - c. Ketersediaan sumber daya dan anggaran.
 - d. Kualitas komunikasi dan koordinasi.
 - e. Keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat.
 - f. Tingkat dukungan dari pemerintah daerah.
 - g. Karakteristik sosial dan budaya masyarakat desa.
 - h. Keterlibatan dan peran lembaga masyarakat.
2. Faktor-faktor tersebut di atas, sangat mempengaruhi peningkatan kinerja perangkat Desa Orsedes. Apabila faktor-faktor tersebut di atas diterapkan dengan baik maka tujuan pembangunan dan tugas pemerintah Desa Orsedes yang diwujudkan melalui visi dan misi dapat tercapai secara maksimal, dimana sebelumnya terdapat beberapa kelamahan dan kekurangan dalam hal tingkat kinerja yang dicapai oleh perangkat Desa Orsedes.
3. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa Orsedes di Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan adalah:
 - a. Menyediakan anggaran dana yang digunakan untuk melaksanakan pelatihan pengembangan kompetensi perangkat desa Orsedes.
 - b. Menghimbau masyarakat agar terlibat dalam pelaksanaan seluruh program kegiatan desa Orsedes baik dalam berpartisipasi dan juga sebagai pengawasan.
 - c. Menjalin hubungan kerjasama yang baik dengan instansi terkait lainnya untuk membantu perangkat desa Orsedes dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai pelayan masyarakat.

Analisis faktor-faktor di atas harus dilakukan secara holistik dan komprehensif. Setelah melakukan identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa Orsedes, langkah selanjutnya adalah merumuskan strategi dan tindakan konkrit untuk meningkatkan kinerja tersebut. Serta menciptakan kerjasama untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kinerja perangkat desa dan pembangunan desa yang berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan, maka dapat mengambil kesimpulan bahwa:

1. Kinerja aparat desa Orsedes dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait sehingga dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan terhadap kinerja yang sebelumnya untuk dapat meningkatkan kinerja perangkat Desa Orsedes saat sekarang ini yang terdiri dari: kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepuasan kerja, ketersediaan sumber daya dan anggaran, kualitas komunikasi dan koordinasi, keterbukaan terhadap partisipasi masyarakat, tingkat dukungan dari pemerintah daerah, karakteristik sosial dan budaya masyarakat desa serta keterlibatan dan peran lembaga masyarakat.
2. Peningkatan kinerja perangkat desa Orsedes dapat terwujud secara maksimal dengan menyediakan anggaran yang dibutuhkan, mendorong partisipasi masyarakat serta berusaha meningkatkan kapasitas perangkat desa Orsedes melalui berbagai pelatihan dan pengembangan kapasitas lainnya.
3. Pemerintah Desa Orsedes perlu merumuskan strategi dan tindakan yang tepat untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dan mencapai pembangunan desa yang lebih baik dan berkelanjutan.
4. Melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa upaya-upaya peningkatan kinerja berjalan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan, maka saran yang diberikan ini semoga bermanfaat bagi peningkatan kinerja aparat desa yang lebih baik lagi. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada Pemerintah Desa Orsedes agar memprogramkan pelatihan untuk pengembangan kapasitas bagi seluruh perangkat Desa secara berkelanjutan.
2. Disarankan kepada Pemerintah Desa Orsedes agar memprogramkan pemberian penghargaan dan insentif kepada para perangkat desa secara berkelanjutan untuk memotivasi dan memberikan semangat dalam bekerja.
3. Disarankan kepada Pemerintah Desa Orsedes agar membangun kemitraan dengan lembaga pemerintah lain dan organisasi non-pemerintah untuk mendapatkan dukungan dalam hal sumber daya.
4. Disarankan kepada kementerian Desa Orsedes agar tetap menjaga keharmonisan dan komunikasi yang baik antara sesama perangkat desa dan kepada pimpinan.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Amstrong & Baron, (2005), *Pengembangan Sumber daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ardianto. (2016). *Prosedur Penelitian*, Edisi Revisi VI. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bintoro, (2017), *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Dessler, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, UIN Malang Press, Malang.
- Gibson, et al., (2017). *SDM Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 5 Tahun 2002 Tentang Data Administrasi Wilayah Pemerintahan
- Mangkunegara, (2017). *SDM Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Karyawan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis. Jocson. H. Jhon. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku kedua, Jakarta.
- Nurcholis, Hanif, (2019), *Administrasi Pemerintahan Desa*, Universitas Terbuka, Jakarta.
- Rafiq, A., (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Yayasan Dompot Dhuafa, Jakarta.
- Setyowati, I., & Haryani, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu*, Yogyakarta.
- Suliyanto, (2016), *Metode Riset Bisnis*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 *Tentang Desa*.
- Musyawah, I. Y., dan Idayanti. D. (2022). Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Pada Usaha Ibu Bagas di Kecamatan Mamuju *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* Vol 1, No 1 (2022) ISSN (cetak) 2621-7406 ISSN (online) 2656-6265 <https://stiimmamuju.e-journal.id/FJIIM/article/download/83/40/>