

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, desa memiliki hak adat dan hak asal usul untuk mengurus kepentingan masyarakat setempat, serta berperan dalam mewujudkan cita-cita kemerdekaan. Selama perjalanan kenegaraan Republik Indonesia sampai sekarang, desa telah mengalami berbagai perkembangan. Oleh karena itu, desa harus dilindungi serta diperkuat agar menjadi desa yang mandiri, maju, dan tanggung sehingga dapat memberikan pondasi yang kuat bagi pelaksana pemerintahan dan pembangunan.

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 84 Tahun 2015 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintahan desa, merupakan satu sistem dalam kelembagaan dalam pengaturan tugas dan fungsi serta hubungan kerja. Perangkat desa terdiri atas: sekretariat desa, pelaksanaan kewilayahan, serta pelaksanaan teknis. Penyelenggaraan pemerintah desa akan menjadi lebih terstruktur dan semakin terarah dan maju lagi. Hal ini terjadi ketika kinerja aparatur desa memberikan pelayanan sesuai dengan asas-asas penyelenggaraan pemerintahan desa. Asas tersebut ialah efisien, transparan, profesional, akuntabel, dan efektif, juga terbebas dari KKN (Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme). Pemerintah desa sebagai salah satu unsur penyelenggara negara. Di desa, ada unsur baik atau buruknya penyelenggaraan pemerintahan desa bergantung kepada kinerja aparatur desa sebagai penyelenggara negara.

Perangkat desa adalah bagian dari aparatur pemerintah yang merupakan salah satu unsur yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan. Perangkat desa merupakan pegawai yang dipilih oleh pejabat yang berhak untuk melaksanakan tugas pemerintahan terkait pelayanan kepada penduduk, sesuai dengan peraturan untuk mendukung tugas kepala desa. Aparatur desa berperan untuk melaksanakan pemerintahan guna mencapai tujuan negara. Maka, seluruh perangkat desa harus memiliki rasa tanggung jawab, keterampilan, keahlian, serta kepedulian yang tinggi untuk menjalankan tugas mereka, yakni melayani masyarakat.

Pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala desa bertugas mengurus pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan secara bertanggung jawab. serta melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh bupati. Artinya, pemerintah desa menyelenggarakan fungsi pemerintahan, memberdayakan masyarakat, melayani masyarakat, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, merawat prasarana serta sarana umum dan mengembangkan fasilitas umum. Tetapi, di tingkat pemerintahan, masih banyak insiden di mana pelayanan pemerintah kepada masyarakat tidak memadai baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Kritikan tersebut menunjukkan bahwa pentingnya sikap perangkat desa dalam pencapaian maksud dan tujuan penyelenggaraan pemerintahan desa tidak lepas dari sikap batin manusia sangat mempengaruhi segala keputusan yang diambil. Artinya, aparatur pemerintahan desa sebagai *Supporting System* utama penyelenggaraan pemerintahan desa harus mampu melaksanakan fungsi pokok dan tugas yang diberikan kepadanya.

Desa Sumberjo merupakan sebuah desa di Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. Dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, kegiatan kinerja perangkat Desa Sumberjo dilaksanakan oleh perangkat desa yang berjumlah 13 (tiga belas) orang, antara lain:

Tabel 1.1
Aparatur Desa dan Jumlah Pegawai Kantor Desa Sumberjo

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	Kepala Desa	1 Orang	7,69
2	Sekretaris Desa	1 Orang	7,69
3	Kepala Urusan (Kaur)	3 Orang	23,08
4	Kepala Seksi (Kasi)	3 Orang	23,08
5	Kepala Dusun (Kadus)	5 Orang	38,46
Jumlah		13 Orang	100

Sumber: Data Kantor Desa Sumberjo, 2023

Perangkat desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa lainnya yang berperan sebagai penyelenggara pemerintahan desa. Meliputi sekretaris desa, kepala seksi, kepala urusan, dan kepala dusun. Agar peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja perangkat desa lebih maksimal, penting bagi semua bidang pekerjaan dilaksanakan secara seimbang. Hal ini akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan, meskipun terdapat keterbatasan baik dalam hal waktu maupun biaya. Keberhasilan perangkat desa menggantungkan pada kesungguhan dan perhatian dari para perangkat desa itu sendiri. Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka, yang akan mendukung keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tertentu. Dalam rangka mencapai sinergi yang optimal, setiap perangkat desa harus dapat memanfaatkan potensi yang dimilikinya dengan sepenuhnya. Bentuk layanan yang disediakan di Kantor Desa Sumberjo dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Jenis Dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Kantor Desa Sumberjo

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi kependudukan	1. Pembuatan Surat Pengantar KTP 2. Pembuatan Surat Pengantar KK 3. Pembuatan Surat Pengantar Surat Kelahiran 4. Pembuatan Surat Kematian
2	Surat Pengantar Perizinan	1. Surat Izin Mendirikan Bangunan 2. Surat Izin Tempat Usaha
3	Surat Pengantar Keterangan	1. Surat Keterangan (Umum) 2. Surat Keterangan Tidak Mampu 3. Surat Keterangan Domisili Tempat Tinggal 4. Surat Keterangan Usaha 5. Surat Keterangan Domisili Usaha

Sumber: Data Kantor Desa Sumberjo, 2023

Kualitas dan kuantitas kerja serta produktivitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai atau tim kerja sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Sesuai dengan lingkup tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi.

Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai kinerja aparatur. Pertama, kualitas adalah evaluasi dari pegawai terhadap hasil pekerjaan dan tingkat keberhasilan sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Selanjutnya, jumlah kinerja yang dihasilkan juga dapat diukur dalam satuan kegiatan yang diselesaikan. Ketiga, alokasi waktu adalah evaluasi menilai seberapa efisien kegiatan dapat diselesaikan dalam batas waktu yang ditetapkan kesertaannya bagaimana koordinasi hasilnya dengan kegiatan lainnya, dan efisiensi waktu yang digunakan untuk aktivitas lainnya. Keempat efektivitas mencakup pemanfaatan optimal sumber daya organisasi seperti sumber daya keuangan, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil produksi di setiap unit yang

menggunakan sumber daya tersebut. Kelima, kemandirian, mengacu pada sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan tugas pekerjaannya melalui kerja sama, inisiatif, kreativitas, dan disiplin. Keenam, komitmen kerja adalah ketika pegawai bertanggung jawab kepada jabatannya.

Melalui pengamatan di lapangan, ditemukan bahwa kualitas pekerjaan yang dihasilkan masih kurang teliti. Jumlah unit yang diproduksi dalam sehari bervariasi. Biasanya, hanya beberapa masyarakat yang memohon surat pengantar pembuatan kartu keluarga dan surat keterangan belum menikah. Dari masyarakat, seringkali tidak ada masyarakat yang memohon surat pengantar. Ketepatan waktu sangat bergantung pada sejauh mana kegiatan diselesaikan tepat waktu yang kadang tidak sesuai target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari laporan pertanggungjawaban yang sering disampaikan belum sesuai dengan waktu yang ditentukan. Efisiensi dalam sumber daya organisasi belum optimal karena terbatasnya pemanfaatan teknologi. Dalam hal kemandirian, aparatur Desa Sumberjo masih menunjukkan kekurangan kemandirian dalam menjalankan tugasnya, karena masih terdapat pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur lain. Sedangkan komitmen kerja aparatur Desa Sumberjo masih tergolong rendah. Hal ini dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang masih tinggi selama jam kerja, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Desa Sumberjo

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Yang Tidak Hadir		% Ketidak Hadiran Karena Mangkir
				TM	M	
1	Januari	13	22	6	5	22,7%
2	Februari	13	22	4	4	18,2%
3	Maret	13	22	6	6	27,2%
4	April	13	19	4	5	22,7%
5	Mei	13	22	1	4	18,2%
6	Juni	13	22	-	3	13,6%
7	Juli	13	22	-	2	9,1%
8	Agustus	13	22	2	4	18,2%
9	September	13	22	1	5	22,7%
10	Oktokber	13	22	4	-	-
11	November	13	22	3	-	-
12	Desember	13	22	-	4	18,2%

Sumber Data: Kantor Desa Sumberjo

Berdasarkan informasi dalam tabel tersebut disimpulkan bahwa tingkat pelanggaran absensi di kalangan karyawan dan pegawai masih tergolong tinggi. Menunjukkan kecenderungan peningkatan dari bulan Januari hingga Desember, dengan total 13 orang yang terlibat. Jumlah hari kerja efektif yang ada adalah 22 hari. Dari tabel tersebut, tingkat absensi di Kantor Desa Sumberjo berkisar antara 1-6 orang, atau 4,5% hingga 27,2%, dengan bulan Maret mencatat rata-rata absensi tertinggi, yaitu 6 orang atau 27,2%.

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa masyarakat yang hadir ke kantor desa sering kali tidak dilayani sesuai jadwal yang sudah ditetapkan karena pegawai yang terlibat tidak berada di kantor. Hal tersebut mencerminkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal dan efisien. Agar dapat mencapai disiplin kerja yang diinginkan masyarakat, diperlukan pegawai yang memiliki keterampilan

yang memadai, etika, serta kesadaran terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pemimpin negara dan masyarakat. Untuk mencapai aparat yang kompetitif, pendidikan pegawai memegang peran penting. Terutama, pelatihan yang diberikan oleh atasan atau pimpinan organisasi, serta pelatihan dan pengembangan pegawai. Pendidikan merupakan alat untuk memperluas diri karena dapat membantu mengukur kemampuan individu dalam menganalisis dan memecahkan masalah. Tabel di bawah ini memperlihatkan tingkat pendidikan pegawai di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang.

Tabel 1.4
Daftar Jumlah Pegawai Kantor Desa Sumberjo

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Pasca Sarjana (S2)	-	-
2	Strata Satu (S1)	8	61,54
3	SMA Sederajat	5	38,46
4	SD	-	-
Jumlah		13	100

Sumber Data: Kantor Desa Sumberjo 2023

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa pegawai Kantor Desa Sumberjo memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sebagian besar berpendidikan sarjana, meskipun ada juga yang hanya berpendidikan SMP. Melalui pelatihan, pengembangan, dan pembinaan yang diberikan, diharapkan para pegawai dapat mengembangkan keterampilan sumber daya manusianya agar dapat mengerti tugas dan tanggung jawabnya serta melaksanakan tugasnya dengan efisien. Pembinaan jugalah membantu mengurangi kesalahan dalam bekerja serta meningkatkan keterampilan para pegawai.

Agar kinerja Perangkat Desa Sumberjo dapat ditingkatkan, dibutuhkan pegawai yang minimal berpendidikan SMA atau setara dan memiliki pengalaman di bidang pemerintahan desa, serta memiliki keterampilan yang relevan. Pasalnya, tugas Perangkat Desa Sumberjo dalam memberikan layanan untuk masyarakat perlu didukung oleh pegawai berkualitas. Masyarakat juga memiliki harapan besar kepada Perangkat Desa Sumberjo. Masyarakat berharap agar kinerjanya dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dapat ditingkatkan.

Kegiatan kerja yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi sangat penting dalam setiap organisasi. Diperlukan disiplin kerja yang tinggi untuk mendukung kerja sama antar pegawai sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Pelayanan publik adalah penanda performa pemerintahan yang jelas. Masyarakat dapat menilai kinerja pemerintahan secara langsung dari kualitas pelayanan yang diterimanya. Dalam kualitas pelayanan publik memberikan dampak langsung kepada masyarakat dari segala kalangan. Apabila sukses memberikan pelayanan yang profesional, efektif, dan efisien, maka citra positif pemerintahan di mata masyarakat akan semakin meningkat.

Kantor Desa Sumberjo adalah lembaga yang memberi layanan kepada masyarakat yang memiliki pegawai berkualitas, profesional, serta berkinerja baik. Namun, pada masa kini, masih terdapat banyak pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan observasi penulis, terlihat beberapa gejala yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah satunya adalah seringnya beberapa pegawai datang terlambat ke kantor. Hal ini berdampak pada lambatnya pelayanan kepada masyarakat. Salah satu warga yang penulis wawancarai mengungkapkan

kesulitan dalam pengurusan karena pegawai yang seharusnya bertanggung jawab tidak berada di tempat saat jam kerja.

Wawancara dengan warga lain pada tanggal 13 Mei 2024 menunjukkan bahwa kinerja di Kantor Desa Sumberjo dinilai kurang memuaskan. Warga tersebut mengeluhkan bahwa banyak pegawai datang terlambat, yang mengganggu jam kerja yang telah ditentukan dan berdampak pada kualitas pelayanan serta proses pengurusan yang memakan waktu lama. Selain itu, terdapat kurangnya penerapan prinsip 3S (Salam, Sapa, Senyum) dan kurangnya pelaksanaan program kerja yang telah ditetapkan.

Pegawai bekerja secara efektif jika didukung oleh disiplin yang tinggi dan etika yang baik sehingga memberikan rasa kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Tujuan membuat lingkungan kerja yang menyenangkan adalah supaya pegawai tidak mengabaikan masyarakat serta suasana kerja menjadi nyaman, sehingga pelayanan yang diberikan oleh staf Kantor Desa Sumberjo dinilai baik oleh masyarakat. Pendidikan adalah salah satu sarana pengembangan diri, dimana dengan adanya pendidikan, seseorang dapat meningkatkan kemampuan untuk menganalisis dan mengatasi berbagai masalah.

Mengamati temuan yang ada menunjukkan terdapatnya kendala di Kantor Desa Sumberjo, terutama terkait kemampuan pegawai dimana masyarakat merasa bahwa pelayanan yang diberikan tidak optimal. Dalam pelaksanaan tugas administratif belum berjalan dengan konsisten sesuai ketentuan yang ada baik dalam pelayanan kependudukan maupun administrasi lainnya.

Staf di Kantor Desa Sumberjo memberikan pelayanan yang menunjukkan bahwa kedisiplinan staf masih kurang sehingga berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Hal ini bisa terlihat dari permasalahan mengenai efektivitas, dimana dalam surat yang diterima tidak sebanding dengan jumlah surat yang diselesaikan yang membuat pencapaian kinerja yang kurang optimal. Situasi ini terjadi karena kurangnya konsisten dari pimpinan sehingga terdapat pegawai yang menghandel semua surat padahal dalam prosesnya bisa di bantu oleh pegawai lainnya.

Akibatnya, kualitas layanan menjadi buruk akibat seringnya terjadi keterlambatan dalam peningkatan layanan, kurangnya inovasi, dan ketidakpuasan pemerintah daerah terhadap peningkatan kualitas layanan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan sebuah organisasi sangat bervariasi dan meliputi beragam aspek mulai dari memenuhi permintaan pasar, meningkatkan pelayanan pada pelanggan, membuka peluang persaingan, meningkatkan kualitas layanan, hingga meningkatkan kinerja organisasi.

Hal ini juga terlihat dari keluhan masyarakat ketika pengurusan surat pengantar pembuatan kartu keluarga dan surat nikah, dimana masyarakat mengalami kendala karena petugas di kantor Desa Sumberjo bekerja sangat lambat atau tidak dapat dihubungi pada saat jam kerja. Dalam konteks penelitian ini, istilah pengelolaan surat mengacu pada serangkaian proses dalam organisasi untuk memperoleh tujuan dengan memanfaatkan sumber daya. Proses tersebut, meliputi penerimaan, pengumpulan, penyimpanan, peminjaman, penyusutan, dan

pemusnahan surat. Pengelolaan surat terbagi menjadi dua bagian, yaitu pengelolaan surat masuk serta pengelolaan surat keluar.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, terlihat dalam semua surat menyurat baik surat masuk maupun surat keluar dikelola oleh satu orang staf saja. Selain itu, pengelolaan surat relatif mudah karena pencatatan surat masih dilakukan secara khusus melalui buku agenda.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pentingnya penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah yang ada, maka muncul pertanyaan penelitian “Mengapa belum optimalnya kinerja aparatur desa terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa?”. Kemudian, berdasarkan gambaran permasalahan, peneliti ingin melihat bagaimana analisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Penelitian ini berjudul **“Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti dalam penelitian di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang tentang kinerja pemerintah desa yang masih lemah dalam pelayanan publik, dapat diketahui identifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Aparatur desa sulit memahami tugas dan kurang optimal dalam melaksanakan pelayanan untuk publik

2. Aparatur desa kurang peka terhadap kritik yang disampaikan oleh masyarakat terkait layanan yang mereka berikan, hal ini disebabkan oleh tidak adanya wadah untuk menyampaikan saran yang seharusnya disediakan oleh pemerintahan Desa Sumberjo untuk mendengarkan keluhan dan masukan dari masyarakat.
3. Beberapa Aparatur yang datang tidak tepat waktu, sehingga mengganggu jam kerja yang sudah diterapkan.

1.3 Rumusan Masalah

Perumusan masalah disesuaikan dengan kondisi dan fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?
2. Apa Faktor-Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang?

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian mempunyai orientasi dan tujuan yang hendak di capai. Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian bertujuan untuk:

1. Menganalisis kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang
2. Menganalisis faktor yang menghambat kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan bahwa penelitian ini akan berguna dalam memajukan pengetahuan dan pemahaman akademik teori administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu akademisi mengembangkan pemahaman teoritis mereka.
2. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman bagi penulis terhadap perkembangan teori yang saat ini ada dengan kenyataan di lapangan sehingga penulis dapat memahami teori tersebut dengan jelas.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan sumbangan penelitian ini bagi pihak Instansi Desa Sumberjo dalam rangka memberikan rekomendasi bagaimana optimalisasi kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Selain itu, penelitian ini menjadi bahan pemikiran atau masukan bagi aparatur Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang tentang pentingnya kualitas kerja aparatur.
2. Manfaat penelitian bagi peneliti adalah memenuhi tugas akhir untuk dapat memperoleh gelar strata satu. Selain itu, penelitian ini bermanfaat

dalam menambah kemampuan serta keterampilan peneliti dalam pembuatan karya ilmiah. Dalam penelitian ini, peneliti dapat menganalisis optimalisasi kinerja aparatur desa dengan mata kuliah yang didapat.

3. Manfaat bagi masyarakat umum adalah berupa pengetahuan dan wawasan mengenai optimalisasi kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.
4. Manfaat bagi Universitas Diponegoro adalah menambah informasi dan referensi bagi penelitian lainnya yang ingin mengembangkan penelitian dengan topik yang sama. Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif berupa studi kasus dalam penelitian ini. Studi kasus adalah metode yang diterapkan untuk mengeksplorasi kejadian secara rinci dan mendalam, mengumpulkan data lengkap berdasarkan fakta pendukung yang ada di lapangan dengan cara mengikuti prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang ditentukan.

1.6 Kerangka Teori

1.6.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, disajikan penelitian terdahulu sebagai rujukan penulisan penelitian. Penelitian mengenai kinerja aparatur desa ini bukan merupakan hal baru, sebelumnya telah ada penelitian terkait dengan permasalahan yang sama. Berikut merupakan daftar penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai rujukan untuk membuat tulisan:

Tabel 1.5

Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Judul, Jurnal & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian & Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
1	Iin Endah Setyawati, Fajar Muhammad. Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Kantor Desa Cinunuk. Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-Ghifari. Volume 3, Nomor 1, Tahun 2022	Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui analisis kinerja pegawai Desa Cinunuk dan upaya untuk menanggulangi permasalahan rendahnya tingkat kinerja pegawai yang ada Kantor Desa Cinunuk. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif sulastrif.	John Miner (2009) mengenai tolak ukur dalam menilai kinerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor penghambat kinerja pegawai di kantor Desa Cinunuk adalah tidak semua pegawai memahami sistem aplikasi komputer. Selain itu, kurangnya disipin pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun upaya yang sudah dilakukan dalam menanggulangi hambatan tersebut adalah meningkatkan komunikasi dan kerja sama serta memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin terhadap tugas.
2.	Emilya Gusmita. Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Serumpun Pauh Kabupaten Kerinci.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja perangkat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di	Kinerja merupakan penampilan cara-cara untuk menampilkan sesuatu hasil yang diperoleh	Hasil Penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Perangkat Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Serumpun Pauh Kabupaten

No	Penulis, Judul, Jurnal & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian & Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
	EBISMA (<i>Economics, Business, Management, & Accounting Journal</i>). Vol. 3 No.1, Juli 2023 (63-72).	Serumpun Pauh Kabupaten Kerinci. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tulisan deskriptif.	dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Mangkunegara (2010:67)	Kerinci sudah berjalan efektif. Aparatur desa dalam melakukan suatu kegiatan menggunakan perencanaan dan pengawasan yang telah dilaksanakan dengan baik. Sehingga dalam melakukan suatu kegiatan akan menjadi mudah. Pengawasan dan masukan juga dilakukan oleh pemerintah desa terhadap perangkat desa dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu, pembangunan di Serumpun Pauh, Kabupaten Kerinci, bisa dikatakan berhasil. Dengan adanya pembangunan drainase, jalan setapak, pembangunan posyandu, dan pembangunan jamban keluarga sangat membantu masyarakat. Kemudian pendayagunaan SDM yang ada di Desa Serumpun Pauh dengan mengadakan pelatihan dan kaderisasi yang bertujuan untuk mengembangkan kreativitas masyarakat.
3.	Amiruddin Setiawan, Pitria Mar`atul Janah. Analisis Evaluasi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Rangka Menyelenggarakan Pemerintahan Desa Jtimulya, Kecamatan Kasokandel Kabupaten Majalengka. JAPRI (Jurnal Administrasi	Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kinerja aparat desa terhadap pemerintahan lokal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.	Penelitian ini menilai kinerja aparatur desa dengan enam indikator utama: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan, dan dampak	Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa hambatan seperti kurangnya keterampilan teknologi, kurangnya disiplin waktu, dan ketergantungan pada bantuan dari pihak lain. Upaya untuk mengatasi masalah ini termasuk pelatihan, pengecekan tugas ulang, peningkatan kesadaran akan disiplin, serta pelatihan komputer. Langkah-

No	Penulis, Judul, Jurnal & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian & Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
	Publik Riset Inovatif). Volume 1, No.1, Juli-Desember 2024. Hal 1-10.		interpersonal menurut Bermardin.	langkah ini diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja aparat desa dalam mengelola sumber daya dan menghadapi tantangan masa depan.
4.	Eko Wicaksono, Samsul Maulana Ilyas. Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Memberikan Pelayanan Publik (Studi Kasus di Desa Karanggeger Kecamatan Pajarak Kabupaten Probolinggo). Jurnal Bina Bangsa Ekonomika. Vol.15, No.01, Februari 2022.	Penelitian kali ini memakai penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif dimana memfokuskan pada usaha untuk menjelaskan deskripsi (gambaran) terkait kecakapan administrasi aparat Desa dalam pelayanan publik di Desa Karanggeger dengan maksud untuk mengetahui Kinerja Aparatur Desa Karanggeger Dalam Memberikan Pelayanan Publik	Penelitian ini menggunakan teori prawirosentono dalam Pasolong (2010), mengungkapkan bahwasannya kinerja ialah output kerja yang bisa diraih oleh perorangan atau sekumpulan orang dalam sebuah instansi, selaras dengan kewenangan dan tanggungjawab pribadinya	Hasil penelitian kali ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis aparat administrasi Desa Karanggeger belum bisa tergolong baik. Hal ini dikarenakan mayoritas aparat desa di Desa Karanggeger hanya menempuh pendidikan paling tinggi sebatas SMA saja tidak terkecuali kepala des aitu sendiri. Aparat Desa dalam kemampuan bersikap manusiawi tidak tebang pilih, semua mendapat perlakuan yang sama dan cenderung mementingkan kebutuhan masyarakat segalanya dikerjakan dengan pantas tanpa melihat status sosial. Dalam penyelenggaraan tugas administrasi kemampuan aparat Desa Karanggeger tergolong cukup rendah. Bisa dibuktikan di lapangan, masih terdapat ditemukan keluhan dari masyarakat yang melakukan pelayanan di Desa Karanggeger.
5.	Cindy Andriani. Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Pulau Aro Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Pulau Aro	Penelitian ini menggunakan teori Dwiyanto dalam Pasolong (2017:206-208), mengenai indikator kinerja meliputi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja aparat desa Pulau Aro Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Singingi menghasilkan nilai rata-rata 3,13 yang berada pada interval baik.

No	Penulis, Judul, Jurnal & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian & Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
	Kuantan Singingi. Jurnal Hukum, Administrasi Negara, Perbankan Syariah, Akuntansi. Vol.4 No. 1 (2023)	Kecamatan Kuantan Tengah Kabupaten Kuantan Singingi. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan penelitian deskriptif.	produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas.	
6.	Rizki Rahma Dinillah, Isnaini Rodiyah. Kinerja Aparatur Desa dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan di Desa Watesari. NeoRespublica: Jurnal Ilmu Pemerintahan. Volume 5. No. 2, (2024).	Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan menjelaskan Kinerja Aparatur Desa dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan. riset ini menggunakan metode deskripsi kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi	Penelitian ini menggunakan teori Robbins yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa ditinjau dari indikator menurut Robbins yaitu kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Hasilnya adalah dari ketiga indikator tersebut sudah dilaksanakan sesuai prosedur. Kualitas pelayanan dapat diukur melalui indikator standar waktu yang diberikan. Meskipun seharusnya pelayanan tidak memakan banyak waktu, keadaan di lapangan menunjukkan sebaliknya. Masih terdapat kritik dari masyarakat mengenai pelayanan yang tidak cepat dan tidak tepat waktu.
7.	Ega Fatimah, Syifa Pramudita Faddila. Analisis Kinerja Perangkat Desa Dalam Melakukan Pelayanan Administrasi Pada Kantor Desa Pinayungan. Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin. Volume 1, No. 5, Juni 2023	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan administrasi di kantor desa Pinayungan. Menggunakan metode kualitatif.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan administrasi di kantor desa Pinayungan.	Hasil kajian menunjukkan bahwa meskipun terdapat kekurangan dalam administrasi, perangkat desa di Kantor Desa Pinayungan secara keseluruhan cukup baik dalam menjalankan tugas administrasi. Namun demikian, untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan administrasi ke depan, beberapa saran perbaikan

No	Penulis, Judul, Jurnal & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian & Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
				telah disampaikan. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perbaikan sistem pelayanan administrasi di tingkat desa dan menjadi acuan bagi masyarakat setempat dalam mengoptimalkan kegiatan perangkat desa.
8.	Origma De Fretes, Patricia Jeaneth Cyntia Kojongian, Maria Theresia Tulusan. Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Kasus di Desa Nggaki Kecamatan Taliabu Selatan). YUME: Journal of Management. Volume 7 Issue 3 (2024) Page 1169-1177.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur desa dan mengungkap permasalahan yang dihadapi, serta merumuskan rekomendasi untuk peningkatan kinerja aparatur Desa Nggaki Kecamatan Taliabu Selatan, Kab Pulau Taliabu di masa mendatang. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yakni metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari individu dan kepribadian yang diamati	Penelitian ini menggunakan teori menurut Setiawan dan Farhani, mengenai kriteria umum untuk mengevaluasi seberapa efektif birokrasi publik.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintan Desa Nggaki tampaknya belum berkonsentrasi pada inovasi dalam layanan yang diberikan, meskipun inovasi dianggap dapat menghasilkan keuntungan dan meningkatkan kualitas layanan. Akibatnya, kinerja pemerintah desa Nggaki dalam memberikan layanan publik masih terbatas. Selain berfungsi sebagai ukuran kesuksesan penyelenggaraan pelayanan publik desa Nggaki dalam mencapai kinerja yang optimal, produktivitas juga berfungsi sebagai indikator dalam mencapai kinerja yang optimal. Meskipun kinerja belum optimal akan tetapi dalam pelayanan Masyarakat pemerintah desa di anggap oleh Masyarakat kualitas pelayanan terlaksana dengan baik. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana peningkatan kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa Nggaki Kec. Taliabu Selatan, Kab

No	Penulis, Judul, Jurnal & Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian & Metode Penelitian	Teori Penelitian	Hasil Penelitian
				Pulau Taliabu dan strategi untuk memberikan pelayanan publik yang efektif sehingganya kebutuhan Masyarakat dan pelayanan di desa setempat bisa optimal dengan baik.
9.	Elianata, Budi Setiawan. Analisis Kinerja Aparatur Desa dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat di Kantor Desa Biwan Kecamatan Awang Kabupaten Barito Timur. Jurnal Setiatabalong. Volume 4 Nomor 2, 2021.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa tentang kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat di kantor desa biwan kecamatan awang kabupaten barito timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif.	Penelitian ini menggunakan teori dari Stephen Robbins (2006) mengenai indikator kinerja.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat di Desa Biwan Kecamatan Awang Kabupten Barito Timur dapat dikategorikan cukup baik, pemimpin yang berani dan tegas dalam mengambil tindakan dan cukup aktif mengawasi perilaku aparat dalam menjalankan tugas dan fungsi dalam kinerja pelayanan administrasi kepada masyarakat
10.	Prasetya Angkasa Manggala Putra, Hanny Purnamasari, Rudyk Nababan. Analisis Kinerja Aparat Terhadap Pelayanan Publik di Desa Tridaya Sakti. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol. 9 No. 8 Tahun 2022.	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja aparat terhadap pelayanan publik di desa Tridaya Sakti. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif	Penelitian ini menggunakan teori menurut T.R. Mitchell (Sedarmayanti 2011:51) mengenai ukuran kinerja seseorang.	Hasil penelitian ini yakni kualitas pelayanan publik di Desa Tridaya Sakti sudah berjalan dengan baik, pola komunikasi antara pegawai dan pimpinan sudah efektif serta dalam penanganan konflik yang terjadi dilakukan dengan musyawarah.

Manfaat penelitian terdahulu terhadap penelitian penulis adalah sebagai pedoman ataupun referensi yang bersumber dari metode penelitian dan hasil penelitian sebelumnya dalam melaksanakan penelitian ini. Penelitian sebelumnya juga bermanfaat sebagai pedoman bagi peneliti dalam menulis dan menganalisis penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan peneliti cukup berbeda dengan penelitian sebelumnya. Adapun beberapa perbedaan peneliti dengan penelitian terdahulu adalah pada lokasi penelitian. Adapun perbedaan penelitian yang peneliti buat dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian yang digunakan yaitu di Desa Sumberjo.

1.6.2 Administrasi Publik

Menurut Chandler dan Plano dalam Harbani Pasolong (2010:7), Administrasi publik merupakan proses di mana sumber daya dan tenaga kerja publik disusun serta diatur untuk menguraikan, melaksanakan, serta mengelola keputusan dalam kebijakan publik.

Menurut Harbani Pasolong (2010:8) mengartikan administrasi publik sebagai bentuk kerja sama antara kelompok individu atau lembaga dalam menjalankan tugas pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara efisien dan efektif.

Menurut Nicholas dalam Harbani Pasolong (2010:8) Administrasi publik merupakan perpaduan yang kompleks antara teori dan praktek. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman akan interaksi antara pemerintah dan

masyarakat yang diurusnya. Selain itu, administrasi publik juga berupaya menjadikan kebijakan publik lebih responsif terhadap kebutuhan sosial.

Sementara itu, Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4) juga menggambarkan administrasi publik sebagai pengaturan dan pengkoordinasian sumber daya publik untuk merancang serta menjalankan kebijakan. Menurut Keban, istilah Administrasi Publik menggambarkan peran pemerintah sebagai pengatur atau pengambil keputusan yang mengambil tindakan atas inisiatif mereka untuk kepentingan masyarakat, dengan asumsi masyarakat merupakan pihak yang pasif serta tunduk pada aturan pemerintahan (Keban, 2008: 4).

Menurut Gray dalam Harbani Pasolong (2010:18) menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat, di antaranya:

- a. Menandakan pemerataan penyaluran pendapatan nasional kepada masyarakat miskin dengan cara yang adil.
- b. Menjamin hak masyarakat atas kepemilikan aset, serta melindungi kebebasan mereka dalam mengelola pelayanan untuk kelompok lansia, kesehatan, dan pendidikan.

Sedangkan Herbert Simon dalam Pasolong (2010:14) mengemukakan empat prinsip administrasi umum:

1. Peningkatan efisiensi administrasi dicapai melalui spesialisasi tugas dalam kelompok.
2. Efisiensi meningkat karena adanya struktur hierarki yang jelas di antara anggota kelompok.

3. Efisiensi bertambah melalui banyaknya pengawasan dalam setiap sektor organisasi.
4. Efisiensi dapat ditingkatkan dengan pengelompokan tugas berdasarkan tujuan, proses, pelanggan, atau lokasi, untuk memudahkan pengawasan.

Menurut Stephen P. Robbins yang dikutip Harbani Pasolong (2010:17), teori administrasi mencakup:

1. Teori Hubungan Manusia

Disuarakan oleh Elton Mayo menekankan bahwa norma sosial adalah faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kerja, sehingga kenaikan upah saja tidak selalu meningkatkan produktivitas.

2. Teori Pengambilan Keputusan

Teori ini menggunakan alat-alat seperti statistik, optimasi model, model informasi, simulasi, serta model seperti pemrograman linier, penjadwalan jalur kritis, dan model inventaris untuk membantu pengambilan keputusan.

3. Teori Perilaku

Teori ini fokus pada integrasi pemahaman mengenai individu dalam organisasi, struktur, dan proses, dengan tekanan pentingnya perilaku manusia sebagai sarana mencapai tujuan organisasi.

4. Teori Sistem

Menyikapi organisasi sebagai sebuah sistem, teori ini melihat organisasi sebagai pengolah, penerima masukan, dan penghasil keluaran.

5. Teori Kontigensi

Diterapkan dalam organisasi pengembangan untuk adaptasi terhadap lingkungan serta teknologi. Teori ini menjelaskan karakteristik umum yang ada dalam situasi tertentu.

Definisi yang diungkapkan Felix A. Nigro dan Llyod G. Nigro menekankan adanya kerjasama antar 3 cabang pemerintahan (eksekutif, legislatif, yudikatif) dengan pihak swasta dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat. Karena pada dasarnya pemerintah tidak dapat bekerja dengan sendiri sehingga membutuhkan pihak-pihak lain dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh David H. Rosenbloom (dalam Pasolong, 2007:8) yang mengungkapkan bahwa administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik, hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah di bidang legislative, eksekutif dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

Sejalan dengan gagasan yang dikemukakan oleh Nicholas Henry (dalam Keban, 2014:6) bahwa administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik. Definisi yang disampaikan oleh Nicholas Henry menekankan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan tetap mengkaitkan dengan teori-teori seperti adanya teori manajemen sehingga pelaksanaan kegiatan pemerintah dapat berjalan dengan efektif dan efisien, kebutuhan akan masyarakat pun akan terpenuhi. Sehingga dari 3 definisi di atas lebih menekankan pada proses manajemen dalam melaksanakan kegiatan

pemerintah seperti pelayanan terhadap masyarakat yang berguna untuk mencapai tujuan suatu pemerintah.

Berdasarkan pernyataan beberapa definisi administrasi publik menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah seluruh proses, penyelenggaraan pemerintah yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan untuk melayani masyarakat secara efektif dan efisien. Namun administrasi publik termasuk sebagai ilmu yang dinamis dan telah mengalami perubahan dan pembaharuan dari waktu ke waktu sesuai dengan hambatan yang ada. Paradigma yang muncul merupakan sudut pandang ahli tentang peranan dan tantangan bagi administrasi publik dalam menjawab berbagai masalah yang muncul.

1.6.3 Paradigma Administrasi Publik

Pergeseran paradigma adalah pola pikir yang menunjukkan perkembangan ilmu pengetahuan. Paradigma adalah pola pikir seseorang atau sekelompok orang (1970) (dalam Keban, 2014:31) melalui karyanya yang berjudul Struktur Revolusi Sains menawarkan pengertian pandangan paradigma. Sebuah nilai, makna, prinsip dasar, atau solusi untuk sebuah masalah yang diterima dari komunitas ilmiah pada periode tertentu. Menurut Robert T. Glumbiewski (dalam Sugandi, 2011:10) pengembangan ilmu administrasi publik hendaknya menekankan fokus dan tempat. Tujuan dari lensa ini adalah untuk menunjukkan lokasi area studi, yang dengan sendirinya menunjukkan lokasi suatu area studi. Oleh karena itu, Glombiewski mencoba menyederhanakan gagasan ini melalui tingkat

integrasi suatu model. Menurut gagasan Nicholas Henry (dalam Warsawa, 2020), menunjukkan lima prinsip dalam administrasi publik:

Paradigma I (1900-1926) diketahui dengan nama paradigma Dikotonomi Politik dan Administrasi. Dalam buku "Politics and Administration", Frank J. Goodnow dan Leonard D. White mengemukakan dua fungsi utama pemerintah yang saling berbeda, yaitu fungsi politik dan fungsi administrasi. Fungsi politik terkait dengan pembuatan kebijakan pemerintah, sementara fungsi administrasi terkait dengan pelaksanaan kebijakan tersebut. Goodnow menekankan pentingnya birokrasi dalam paradigma ini, sementara metode atau cara dalam Administrasi Publik jarang dibahas secara rinci. Leonard D. White memberikan legitimasi akademik pada Administrasi Negara melalui karyanya "Pengantar Studi Administrasi Publik", di mana ia menekankan bahwa politik tidak boleh campur tangan dalam administrasi, dan administrasi negara wajib menjadi studi ilmiah yang tidak memihak nilai.

Paradigma II (1927-1937) yakni paradigma Prinsip Administrasi Publik. Paradigma kedua dalam Administrasi Publik dipengaruhi oleh manajemen klasik, di mana prinsip-prinsip administrasi menjadi fokus utama. Prinsip-prinsip itu tertuang menjadi PODSCORB atau Perencanaan, Pengorganisasian, Penempatan, Pengarahan, Koordinasi, Pelaporan, dan Penganggaran yang diterapkan di berbagai tempat sebab memiliki sifat umum, sementara itu lokus administrasi publik belum pernah terungkap dengan jelas sebab mereka menganggap prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan dimanapun tidak terkecuali dalam organisasi pemerintah sehingga pada paradigma ini lebih ditekankan fokus

dan lokus. Prinsip-prinsip ini diperkaya oleh kontribusi dari ahli manajemen seperti F.W. Taylor, Fayol, Gullick, dan Urwick.

Paradigma III (1950-1970) merupakan paradigma Administrasi Publik dalam konteks Ilmu Politik. Herbert Simon mengkritik prinsip manajemen ilmiah POSDCORB karena tidak menguraikan konsep "*public*" dalam "administrasi publik" dan tidak memberikan gambaran yang memadai mengenai tugas administrator publik, khususnya dalam pengambilan keputusan. Kritik Simon ini memicu perdebatan seputar dikotomi antara administrasi dan politik. Pandangan Morstein-Mark mengenai elemen administrasi publik menimbulkan pertanyaan kembali tentang pemisahan politik dan ekonomi, dianggap tidak realistis dan tidak mungkin. Fase ini ditandai dengan upaya untuk merekonsep ulang keterkaitan konseptual antara administrasi dan ilmu politik. Administrasi kembali berkembang dengan merujuk pada induk ilmunya, yaitu Ilmu Politik. Dampak dari hal tersebut perlu mengembangkan bidang ini dengan penekan pada keahliannya yang mendasar. Fase ini juga ditandai dengan perkembangan studi komparatif dan pengembangan administrasi sebagai bagian integral dari administrasi negara.

Paradigma IV (1956-1970) yaitu Administrasi Publik sebagai Ilmu Administrasi. Pada paradigma keempat, istilah "*Administrative Science*" digunakan untuk menggambarkan isi dan fokus pembahasan. Fokus pada paradigma ini hanya menekankan pada prinsip-prinsip administrasi tanpa memperhatikan lokusnya. Paradigma ini menciptakan metode yang memerlukan keterampilan dan keahlian khusus. Namun, perkembangan paradigma keempat tidak terjadi tanpa kendala, karena muncul banyak pertanyaan yang perlu dijawab, seperti apakah ilmu

administrasi memiliki hak untuk membahas aspek "*public*" dalam administrasi tersebut. Fase ini ditandai dengan upaya untuk merekonsep ulang keterkaitan konseptual antara administrasi dan ilmu politik. Administrasi kembali berkembang dengan merujuk pada induk ilmunya, yaitu Ilmu Politik. Dampaknya perlu menyusun bidang ini sehubungan dengan fokus keahlian yang paling penting. Fase ini juga ditandai dengan perkembangan studi komparatif dan pembangunan administrasi sebagai komponen dari administrasi negara.

Paradigma V (1970-1990) adalah paradigma yang disebut sebagai Administrasi Publik sebagai Administrasi Publik dengan titik inti yang jelas. Herbert Simon memperhatikan pentingnya pengembangan dua aspek dalam disiplin Administrasi Negara, yaitu pengembangan murni ilmu Administrasi Negara dan isu-isu kebijaksanaan publik. Administrasi Negara pada fase ini lebih berfokus pada bidang kebijaksanaan (ilmu politik) dan metode evaluasi dampak kebijakan. Fokusnya melibatkan teori organisasi, kebijakan publik, serta teknik administrasi atau manajemen yang telah berkembang. Sementara itu, lokusnya terletak pada masalah publik dan birokrasi pemerintahan. Paradigma keempat menciptakan metode yang membutuhkan spesialisasi dan keahlian, namun muncul banyak pertanyaan yang perlu dijawab, seperti apakah ilmu administrasi memiliki hak untuk membahas aspek "*public*" dalam administrasi tersebut.

Paradigma VI (1990-Sekarang) merupakan *Governance* Paradigma. George Frederickson mengembangkan paradigma ini sebagai pengembangan dari konsep administrasi publik Nicholas Henry. Paradigma governance, atau administrasi negara baru, menekankan upaya dalam mengorganisasikan,

merancang, dan menciptakan organisasi yang bergerak menuju nilai-nilai kemanusiaan secara maksimal. Ini dicapai melalui pendekatan organisasi demokratis yang responsif dan desentralisasi mendorong partisipasi, serta menyediakan layanan secara merata kepada masyarakat. Menurut Frederickson, administrasi negara baru menantang gagasan bahwa teori administrasi dan administrator harus bebas atau netral. Paradigma ini lebih fokus pada kebijaksanaan dan metode pengukuran hasil kebijakan. Penyesuaian politik dan administrasi dianggap penting untuk mencapai tujuan nilai-nilai yang diusung oleh paradigma administrasi negara baru ini.

Berdasarkan penjelasan tersebut, administrasi publik tidak hanya berfokus pada pemerintah tetapi juga pada masyarakat karena beberapa elemen penting ilmu administrasi publik terkait dengan pemerintah dan masyarakat. Paradigma kelima menunjukkan bahwa kinerja aparatur desa berfokus pada bidang kebijaksanaan dan metode evaluasi dampak kebijakan. Fokusnya melibatkan teori kebijakan publik serta teknik administrasi atau manajemen yang telah berkembang. Sementara itu lokusnya terletak pada masalah publik dan birokrasi pemerintahan.

1.6.4 Konsep Kinerja Pegawai

1.6.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kata “kinerja” berasal dari konsep etimologi "prestasi kerja" atau "kinerja". Dalam bahasa Inggris, kinerja diartikan sebagai "*job performance*", "*actual performance*", atau "*level of performance*", mengacu pada keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:18), kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi merupakan sebuah faktor penting untuk menentukan produktivitas mereka. Tujuan pegawai untuk meningkatkan prestasi serta kemampuannya dalam berbagai aspek pekerjaan.

Mathis dan Jackson (2012), yang dikutip dalam Mahendro dan Donni (2018:193), mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya mencakup apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Tika P (2016) dalam Yoyo Sudaryo dkk (2018:204), menambahkan bahwa hasil kerja individu atau kelompok di sebuah organisasi berdampak pada berbagai faktor yang telah ditetapkan pada kurun waktu tertentu.

Malayu S.P. Hasibuan (2018:103) menjelaskan kinerja pegawai adalah refleksi hasil tugas yang dilaksanakan, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, kinerja dianggap sebagai hasil capaian individu atau kelompok dalam menjalankan tugas secara tekun, yang juga berdampak oleh faktor yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. Pemahaman tentang kinerja ini dijelaskan dari berbagai perspektif di atas.

Berdasarkan penjelasan yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sangat bergantung pada seberapa baik individu atau kelompok dapat melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja aparat desa

mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja, yang pada gilirannya menentukan produktivitas mereka dalam menjalankan pemerintahan desa. Seperti yang dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang memadai adalah indikator utama dari kinerja, dan hal ini sangat berhubungan dengan kemampuan untuk meningkatkan prestasi dalam berbagai aspek pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson, kinerja juga mencakup segala tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh aparat dalam menjalankan tugas mereka, sehingga kinerja bisa dipengaruhi oleh keputusan-keputusan yang mereka buat dalam menjalankan tugas pemerintahan desa. Tika P juga menambahkan bahwa hasil kerja individu atau kelompok di organisasi dapat mempengaruhi faktor-faktor yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu, yang menunjukkan bahwa kinerja aparat desa harus sesuai dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan dalam perencanaan pemerintahan desa. Selain itu, seperti yang dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan, kinerja aparat desa adalah hasil yang tercermin dari keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang tersedia. Faktor-faktor ini menjadi dasar untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Dengan demikian, kinerja aparat desa tidak hanya ditentukan oleh faktor internal seperti keterampilan dan pengalaman mereka, tetapi juga oleh faktor eksternal yang mendukung pencapaian tujuan tersebut. Oleh karena itu, penting untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja aparat desa, untuk memastikan bahwa mereka dapat terus meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan pemerintahan desa yang lebih baik, serta mendukung pembangunan dan kemajuan di desa.

1.6.4.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Anwar Prabu Mangkunegara (2019:10) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses evaluasi teratur yang bertujuan untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan kinerja organisasi. Evaluasi bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menetapkan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik di masa mendatang. Hal ini juga menjadi dasar dalam menentukan tindakan untuk promosi atau peningkatan jabatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa “Penilaian Prestasi Kerja PNS” merupakan penilaian yang terstruktur terhadap sasaran kerja dan perilaku kerja. Dari penjelasan ini, disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan proses sistematis untuk memastikan hasil kerja pegawai dan organisasi, serta memberi informasi kepada pegawai tentang kualitas kerja mereka. Selain itu, evaluasi ini juga berguna untuk menentukan pelatihan yang sesuai dan memberikan masukan agar kinerja pegawai dapat lebih efisien kedepannya.

Mengukur suatu kinerja, terdapat definisi ahli yang merujuk tolak ukur kinerja, sebagaimana pengukuran kinerja menurut Edison, dkk. (2018:183) berikut ini:

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan. Pada umumnya di dalam

organisasi/perusahaan setiap karyawan akan mendapatkan target untuk dilaksanakan dalam rentang waktu tertentu. Target yang diberikan menantang kemampuan dari masing-masing individu pegawai namun harus realistis sesuai dengan kemampuan perusahaan maupun individu, targetan ini menjadi pedoman untuk pegawai yang harus dicapai dan diselesaikan dengan baik agar mendapatkan penilaian kinerja yang tinggi. Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban kerjanya.

2. Kualitas

Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Kualitas meliputi ketelitian, kerapian dan ketepatan dalam bekerja atau sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Adapun kualitas secara personal juga penting untuk diterapkan di dalam organisasi/perusahaan seperti penampilan, kepribadian, sikap, kepemimpinan, integritas dan kemampuan berinteraksi sosial. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap tinggi oleh organisasi/perusahaan, ini menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu dan/atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup

internal perusahaan/organisasi. Penyelesaian tugas sesuai dengan waktunya berbicara mengenai efektivitas kegiatan dalam organisasi/perusahaan, ketepatan waktu harus sesuai dengan yang sudah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan, dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari pegawai tersebut sudah baik.

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketaatan merupakan kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja, selalu mengikuti arahan dari pimpinan perusahaan/organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dan menjalankannya dengan asas-asas yang berlaku.

Penilaian kinerja pegawai penting untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:67), terdapat beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja pegawai, di antaranya:

1. Kualitas kerja adalah mutu pekerjaan yang diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya. Biasanya mencakup akurasi, presisi, efisiensi, dan keterampilan.
2. Kuantitas kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam batas waktu yang tersedia.

3. Disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan ketertiban dan kepatuhan pegawai terhadap tugas yang diberikan serta aturan yang berlaku.
4. Inisiatif merupakan kemampuan untuk mengenali masalah, mengambil langkah-langkah perbaikan, memberikan saran konstruktif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih tertunda.
5. Tanggung jawab ialah keinginan pegawai untuk bertanggung jawab terhadap kebijakan, pekerjaan, serta sarana dan prasarana yang digunakan, termasuk perilaku kerja.

Mathis dan Jackson (2009) dalam Yoyo Sudaryo (2018:205) mengemukakan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.

Hasil berkualitas tinggi adalah hal penting untuk dapat bersaing. Pekerjaan yang berkualitas tinggi akan meningkatkan kesinambungan karyawan dalam mencapai tujuan mereka.

2. Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja dapat mencerminkan kemampuan pegawai dan diharapkan memberikan dampak positif.

3. Waktu kerja

Kemampuan untuk memilih jadwal kerja yang efisien dan efektif di semua tingkat manajemen. Lamanya jam kerja karyawan berdampak pada kapabilitas mereka dalam menyelesaikan tugas.

4. Kerja sama yang baik dengan rekan kerja

Kolaborasi antar rekan kerja adalah hubungan jangka panjang yang esensial untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan kepercayaan di antara mereka yang terlibat.

Berdasarkan penjelasan mengenai penilaian dan pengukuran kinerja, dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa mencakup evaluasi yang sistematis terhadap kemampuan individu dalam mencapai target, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, dan ketaatan asas. Aparat desa diharapkan mampu memenuhi target kerja yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa, menghasilkan kualitas layanan yang baik sesuai standar, dan menyelesaikan tugas secara tepat waktu untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Selain itu, kinerja aparat desa harus dilaksanakan dengan disiplin, tanggung jawab, dan inisiatif yang tinggi, sehingga setiap langkah yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.

1.6.4.3 Faktor-Faktor Yang Mendukung dan Menghambat Kinerja Pegawai

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019:68), kemampuan dan faktor motivasi yang mendukung dan menghambat 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) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mendukung dan menghambat kinerja pegawai, di antaranya:

- a. Faktor personal seperti pengetahuan, motivasi, kepercayaan diri, keterampilan, dan komitmen masing-masing individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas pemimpin yang memberikan dorongan, semangat, bimbingan, dan dukungan kepada anggota tim.
- c. Faktor tim, termasuk kualitas kepercayaan, dukungan, dan dorongan dari anggota tim serta kekompakan antar anggota tim.
- d. Faktor sistem, yang terkait dengan kualitas dukungan dari sistem kerja dan kekompakan dalam tim.

Pembagian faktor-faktor sejalan dengan pandangan A. Dale Timple (1992:31) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:15), yang membagi faktor kinerja menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal berkaitan berdasarkan sifat-sifat individu, sedangkan faktor eksternal mencakup pengaruh lingkungan terhadap kinerja. Keduanya merupakan jenis atribusi yang dapat berdampak pada kinerja pegawai. Atribusi yang dibuat oleh pegawai akan berdampak pada tindakan

dan kondisi psikologis mereka. Dalam konteks ini, faktor profesionalisme kerja dipandang sebagai faktor internal, sedangkan faktor eksternal mencerminkan unsur lain yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, analisis kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan individu, seperti tingkat kecerdasan, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja, yang semuanya berkontribusi pada kesesuaian antara tugas yang diemban dan kompetensi pegawai. Aparat desa yang memiliki kemampuan tinggi dan motivasi yang kuat akan lebih mampu menghadapi tantangan dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat. Sementara itu, faktor eksternal mencakup dukungan dari pemimpin, kerja sama tim, sistem kerja yang efektif, serta lingkungan kerja yang kondusif. Keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan desa juga sangat bergantung pada kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, semangat, dan bimbingan yang efektif. Selain itu, koordinasi dan kekompakan antar anggota tim menjadi kunci dalam memastikan setiap tujuan organisasi tercapai.

1.6.4.4 Peningkatan Kinerja

Malayu S. P. Hasibuan (2018:126), perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan ini dapat dilakukan melalui faktor-faktor seperti gaji, lingkungan kerja, dan peluang untuk berprestasi. Dengan faktor ketiga ini, perusahaan berharap karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang

diberikan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai rasio antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*), yang menunjukkan kemampuan karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas hanya akan meningkat jika metode produksi, sistem kerja, dan keterampilan tenaga kerja ditingkatkan untuk memanfaatkan waktu, sumber daya, dan tenaga secara efisien.

1.6.4.5 Manfaat dan Tujuan Kinerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2018:23), penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, antara lain:

- a. Pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan, dengan menyusun program pelatihan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan bagi karyawan agar mereka dapat memenuhi standar kerja yang telah ditentukan
- b. Menyusun program sukesi dan kaderisasi. Melalui program ini, perusahaan mampu mengenali pegawai yang berpotensi untuk mengembangkan kariernya, sehingga dapat menduduki posisi dengan tanggung jawab lebih besar di masa mendatang.
- c. Pembinaan karyawan. Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja mereka.

Menurut Tjiptono (2017:9) Menyebutkan bahwa industri jasa, penilaian kinerja bisa dilakukan pihak eksternal, yaitu konsumen yang memancarkan kinerja berdasarkan pengalaman layanan. Perspektif pelanggan pada layanan lebih

dipandang sebagai pengalaman transaksi inti dan pengalaman pribadi, yang bervariasi pada setiap interaksi jasa dan memberikan kontribusi yang berbeda bagi setiap pelanggan. Evaluasi kinerja karyawan di perusahaan jasa dapat berperan besar dalam menciptakan pengaruh positif atau negatif pada perusahaan, sehingga melibatkan pelanggan dalam evaluasi ini penting agar kualitas layanan sesuai dengan persepsi, harapan, kepuasan, sikap, dan kepuasan pelanggan. Dalam konteks kualitas layanan, ada dua pendekatan utama:

- a. *Performances-Basedframe Work* (menilai kualitas yang dirasakan pada perbandingan atau referensi tertentu).
- b. *Standart-Basedframe Work* (memancarkan kualitas yang dirasakan secara relatif atau komparatif, membandingkan kinerja dengan standar atau norma yang ditetapkan) (Tjiptono dan Chandra, 2005:109)

Penilaian kinerja melibatkan berbagai indikator kualitas kerja seperti kuantitas dan kualitas output, pengetahuan terhadap pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan masalah. Pengukuran kualitas layanan dapat dilakukan berdasarkan lima dimensi utama:

- a. Keandalan, kemampuan perusahaan dalam menyediakan layanan janji sesuai waktu, akurat, memuaskan, dan tanpa kesalahan.
- b. Daya tanggap dari karyawan dalam membantu pelanggan serta merespon kebutuhan mereka dengan cepat dan aman, menunjukkan kemauan dan kecepatan yang dimiliki

- c. Jaminan, yaitu kemampuan karyawan untuk membangun kepercayaan pelanggan, memberikan rasa aman selama bertransaksi, dan memberikan layanan yang ramah.
- d. Empati, adalah memperhatikan pelanggan dengan komunikasi yang baik dan memahami kebutuhan mereka.
- e. Bukti fisik, yaitu kualitas penampilan fasilitas fisik, peralatan, staf, dan sarana komunikasi, harus selalu terawat dengan baik, bersih, dan menarik.

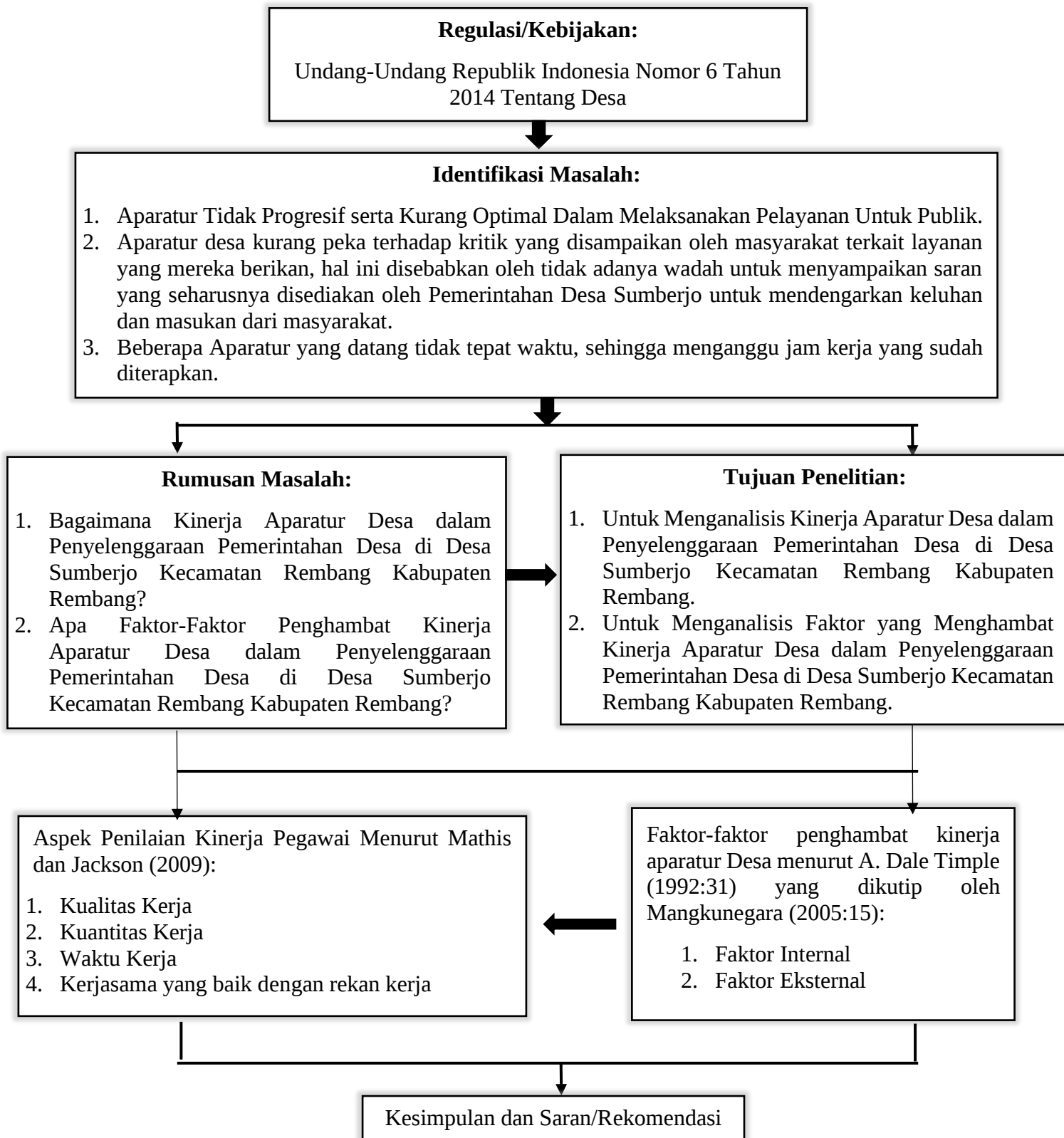
Penilaian kinerja ini tidak hanya berguna untuk pengembangan program pelatihan dan kaderisasi, tetapi juga untuk pembinaan aparat desa dalam menghadapi berbagai hambatan yang dapat mengurangi prestasi kerja mereka. Dalam konteks pemerintahan desa, penilaian kinerja dapat dilihat sebagai alat untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan aparat desa, serta menentukan kebutuhan pelatihan lebih lanjut agar mereka dapat memenuhi standar kerja yang diharapkan. Selain itu, perspektif eksternal, seperti masukan dari masyarakat sebagai pelanggan, juga penting dalam menilai kinerja aparat desa. Hal ini mencakup kualitas layanan yang diberikan, yang dapat diukur melalui dimensi seperti keandalan, daya tanggap, jaminan, empati, dan bukti fisik.

1.6.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2017, hlm 91), kerangka berpikir adalah suatu model konseptual yang memperjelas kaitan antara teori dan berbagai faktor yang dianggap sebagai masalah signifikan.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



1.7 Operasionalisasi Konsep

1.7.1 Kinerja Aparatur Desa Sumberjo

Kinerja aparatur Desa Sumberjo dapat didefinisikan sebagai tingkat efektivitas, efesiensi, dan kualitas layanan yang diberikan oleh aparat desa dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mendukung pembangunan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa Sumberjo. Untuk menilai apakah kinerja aparatur Desa Sumberjo sudah efektif atau belum, dapat digunakan beberapa indikator seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja. Selain itu, ada beberapa istilah yang penting untuk ditekankan terkait dengan aspek penilaian kinerja pegawai yang harus diperhatikan dalam menganalisis kinerja mereka

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja aparatur Desa Sumberjo dapat diartikan sejauh mana aparatur desa mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif, sesuai standar yang ditetapkan, dan menghasilkan output yang memuaskan masyarakat desa. Kinerja aparatur Desa Sumberjo dapat dilihat dari gejala berikut:

- a. Ketepatan waktu penyelesaian tugas
- b. Efisiensi proses kerja
- c. Responsivitas terhadap keluhan masyarakat

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja aparatur Desa Sumberjo mengukur jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pegawai dalam jangka waktu tertentu yang berhubungan

dengan produktivitas pegawai. Kinerja aparatur Desa Sumberjo dapat dilihat dari gejala berikut:

- a. Jumlah tugas yang diselesaikan
- b. Frekuensi layanan kepada masyarakat
- c. Jumlah program yang telah dilaksanakan
- d. Partisipasi dalam kegiatan desa

3. Waktu kerja

Waktu kerja aparatur Desa Sumberjo mengacu pada pengelolaan waktu dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja aparatur Desa Sumberjo dapat dilihat dari gejala berikut:

- a. Kedisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja
- b. Penggunaan waktu untuk setiap tugas
- c. Perencanaan waktu untuk agenda desa

4. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja

Kerjasama yang baik dengan rekan kerja aparatur Desa Sumberjo menunjukkan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif dalam tim dan berkontribusi positif terhadap dinamika kelompok. Kinerja aparatur Desa Sumberjo dapat dilihat dari gejala berikut:

- a. Keterbukaan dalam komunikasi
- b. Pembagian tugas yang jelas
- c. Kepedulian terhadap rekan kerja
- d. Kerjasama dalam pengambilan keputusan

1.7.2 Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Desa Sumberjo

Faktor penghambat dalam penelitian ini diamati dari faktor internal yang berkaitan dengan sifat-sifat individu dan faktor internal yang mencakup pengaruh lingkungan terhadap kinerja. Selanjutnya peneliti melakukan analisis faktor pendukung dan penghambat yang dinilai sesuai dengan permasalahan dan topik yang diangkat, yaitu “Analisis Kinerja Aparatur Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Pada Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang”.

1.8 Fenomena Penelitian

Tabel 1.6 Fenomena Penelitian Kinerja Aparatur Desa Sumberjo

No	Fenomena	Sub Fenomena	Gejala yang diamati	Interview Guide
1.	Kinerja Aparatur Desa Sumberjo	Kualitas Kerja	1. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 2. Efisiensi proses kerja 3. Responsivitas terhadap keluhan masyarakat	1. Bagaimana cara untuk memastikan bahwa tugas tersebut diselesaikan tepat waktu? 2. Bagaimana cara mengelola waktu dan sumber daya untuk menyelesaikan tugas harian? 3. Apakah masyarakat merasa layanan dari aparatur desa sudah cukup efisien dan tepat sasaran? 4. Bagaimana cara menanggapi keluhan atau masukan dari masyarakat? 5. Apakah aparatur desa tanggap terhadap keluhan atau masukan yang diberikan?
		Kuantitas Kerja	1. Jumlah tugas yang diselesaikan 2. Frekuensi layanan kepada masyarakat 3. Jumlah program yang telah dilaksanakan 4. Partisipasi dalam kegiatan desa	1. Berapa banyak tugas yang berhasil diselesaikan oleh aparatur desa dalam kurun waktu tertentu? 2. Apakah masyarakat merasa layanan desa tersedia secara konsisten dan cukup sesuai dengan kebutuhan? 3. Seberapa banyak program desa yang sudah dijalankan tahun ini dan apa peran pegawai dalam pelaksanaannya?

No	Fenomena	Sub Fenomena	Gejala yang diamati	Interview Guide
				4. Apakah masyarakat merasa bahwa aparatur desa terlibat dalam kegiatan masyarakat dan mendukung program desa secara aktif? 5. Berapa lama waktu yang dibutuhkan aparatur desa untuk menyelesaikan layanan atau administrasi yang dibutuhkan?
		Waktu Kerja	1. Kedisiplinan dalam kehadiran dan jam kerja 2. Penggunaan waktu dalam melayani masyarakat 3. Perencanaan waktu untuk agenda desa	1. Bagaimana cara mengatur jam kerja sehari-hari? Apakah anda merasa disiplin dalam mematuhi jam kerja yang ditetapkan? 2. Bagaimana pendapat masyarakat tentang kedisiplinan aparatur desa dalam menjalankan jam kerja? Apakah mereka sering terlihat terlambat atau pulang lebih awal? 3. Apakah masyarakat merasa dilayani tepat waktu atau sering terjadi penundaan? 4. Bagaimana perencanaan waktu untuk menjalankan kegiatan-kegiatan desa seperti rapat atau musyawarah desa? 5. Apakah aparat desa mengikuti jadwal kegiatan yang sudah direncanakan, atau sering ada perubahan jadwal?
		Kerjasama yang baik	1. Keterbukaan dalam komunikasi 2. Pembagian tugas yang jelas	1. Apakah terdapat komunikasi yang terbuka dan efektif antara aparatur desa dalam menjalankan tugas? 2. Apakah pembagian tugas di antara aparatur desa dilakukan secara adil dan jelas?

No	Fenomena	Sub Fenomena	Gejala yang diamati	Interview Guide
			3. Kepedulian terhadap rekan kerja 4. Kerjasama dalam pengambilan keputusan	3. Apakah setiap anggota memahami tanggungjawabnya, sehingga menghindari konflik? 4. Apakah aparat desa saling membantu ketika salah satu mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas? 5. Bagaimana partisipasi setiap anggota dalam memberikan masukan dan mendukung keputusan akhir? 6. Apakah pernah ada kegiatan desa yang tidak berjalan dengan baik karena kurangnya kerjasama antar aparat desa?
2.	Faktor Penghambat Kinerja Aparatur Desa Sumberjo	Faktor penghambat dalam penelitian diamati dari faktor internal yang berkaitan dengan sifat-sifat individu dan faktor internal yang mencakup pengaruh lingkungan terhadap kinerja.		

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2024)

1.9 Argumentasi Penelitian

Penelitian mengenai analisis kinerja aparat desa dalam pelaksanaan pemerintahan desa di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang adalah langkah-langkah yang sangat relevan dan penting untuk memahami efektivitas dan efisiensi dari tugas-tugas yang diemban oleh aparat desa dalam menjalankan pemerintahan desa. Pemerintahan desa adalah bentuk pemerintahan yang sangat dekat dengan masyarakat di tingkat lokal. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting untuk memastikan bahwa layanan dasar seperti administrasi, pembangunan, kesejahteraan sosial, dan lainnya, dapat diselenggarakan dengan baik dan efisien. Kantor Desa Sumberjo berperan sebagai pusat administrasi dan operasional untuk pemerintahan desa. Analisis kinerja aparat desa di kantor tersebut penting untuk memastikan bahwa peran sentral ini dijalankan dengan optimal, termasuk dalam hal pengelolaan administrasi, penyelenggaraan pertemuan, dan komunikasi dengan masyarakat.

Peneliti berpendapat bahwa kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa belum efektif masih terdapat beberapa faktor penghambat. Berdasarkan penjelasan tersebut, muncul pertanyaan penelitian yaitu “Mengapa belum efektifnya kinerja aparat terhadap penyelenggaraan pemerintahan serta faktor apa saja yang menghambat kinerja aparat desa?”. Berdasarkan pertanyaan penelitian tersebut, peneliti mencoba menganalisis lebih dalam dengan membuat cabang pertanyaan yang spesifik yaitu menganalisis kinerja aparat desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa seperti menemukan faktor yang menghambat kinerja aparat desa di Desa Sumberjo. Dengan ini pertanyaan yang menjadi

rumusan masalah diharapkan dapat menjawab pertanyaan peneliti mengenai bagaimana kinerja aparatur desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Dengan demikian, penelitian tentang analisis kinerja aparat desa dalam penyelesaian pemerintahan desa di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang merupakan langkah yang penting untuk memastikan pemerintahan desa mampu memberikan layanan yang berkualitas serta efisien bagi masyarakat setempat.

1.10 Metode Penelitian

Setelah memahami prinsip dasar teori sebagai landasan berpikir, langkah berikutnya adalah membahas metode penelitian. Metode penelitian pada dasarnya adalah cara-cara ilmiah dalam mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2013: 2). Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kualitatif menitikberatkan pada kualitas fenomenologis penelitian dengan fokus pada makna dan nilai tambah. Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati dan berinteraksi dengan individu-individu dalam lingkungannya untuk memahami bahasa dan interpretasi mereka terhadap dunia di sekitar mereka. Peneliti sedang berupaya mendekati atau berinteraksi dengan individu yang relevan dengan fokus penelitian, dengan tujuan memahami dan mengeksplorasi pandangan serta pengalaman mereka, sehingga bisa memperoleh informasi atau data yang diperlukan.

Dengan demikian, metode penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dipilih karena banyak penelitian sebelumnya lebih mengutamakan pendekatan kuantitatif untuk menilai pengaruh kinerja aparatur terhadap kualitas layanan. Namun, masih jarang ditemukan penelitian yang menggunakan data kualitatif yang mengkaji kinerja aparat desa. Oleh karena itu, dengan menerapkan metode penelitian kualitatif, peneliti berharap dapat mengumpulkan data yang lebih faktual di lapangan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja aparatur Desa Sumberjo dalam melaksanakan pemerintahan desa di Kantor Desa Sumberjo, Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang.

1.10.1 Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif atau naturalistik. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara menyeluruh dan melalui penggunaan kata-kata dan bahasa dalam konteks alamiah tertentu, dengan mengandalkan metode penelitian yang tepat (Praniti, 2015: 63). Metode kualitatif (naturalistik) adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk mempelajari objek dalam kondisi alamiah, dengan peneliti berperan sebagai instrumen utama. Pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi (kombinasi), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih berfokus pada makna daripada generalisasi. (Sugiyono, 2009: 9)

Di sisi lain, penelitian ini juga diklasifikasikan sebagai penelitian deskriptif berdasarkan tingkat eksplanasinya. Sugiyono (2009:11) menjelaskan

bahwa penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui nilai dari satu atau beberapa variabel bebas tanpa melakukan perbandingan atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam konteks metode kualitatif (naturalistik), penelitian deskriptif dapat digunakan untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik suatu fenomena yang ada di masyarakat.

Berdasarkan penjelasan jenis penelitian yang telah disebutkan, maka desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian ini bermaksud mengumpulkan data yang disajikan dalam bentuk uraian tertulis dan lisan tanpa memasukkan angka-angka atau statistik. Data yang diperoleh berasal dari keterangan yang diberikan oleh orang-orang yang diobservasi. Dengan menerapkan metode kualitatif atau naturalistik, penelitian ini dilakukan dalam konteks yang alamiah sehingga hasilnya mencerminkan data yang diperoleh melalui observasi. Pemilihan desain penelitian ini ditentukan oleh keinginan peneliti untuk melakukan analisis sekaligus deskripsi tentang analisis kinerja Perangkat Desa Sumberjo dalam penyelenggaraan pemerintahan desa di Kantor Desa Sumberjo Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

1.10.2 Situs dan Fokus Penelitian

Tempat di mana penelitian akan dilakukan, itulah yang disebut lokasi penelitian. Informasi yang diperlukan untuk pengumpulan data dapat ditemukan di sekitar lokasi penelitian (Wiratna Sujarweni, 2014: 73). Penentuan lokasi penelitian merupakan langkah penting dalam penelitian kualitatif. Lokasi yang dipilih akan membantu menentukan pokok bahasan dan tujuan penelitian. Hal ini memudahkan

peneliti dalam melaksanakan penelitian. Lokasi penelitian dapat berada di wilayah yang telah ditentukan peneliti untuk memperoleh data primer. Dalam situasi ini, peneliti telah memilih Desa Sumberjo, di Kecamatan Rembang, yang berada di Kabupaten Rembang.

1.10.3 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang memberikan informasi dan menjelaskan konteks penelitian. Orang-orang ini sering dipanggil dengan sebutan informan. Dalam penelitian ini, metode *purposive sampling* digunakan untuk memilih subjek atau informan guna memperoleh informasi dari orang-orang yang memiliki pemahaman mendalam tentang topik yang dibahas (Moleong, 2010: 135).

Pemilihan subjek penelitian harus relevan dengan isu yang sedang dijelaskan, sehingga dalam penelitian ini, subjek yang terlibat terkait dengan masalah kinerja aparatur desa di Desa Sumberjo. Teknik *purposive sampling* dipilih karena mempertimbangkan individu yang dianggap paling mengetahui situasi, sehingga mempermudah peneliti dalam menggali lebih dalam tentang objek dan fenomena sosial yang sedang diteliti. Untuk memperoleh data, peneliti melibatkan beberapa informan yang relevan, termasuk Pegawai Kantor Desa Sumberjo dan masyarakat setempat.

1.10.4 Jenis Data

Berdasarkan pandangan Wiratna Sujarweni (2014: 89-94), informasi dalam sebuah studi bisa diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yakni data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif dapat terdiri dari kata-kata atau kalimat yang

memiliki makna, sementara data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data kualitatif, terdiri dari rangkaian teks atau informasi yang disampaikan oleh narasumber. Saat melakukan pengamatan maupun wawancara maka hasil data yang diperoleh adalah *non numerik* atau bukan angka melainkan dalam bentuk catatan berupa teks atau tulisan yang menceritakan apa yang didapatkan dan juga bukti foto kegiatan. Dalam penelitian ini didapatkan hasil wawancara dengan pegawai kantor Desa Sumberjo yang kemudian diolah dan diketik ke dalam transkrip hasil wawancara untuk membantu penelitian. Selain itu, didapatkan pula hasil data-data dari dokumen penting yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

1.10.5 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2009:137), sumber data adalah segala sesuatu yang mempunyai nilai informatif bagi kelangsungan penelitian terkait data yang dikumpulkan. Berdasarkan sumber data, data dibagi menjadi dua kategori:

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan sumber informasi yang diperoleh langsung dari pihak yang mengumpulkan data. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in depth interview*) dengan mengikuti daftar pertanyaan yang telah disusun, serta melalui observasi untuk memahami kondisi lapangan dan menggambarkan keadaan yang dijelaskan oleh informan. Data tambahan juga diperoleh dari dokumen yang relevan di perpustakaan.

Wawancara dilakukan dengan pegawai di Kantor Desa Sumberjo, dan observasi diarahkan pada kegiatan serta kondisi lingkungan kerja di kantor tersebut.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data ini merupakan hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer dengan format yang berbeda atau diperoleh dari pihak ketiga. Two br tag needed. Data ini digunakan untuk mendukung informasi dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi lapangan. Peneliti juga menggunakan data sekunder yang berasal dari studi literatur, seperti buku-buku, catatan, surat kabar, dokumen, laporan statistik dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang, Pemerintah Kecamatan Rembang, Pemerintah Desa Sumberjo, dan sumber lain yang relevan dengan penelitian.

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah metode atau cara yang peneliti gunakan untuk mengumpulkan informasi. Menurut Sugiyono (2010: 224), teknik ini adalah langkah yang sangat strategis dalam penelitian karena tujuan utamanya adalah untuk mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Teknik Wawancara

Esterberg, seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2010:231), menjelaskan bahwa wawancara merupakan pertemuan antara dua individu dengan tujuan untuk bertukar informasi dan ide melalui proses tanya jawab sehingga dapat memiliki pemahaman yang mendalam mengenai topik yang dibicarakan.

Moloeng (2010:186) menyatakan bahwa tujuan diadakannya wawancara, sebagaimana dikemukakan oleh Lincoln dan Guba, adalah untuk:

- a. Mengumpulkan informasi tentang orang, peristiwa, organisasi, emosi, motivasi, dan persyaratan lainnya.
- b. Merekonstruksi informasi yang diperoleh berdasarkan pengalaman.
- c. Memproyeksikan informasi yang diharapkan dapat terjadi di masa depan.
- d. Menverifikasi, memodifikasi, dan memperluas informasi dari sumber lain, baik manusia maupun non manusia
- e. Menverifikasi, memodifikasi, dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai kontrol anggota.

Dalam penelitian ini, wawancara tidak terstruktur dilakukan dengan melibatkan semua sumber penelitian termasuk: kepala desa, sekretaris desa, petugas urusan, kepala bagian, kepala dusun, dan masyarakat desa Sumberjo.

2. Teknik Observasi

Observasi dilakukan untuk mendekatkan peneliti dengan orang yang diteliti dan lingkungan atau situasi nyata mereka. Maksud dari observasi adalah agar peneliti dapat lebih memahami dengan baik orang yang sedang diteliti dan konteks kehidupan mereka. Dalam observasi ini, peneliti mencatat berbagai peristiwa, kejadian, dan situasi yang relevan beserta daftar hal-hal yang akan diamati. W. Gulo menjelaskan dalam bukunya “Metodologi Penelitian” bahwa observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti atau asistennya dengan mencatat informasi yang diamatinya selama penelitian. Observasi ini melibatkan pengamatan, mendengarkan, dan

merasakan, diikuti oleh pencatatan yang disengaja. Menurut Sugiyono (2009:166), observasi dapat dibedakan menjadi:

- a. Observasi partisipatif, yaitu peneliti terlibat dalam kegiatan sehari-hari atau objek yang diamati.
- b. Observasi non partisipatif, yaitu penelitian tidak terlibat dalam kegiatan yang diamati tetapi bertindak sebagai pengamat yang bebas dan hanya melakukan pengamatan sekilas pada waktu-waktu tertentu.

Dalam penelitian ini, observasi non partisipatif dilakukan dengan fokus pada pemerintah dan masyarakat Desa Sumberjo untuk memperoleh data yang valid dan memadai.

3. Teknik Dokumentasi

Sugiyono (2010:240) menjelaskan bahwa dokumen adalah catatan dari peristiwa yang sudah terjadi. Dokumen bisa dibentuk dari tulisan, gambar, atau karya yang bersifat monumental. Secara keseluruhan, dokumen dianggap sebagai sumber data yang terdiri dari dokumen pribadi (memberikan informasi terkait situasi sosial dan pentingnya faktor-faktor yang melibatkan subjek penelitian) dan dokumen resmi. Dokumen tertulis dapat berupa catatan harian, kisah hidup, narasi, biografi, dan peraturan atau pedoman. Dokumen gambar mencakup foto, sketsa, dan sejenisnya. Sedangkan dokumen kerja mencakup karya seni seperti gambar, patung, film, dan lain-lain.

Studi dokumen berperan sebagai tambahan untuk teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Dokumen yang digunakan dalam

penelitian ini memuat berbagai informasi tentang kinerja perangkat desa Sumberjo.

1.10.7 Analisis dan Interpretasi Data

Salah satu tahapan yang memerlukan kreativitas adalah proses analisis dan interpretasi data dalam penelitian kualitatif. Namun, penting untuk melakukan analisis dan interpretasi data dengan metode yang eksplisit dan sistematis. Oleh karena itu, peneliti disarankan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dalam bentuk tulisan. (Sumber: Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro: 20).

Model analisis data yang digunakan peneliti adalah model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana (2014:12-14). Komponen dalam analisis data Miles, Huberman dan Saldana (2014:12-14) sebagai berikut:

1. *Data Condensation* (Kondensasi Data)

Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen dan materi-materi empiris. Kesimpulannya bahwa proses kondensasi data ini diperoleh setelah peneliti melakukan wawancara dan mendapatkan data tertulis yang ada di lapangan, yang nantinya transkrip wawancara tersebut dipilah-pilah untuk mendapatkan fokus penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah proses reduksi data, langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kuantitatif, penyajian data dapat dilakukan dengan menggunakan tabel, diagram, diagram lingkaran, dan sejenisnya. Penyajian ini membantu dalam pengaturan dan pengurutan data dalam pola hubungan, yang membuatnya lebih mudah dipahami. Sementara itu, dalam penelitian kualitatif, data dapat disajikan melalui uraian singkat, diagram, hubungan antarkategori, dan diagram alir. Menurut Miles dan Huberman, bentuk penyajian data yang paling umum dalam penelitian kualitatif adalah teks naratif.

Peneliti menyampaikan data yang dihasilkan dari triangulasi dan reduksi yang kemudian dijelaskan untuk menguraikan pembahasan dengan hubungan data tersebut dengan teori yang telah dipilih. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh hasil analisis dari data dan teori untuk memancarkan kinerja aparaturnya Desa Sumberjo dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.

3. *Conclusion Drawing/verification* (Penarikan Kesimpulan)

Tahap ketiga dalam analisis data kualitatif, menurut Miles dan Huberman, melibatkan proses inferensi dan verifikasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan menarik simpulan tentang kinerja perangkat desa di Desa Sumberjo. Simpulan kemudian akan dikaitkan dengan teori-teori yang digunakan, memudahkan proses penarikan simpulan. Simpulan yang dihasilkan secara awal masih bersifat tentatif dan perlu diverifikasi guna memastikan kebenarannya. Apabila simpulan awal didukung oleh bukti-bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data selanjutnya, maka simpulan tersebut dianggap kredibel.

Namun, apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang konsisten, maka simpulan dapat berubah.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian kualitatif merupakan temuan yang baru, dalam pengertian lain lain temuan tersebut masih bersifat samarsamar atau kurang jelas. Disini peneliti berusaha memperjelas dengan menggunakan teori yang sudah teruji keberhasilannya, lalu peneliti menganalisis temuan baru tersebut sehingga menjadi jelas dengan menggunakan komponen dari analisis data yaitu Kondensasi data (*data condensation*), Penyajian Data (*data display*), Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

1.10.8 Kualitas Data

Dalam pelaksanaan penelitian kualitatif, adalah penting untuk mematuhi standar kredibilitas. Hal ini bertujuan agar data yang dihasilkan memiliki tingkat kebenaran dan kepercayaan yang tinggi, serta dapat mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Salah satu cara yang bisa dipakai untuk mengecek keandalan data adalah triangulasi. Triangulasi melibatkan perbandingan dan pengecekan data dari berbagai sumber. Tindakan ini dilakukan secara berulang untuk meningkatkan keandalan informasi yang diperoleh.

Triangulasi sumber mewakili pengumpulan data dari berbagai sumber dengan metode serupa. Melalui triangulasi, peneliti dapat mempelajari lebih lanjut mengenai hasil penelitian. Proses ini amat penting bagi mendapatkan data yang lebih mendalam dan mengenal pasti perselisihan atau pertentangan dalam

maklumat yang diperoleh. Dengan menerapkan teknik triangulasi, data yang dikumpulkan menjadi lebih konsisten, komprehensif, dan akurat. Triangulasi dapat meningkatkan keakuratan data bila dibandingkan dengan pendekatan tunggal. Langkah-langkah triangulasi data adalah sebagai berikut menurut Moleong (2009: 330-331):

1. Perbandingan data yang diperoleh melalui observasi dengan data hasil wawancara.
2. Perbandingan antara pernyataan di depan umum dan pernyataan secara tertutup.
3. Membandingkan pernyataan yang diberikan oleh masyarakat terkait situasi saat penelitian berlangsung.
4. Membedakan sudut pandang individu dalam memberikan pendapat berdasarkan tingkat pendidikan dan status sosial.
5. Perbandingan hasil wawancara dengan dokumen yang relevan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Penelitian ini menggunakan sumber data yang sama secara bersamaan dengan metode pengumpulan data yang berbeda seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan ini membandingkan data hasil wawancara dengan perspektif narasumber, yaitu staf kantor desa Sumberjo, serta hasil observasi kinerja perangkat desa di lokasi tersebut. Juga, diberikan analisis dokumen mengenai prestasi staf dan penilaiannya di kantor desa Sumberjo.