

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, disebut bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa bukanlah bawahan kecamatan, karena kecamatan merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten/kota, dan desa bukan merupakan bagian dari perangkat daerah. Berbeda dengan Kelurahan, Desa memiliki hak mengatur wilayahnya lebih luas. Namun dalam perkembangannya, sebuah desa dapat dirubah statusnya menjadi kelurahan. Kewenangan desa adalah (1).Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal usul desa (2)Menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kabupaten/kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa, yakni urusan pemerintahan yang secara langsung dapat meningkatkan pelayanan masyarakat (3)Tugas pembantuan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota (4)Urusan pemerintahan lainnya yang diserahkan kepada desa.

Desa memiliki pemerintahan sendiri. Pemerintahan Desa terdiri atas Pemerintah Desa (yang meliputi Kepala Desa dan Perangkat Desa) dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Kepala Desa merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Masa jabatan Kepala Desa adalah 6 tahun, dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala Desa juga memiliki wewenang menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD. Kepala Desa dipilih langsung melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades) oleh penduduk desa setempat. Syarat-syarat menjadi calon Kepala Desa sesuai Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 sbb: (1) Bertakwa kepada Tuhan YME (2) Setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, UUD 1945 dan kepada NKRI, serta Pemerintah (3) Berpendidikan paling rendah SLTP atau sederajat (4) Berusia paling rendah 25 tahun (5) Bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa (6) Penduduk desa setempat (7) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan hukuman paling singkat 5 tahun (8) Tidak dicabut hak pilihnya (9) Belum pernah menjabat Kepala Desa paling lama 10 tahun atau 2 kali masa jabatan (10) Memenuhi syarat lain yang diatur Perda Kab/Kota

Perangkat Desa bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Salah satu perangkat desa adalah Sekretaris Desa, yang diisi dari Pegawai Negeri Sipil. Sekretaris Desa diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota. Perangkat Desa lainnya diangkat oleh Kepala Desa dari penduduk desa, yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Desa.

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Anggota BPD adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah. Anggota BPD terdiri dari Ketua Rukun Warga, pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya. Masa jabatan anggota BPD adalah 6 tahun dan dapat diangkat/diusulkan kembali untuk 1 kali masa jabatan berikutnya. Pimpinan dan Anggota BPD tidak diperbolehkan merangkap jabatan sebagai Kepala Desa dan Perangkat Desa. BPD berfungsi menetapkan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan desa yang menjadi kewenangan desa didanai dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APB Desa), bantuan pemerintah dan bantuan pemerintah daerah. Penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang diselenggarakan oleh pemerintah desa didanai dari APBD. Penyelenggaraan urusan pemerintah yang diselenggarakan oleh pemerintah desa. Sumber pendapatan desa terdiri atas: (1) Pendapatan Asli Desa, antara lain terdiri dari hasil usaha desa, hasil kekayaan desa (seperti tanah kas desa, pasar desa, bangunan desa), hasil swadaya dan partisipasi, hasil gotong royong.(2) Bagi hasil Pajak Daerah Kabupaten/Kota.(3) Bagian dari Dana Perimbangan Keuangan Pusat dan Daerah.(4) Bantuan keuangan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam rangka pelaksanaan urusan pemerintahan; (4) Hibah dan sumbangan dari pihak ketiga yang tidak mengikat.(5) Pinjaman-pinjaman atau bantuan-bantuan dari Pemerintah Untuk pembangunan desa dan juga untuk kemakmuran,kemajuan desa.

APB Desa terdiri atas bagian Pendapatan Desa, Belanja Desa dan Pembiayaan. Rancangan APB Desa dibahas dalam musyawarah perencanaan pembangunan desa. Kepala Desa bersama BPD menetapkan APB Desa setiap tahun dengan Peraturan Desa.

Di desa dapat dibentuk lembaga kemasyarakatan, yakni lembaga yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan kebutuhan dan merupakan mitra pemerintah desa dalam memberdayakan masyarakat. Lembaga kemasyarakatan ditetapkan dengan Peraturan Desa. Salah satu fungsi lembaga kemasyarakatan adalah sebagai penampung dan penyaluran aspirasi masyarakat dalam pembangunan. Hubungan kerja antara lembaga kemasyarakatan dengan Pemerintahan Desa bersifat kemitraan, konsultatif dan koordinatif.

**Kelurahan** adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kelurahan merupakan wilayah kerja Lurah sebagai Perangkat Daerah Kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah.

Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengandesa. Berbeda dengan desa, kelurahan tidak memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam perkembangannya, sebuah desa dapat ditingkatkan statusnya menjadi kelurahan.

<b><u>Pembagian administratif Indonesia</u></b>
<b>Tingkat provinsi</b>
<u>Provinsi</u> <u>Daerah khusus</u> • <u>Daerah Istimewa</u>
<b>Tingkat kabupaten/kota</b>
<u>Kabupaten</u> • <u>Kota</u> <u>Kabupaten administrasi</u> <u>Kota administrasi</u> • <u>Kota otonom</u> <u>Kota kecamatan</u>
<b>Tingkat kecamatan</b>
<u>Kecamatan</u> • <u>Distrik</u>
<b>Tingkat kemukiman</b>
<u>Mukim</u> (khusus <u>Aceh</u> )
<b>Tingkat kelurahan/desa</b>
<u>Kelurahan</u> • <u>Desa</u> <u>Nagari</u> • <u>Kampung</u> • <u>Gampong</u> • <u>Pekon</u>

**Kecamatan** adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat.

Ujian seleksi penerimaan perangkat desa yang diselenggarakan pada 2012 tersebut masih mengacu pada ("PP 72/2005"). Dalam PP 72/2005 sepanjang penelusuran kami memang tidak disyaratkan tentang kewajiban domisili dalam

waktu tertentu bagi calon perangkat desa. Yang diatur berkaitan dengan hal tersebut hanyalah: perangkat desa diangkat dari penduduk desa dan memahami sosial budaya masyarakat setempat (untuk sekretaris desa.

Adapun syarat lainnya diatur kembali dalam Peraturan Daerah Kabupaten/Kota setempat. Oleh karena itu, kami menyimpulkan bahwa syarat domisili minimal enam bulan dalam pertanyaan Anda memang diatur tersendiri dalam peraturan daerah setempat. Jika memang dalam peraturan daerah setempat itu disebutkan bahwa syarat perangkat desa minimal berdomisili selama enam bulan di desa itu, namun yang bersangkutan tidak memenuhi syarat, maka ia melanggar syarat administratif tersebut.

Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya Sekretaris Desa diangkat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota atas nama Bupati/Walikota, sedangkan perangkat desa lainnya diangkat oleh Kepala Desa dari penduduk desa dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala Desa. Jadi, pengangkatan perangkat desa merupakan keputusan kepala desa.

Namun, dalam PP 72/2005 tidak diatur tentang pemberhentian sekretaris desa maupun pemberhentian perangkat desa lainnya. Ketentuan lebih lanjut mengenai Perangkat Desa yang menyangkut mekanisme pemberhentian itu diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

## **Pengangkatan Perangkat Desa Sesudah UU Desa**

Kini, dasar hukum yang menjadi pedoman pengangkatan perangkat desa adalah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (“UU Desa”) dan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (“PP Desa”).

Perangkat desa terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis yang berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala desa. Anda memperlakukan orang yang secara administrasi kependudukan tidak memenuhi ketentuan untuk diangkat menjadi perangkat desa. Berikut syarat untuk diangkat menjadi perangkat desa

- a. berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat;
- b. berusia 20 (dua puluh) tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun;
- c. terdaftar sebagai penduduk Desa dan bertempat tinggal di Desa paling kurang 1 (satu) tahun sebelum pendaftaran; dan
- d. syarat lain yang ditentukan dalam Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Berbeda dengan tata cara pengangkatan perangkat desa sebelum UU 6/2014 tentang Desa yang diputus sendiri oleh kepala desa, dalam UU 6/2014 ini, tata cara pengangkatan perangkat desa salah satunya adalah camat memberikan rekomendasi tertulis yang memuat mengenai calon perangkat Desa yang telah dikonsultasikan dengan kepala Desa.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, desa harus memiliki perangkat yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola desa seoptimal mungkin sehingga kinerja perangkat desa meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2010) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh oleh desa terserbut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga desa sehingga dapat semakin maju dan berkebang. Perangkat desa dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja perangkat desa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu desa atau pemerintahan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja perangkat desa dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah pendidikan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral Perangkat Desa sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan perangkat desa. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan dalam suatu desa atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan Kinerja Perangkat Desa yang juga dikarenakan para Perangkat Desa telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan Desa Gisik Cemandi.

Suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil bila setelah melalui program tersebut dapat dihasilkan Perangkat-perangkat Desa yang mempunyai kemampuan yang semakin baik, pengetahuan yang semakin meningkat, keahlian dan perilaku yang dapat mendorong terciptanya suatu Peningkatan Kinerja Perangkat Desa yang lebih baik sehingga pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik dan juga

efisien tepat sasaran. Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya ,pelatihan, motivasi,dan disiplin terhadap kinerja perangkat desa.

Desa menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 20012). Robbins (2012) mendefinisikan motifasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2010 dalam Hakim, 2012). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2010), Hakim (2012). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2012) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 20012). Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula

ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan desa. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2010), dan Aritonang (2010) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping pendidikan, motivasi dan kedisiplinan yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Dan motivasi kerja terhadap Kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi".

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan Desa. Permasalahan dari Desa ini adalah rendahnya kinerja perangkat, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja Perangkat, dengan permasalahan tersebut diduga faktor Pendidikan, pelatihan, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Desa Gebang Gisik Cemandi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Desa Gebang Gisik Cemandi kecamatan Sedati kabupaten Sidoarjo?

2. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh Secara Signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh Secara signifikan terhadap kinerja Perangkat Desa Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo ?
5. Apakah Pendidikan, pelatihan, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo ?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, Pengaruh Pendidikan ,Pelatihan, Disiplin Dan motivasi kerja terhadap Kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi”.

maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo .

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo .
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo .
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motifasi kerja terhadap kinerja perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo .

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Aspek Akademis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya dan juga dapat memberi wawasan, atau materi bagi pengajar maupun mahasiswa agar dapat mengetahui dapat mengerti tentang desa agar juga bisa memajukan desanya masing-masing.

b. Bagi Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga, dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik dan juga dapat menjadikan SDM yang handal yang berkualitas serta mampu bersaing secara global dalam bekerja.

c. Bagi Aspek Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya, Selain sebagai rujukan, serta pengambilan keputusan dan juga sebagai bahan bagi peneliti selanjutnya, agar mempunyai banyak wawasan, banyak bahan, banyak referensi, informasi, dan analisis-analisis yang di perlukan untuk mengerjakan Skripsi ataupun buat kepentingan lainya yang bersifat membangun.