

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Teori

2.1.1. Konsep Kinerja

Kinerjaberasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, menurut Lawler dan Porte (dalam Sutrisno, 2010:170) menyatakan bahwa: “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”. Sehubungan dengan pernyataan tersebut dijelaskan oleh, Miner (dalam Sutrisno, 2010:170) menyatakan “kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya”. Dari pendapat para ahli kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugasnya.

Pendapat lain mengenai kinerja, menurut Joko Widodo (2011:78) menyatakan “kinerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Selanjutnya menurut Prawirosentono (dalam Widodo, 2011:78) kinerja yaitu, “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika”. dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa

kinerja adalah tanggung jawab yang harus dimiliki oleh individu maupun kelompok dalam melaksanakan apa yang menjadi wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Henry Simamora (dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2012:4), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor individu yang terdiri dari:
 - 1). Kemampuan dan keahlian
 - 2). Latar belakang
 - 3). demografi
- b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
 - 1). Persepsi
 - 2). *Attitude*
 - 3). *Personality*
 - 4). Pembelajaran
 - 5). motivasi
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
 - 1). Sumber daya
 - 2). Kepemimpinan
 - 3). Penghargaan
 - 4). Struktur
 - 5). *Job design*

Dari faktor yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dikatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi pelaksanaan dari kinerja sehingga untuk menghasilkan kinerja yang baik diperlukan keterkaitan antar faktor yang satu dengan faktor yang lainnya. Adapun beberapa jenis kinerja menurut Sudarto (1999:3) yaitu:

1. Kinerja organisasi, yaitu hasil kerja konkrit yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja tersebut dapat kualitatif atau kuantitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi orang.
2. Kinerja proses, yaitu suatu hasil konkrit yang dapat diukur dari bekerjanya mekanisme kerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu yang membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur sehingga

ukuran kinerja lebih bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.

3. Kinerja individu, yaitu hasil kerja konkrit dapat diukur dari hasil kerja individu (produktivitas kerja), dipengaruhi oleh berbagai faktor dari individu yang membuntukan standar kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi individu.

Selanjutnya, kinerja pegawai hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi (Pasolong, 2007:175). Karena terdapat dua pemahaman mengenai makna dari kinerja, maka peneliti memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan Desa Langan Baru merupakan tingkat struktur pemerintahan yang terendah jadi sebagai ujung tombak paling depan untuk menjalankan roda-roda pemerintahan. Oleh karena itu pemerintahan desa harus melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan dengan Peraturan Pemerintahan Daerah Nomor 03 tahun 2007 yang telah ditetapkan. Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka kinerja organisasi akan dianggap baik.

2.1.1.1. Kinerja Organisasi

Menurut Sudarto (1999:3) menjelaskan bahwa, “hasil kinerja konkrit yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja dapat bersifat kuantitatif atau kualitatif dan tidak dapat mencerminkan potensi orang”. Senada dengan hal tersebut Atmosudirjo (dalam Pasolong, 2007:176)

menyebutkan bahwa, “kinerja organisasi sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhan secara efektif”.Penjelasan dari kinerja organisasi, dapat diartikan sebagai alat ukur terhadap hasil-hasil atau usaha dalam meningkatkan kemampuan berorganisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Kinerja organisasi dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu, dilaksanakan sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban.Maka, perlunya kinerja yang maksimal pada organisasi demi mewujudkan tujuan pada tugas yang diamanatkan. Kinerja suatu organisasi menjadi penting,kerena dengan kinerja dapat dilihat sejauh mana tugas yang dipikul sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Wibowo (2011:150) menjelaskan bahwa,“kinerja organisasi adalah bagaimana suatu organisasi mencapai sukses untuk sebageian besar ditentukan oleh manajer”.Apabila manajer melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi akan mencapai tujuan yang akan diinginkannya.

Dari penjelasan diatas, maka penulis melihat bahwa kinerja organisasi merupakan tingkatan sejauh mana organisasi mewujudkan tujuan yang berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan.Karena misi

dibentuknya organisasi adalah ingin tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan ketika organisasi dibentuk.

2.1.1.2. Indikator Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi yang baik merupakan harapan bagi setiap organisasi. Sehingga untuk mengetahui baik atau tidaknya organisasi tersebut, maka diperlukan indikator pengukuran keberhasilan kinerja organisasi. Pengukuran kinerja merupakan aktivitas menilai kinerja yang dicapai oleh organisasi, dalam melaksanakan kegiatan berdasarkan indikator kinerja yang telah ditetapkan (Joko Widodo, 2011:95). Inti aktivitas pengukuran kinerja yakni melakukan penilaian. Untuk bias melakukan penilaian tersebut dibutuhkan indikator kinerja yang bias menjadi standar penilaian. Menurut Wibowo (2007:102), “indikator kinerja dipakai untuk aktifitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati indikator kinerja mengajurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retropektif (melihat ke belakang)”. Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Agus Dharma (2003:355) mengatakan cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat

kepuasan,” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tindakanya dengan waktu yang direncanakan pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Sejalan dengan pendapat diatas, kemudian dikembangkan oleh Bernadin dan Russel (dalam Sudarmanto, 2009:12 menyapaikan bahwa ada 6 (enam) kreteria dasar atau demensi untuk mengukur kinerja, adalah sebagai berikut:

1. *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna, idea dalam memenuhi maksud dan tujuan.
2. *Quantity*, terkait dengan suatu jumlah atau kuatitas yang dihasilkan.
3. *Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktifitas atau menghasilkan produk.
4. *Cos-Effectiness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi)dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. *Need For Supervision*, terkait dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pemimpin atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. *Interpersonal Impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja samadiantara sesama pekerja dan anak buah.

Setelah di jelaskan mengenai kreteria dasar atau demensi dari kinerja, dikatakan bahwa suatu hasil kinerja dapat dilihat dari seberapa bagus kualitas kerja yang dihasilkan, seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan dengan tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut LAN-RI (dalam Pasolong, 2007:177 menyebutkan bahwa,“indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah

ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*incomes*), manfaat (*benefits*) dan dampak (*impacts*)". Sehingga dapat dijelaskan dalam menilai kinerja dilihat dari berbagai sudut pandang yang menggambarkan tingkat pencapaian dari suatu tujuan.

Menurut Levine (dalam Nasucha, 2004:25) ada tiga yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik:

1. *Responsiveness*, yakni kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat, responsivitas di sini menunjukkan keselarasan antar program dan kegiatan dan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsifitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan visi dan misi dan tujuannya, terutama dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki kinerja rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang buruk pula.
2. *Responsibility*, yaitu pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan secara implisit maupun eksplisit.
3. *Accountability*, menunjukkan seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak.

Pernyataan yang sama dengan teori di atas, dipertegas oleh Moehariono (2012:162) yaitu ada 3 (tiga) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik, yaitu:

1. Responsivitas (*responsiveness*), yaitu menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

2. *Responsibilitas (responsibility)*, yaitu pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan secara implisit maupun eksplisit.
3. *Akuntabilitas (accountability)*, yaitu menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik yang diharapkan dari masyarakat, bisa berupa penilaian dari wakil rakyat, pejabat dan masyarakat.

Sejalan dengan teori di atas, kemudian dikembangkan oleh Dwiyanto (dalam Sembiring, 2012:98-99) mengatakan bahwa, indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu:

1. Produktivitas; yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Dalam hal ini konsep ukuran produktivitas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan public itu memberikan hasil yang diharapkan.
2. Kualitas layanan; yaitu kepuasan masyarakat bias menjadi parlemen untuk menilai kinerja organisasi public. Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja karena informasi kepuasan masyarakat sering kali tersedia secara mudah dan murah yang dapat diperoleh melalui media masa.
3. Responsivitas; adalah kemampun birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan aspirasi masyarakat. Responsivitas yang rendah menunjukkan ketidakselarasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Organisasi yang memiliki responsivitas yang rendah, dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
4. *Responsibilitas*; yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit (Levine, 1990).
5. *Akuntabilitas*; yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat, asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

Melihat dari berbagai indikator-indikator kinerja organisasi yang telah di paparkan oleh peneliti, untuk mengukur kinerja pelaksanaan tugas

pemerintahan, maka peneliti harus mempunyai indikator yang dapat di jadikan tolak ukur pada penelitian ini. Kembali melihat permasalahan yang sudah diungkapkan pada latar belakang penelitian, yaitu belum optimalnya kinerja pelaksanaan tugas pemerintahan di Desa Langan Baru Kecamatan Embaloh Hulu. Jadi peneliti memilih menggunakan indikator kinerja menurut Dwiyanto (dalam Sembiring 2012:98-99) yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Indikator menurut Dwiyanto terdiri dari 5 (lima) indikator maka peneliti mefokuskan pada dua indikator yaitu responsibilitas dan akuntabilitas karena menurut peneliti permasalahan di Desa Langan Baru cocok diteliti menggunakan indikator ini.

Berikut penjelasan mengenai responsibilitas dan akuntabilitas:

1. Responsibilitas

Mempunyai arti sebagai tanggapan, makna responsibilitas secara umum bermakna tanggung jawab. Korelasi antara responsibilitas dengan organisasi mengacu kepada tanggung jawab aparat pemerintahan dengan aspek kinerja berorganisasi. Pengertian dari responsibilitas dijelaskan menurut Dwiyanto (dalam sembiring 2012:98-99) menjelaskan bahwa, “apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit”. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja berbenturan dengan akuntabilitas.

Pertanggungjawaban dalam responsibilitas ini bersifat informal. Maksudnya tanggung jawab terhadap hati nurani, nilai yang kita anut dan yakini. Sehingga dalam prakteknya responsibilitas ini digunakan untuk melengkapi kekurangan dari akuntabilitas. Responsibilitas mempunyai sejumlah konotasi yang didalamnya termasuk kebebasan untuk bertindak. Serta perilaku baik yang menjadi tanggung jawab seseorang. Pendapat lain menurut Carl J. Friedrich (1940) dalam Muhadjir (1998) (dalam Widodo, 2011:65) “responsibilitas merupakan konsep yang berkenaan dengan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator atau administrasi Negara (birokrasi publik) dalam menjalankan tugasnya”. Dengan responsibilitas administrasi Negara (birokrasi publik) dapat dinilai dari standar profesional yang dicapai atau dilaksanakan oleh pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sehingga dengan responsibilitas ini bisa dijadikan atau dipergunakan sebagai alat maupun serana untuk menilai kualitas kinerja, sehingga dapat mengetahui mengukur kelebihan dan kekurangannya.

Sehingga responsibilitas disini menjelaskan apakah dalam pelaksanaan kegiatan organisasi publik dilaksanakan berdasarkan pada prinsip-prinsip administrasi yang benar dan sesuai dengan kebijakan organisasi yang baik. Apabila kegiatan organisasi dilaksanakan berdasarkan pada prinsip-prinsip administrasi dan peraturan serta kebijakan organisasi, maka kinerja akan dinilai semakin baik.

Responsibilitas pemerintahan Desa Langan Baru Kecamatan Embaloh Hulu Kabupaten Kapuas Hulu adalah sejauh mana Pemerintah Desa Langan Baru ini memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang ada. Apakah dalam melaksanakan kegiatan pengelolaannya, Desa Langan Baru melakukannya berdasarkan prinsip-prinsip administrasi yang sesuai atau benar. Secara jelas dapat diperjelas juga sejauh mana Desa Langan Baru tugas dan fungsinya yang ada.

2. Akuntabilitas

Merupakan ukuran yang digunakan untuk melihat apakah lembaga telah memenuhi kebutuhan masyarakat dengan sesungguhnya. Menurut Ellwood (1993) dalam Mardiasmo (2009: 21-23) menjelaskan terdapat empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu:

1. Akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum (*Accountability for Probity and Legality*). Akuntabilitas kejujuran terkait dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abus of power*), sedangkan akuntabilitas hukum terkait dengan jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.
2. Akuntabilitas proses, terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecukupan sistem informasi akutansi, sistem informasi manajemen, dalam prosedur administrasi.
3. Akuntabilitas program, akuntabilitas program terkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah dalam mempertimbangkan alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.
4. Akuntabilitas kebijakan, akuntabilitas kebijakan terkaitan dengan pertanggungjawaban pemerintah, baik pusat maupun daerah, atas kebijakan-kebijakan yang diambil pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban bagi pihak pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, meyakinkan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawab kepada yang memberi amanah yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban dan mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai suatu sasaran serta tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya akuntabilitas ini dapat menjadi pendorong dalam mencapai atau mewujudkan suatu kinerja yang baik seperti yang diharapkan.

2.1.2. Pemerintahan Desa

2.1.2.1. Konsep Pemerintahan Desa

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mendeskripsikan desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengatur kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Desa adalah wilayah penduduk saling mengenal, hidup bergotong royong, memiliki adat istiadat yang sama, dan mempunyai tata cara sendiri dalam mengatur kehidupan masyarakat.

Dalam sistem pemerintahan Indonesia juga dikenal pemerintahan desa dimana dalam perkembangannya desa kemudian tetap dikenal dalam tata pemerintah di Indonesia sebagai tingkat yang paling bawah dan merupakan ujung tombak pemerintah dan diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Selain itu tinjauan tentang desa juga banyak ditemukan dalam undang-undang maupun peraturan-peraturan pemerintah sebagaimana yang terdapat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa yang memberikan penjelasan mengenai pengertian desa dikemukakan bahwa :

Pasal 1 ayat 5 disebutkan bahwa:

“Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut 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”.

Pasal 1 ayat 7 disebutkan bahwa:

“pemerintah desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai administrasi penyelenggara pemerintah desa”.

Sebagai tindak lanjut dari pemerintah terhadap desa maka dikeluarkan juga undang-undang yang mengatur tentang desa, Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang Desa, di jelaskan bahwa pemerintahan desa adalah:

Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa:

"penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI)".

Pasal 1 ayat 3 disebutkan bahwa:

"pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa".

Kemudian dalam Peraturan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 03 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintah Desa yang memberikan penjelasan mengenai desa dikemukakan sebagai bahwa:

Pasal 1 ayat 7 disebutkan bahwa:

"Pemerintah desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia".

Pasal 1 ayat 9 disebutkan bahwa:

"pemerintah desa adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa".

Penyelenggaraan pemerintah desa yang memiliki kesatuan masyarakat hukum, mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Pelaksanaan penyelenggara pemerintah desa dilakukan oleh kepala desa dan perangkatnya yang merupakan sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah desa.

2.1.2.2. Tugas dan Fungsi Pemerintah Desa

Peraturan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 3 Tahun 2007 tentang Organisasi Pemerintahan Desa, pemerintah desa terdiri dari kepala desa dan perangkat desa yaitu sekretaris desa, kepala urusan dan kepala dusun. Adapun tugas dan fungsi pemerintah desa adalah sebagai berikut:

a. Kepala Desa

Kepala desa sebagai alat pemerintahan, alat perpanjangan tangan pemerintah kecamatan dan pemerintah kabupaten di tingkat desa, sebagai pelaku utama guna meningkatkan kemajuan desa pada penyelenggaraan pemerintah daerah dan menjadi motor penggerak utama dalam membangun daerah. Kepala desa bertugas menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa.

b. Sekretaris Desa

Sekretaris desa diisi oleh pegawai negeri sipil (PNS) yang telah memenuhi persyaratan untuk menjadi sekretaris desa yang diangkat oleh sekretaris daerah atas nama bupati. Sekretaris desa mempunyai tugas menjalankan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan di desa serta memberikan pelayanan administratif kepada kepala desa dan bertanggungjawab kepada kepala desa.

c. Kepala Urusan

Perangkat desa (Kaur) jumlahnya disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi sosial budaya masyarakat setempat yang diangkat oleh kepala

desa dari penduduk desa dan pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan kepala desa. Kepala urusan berkedudukan sebagai unsur pembantu sekretaris desa dalam bidang tugasnya. Kepala urusan mempunyai tugas menjalankan kegiatan sekretariat desa dalam bidang tugasnya. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya kepala urusan bertanggungjawab kepada sekretaris desa. Kepala urusan terdiri dari kepala urusan pemerintahan, kepala urusan pembangunan, dan kepala urusan umum, agama dan kesejahteraan rakyat.

d. Kepala Dusun

Dalam wilayah dapat dibentuk dusun, yang merupakan bagian wilayah kerja pelaksana pemerintah desa yang dipimpin oleh kepala dusun. Pembentukan dusun ditetapkan dengan peraturan desa dan disahkan oleh bupati. Kepala dusun adalah unsur pelaksana tugas kepala desa dalam wilayah kerjanya.

2.2. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan kinerja pelaksanaan tugas pemerintahan adalah sebagai berikut:

- 2.2.1. Skripsi yang ditulis oleh Nabila Nurul Annisya (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjung Pura Pontianak 2014) yang berjudul "*Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK) di Kelurahan Bangka Belitung Laut Kecamatan Pontianak Tenggara Kota Pontianak*".

Fokus penelitian ini, kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK), dengan menggunakan teori

menurut Moeheriono (2012:162) yaitu Responsivitas (*responsiveness*), Responsibilitas (*responsibility*), dan Akuntabilitas (*accountability*). Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan belum optimalnya kinerja dari LPMK di Kelurahan Belitung Laut dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Pada responsivitas, LPMK dalam melaksanakan tugasnya mengalami kemunduran, seperti musrembang yang kurang aktif dan kurang tepat dalam mengatasi keluhan. Selain itu LPMK terkesan pasif dalam menyampaikan aspirasi dan menangani kebutuhan masyarakat. Pada responsibilitas, para anggota LPMK masih kurang sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Pontianak Nomor 24 Tahun 2002 tentang Pedoman Pembentukan Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, yaitu keterlibatan dalam pemungutan PBB yang seharusnya bukan merupakan wewenang dari LPMK, melainkan wewenang dari kelurahan. Serta pada akuntabilitas, perencanaan dan pelaksanaan musrembang dilakukan ditingkat kelurahan masih minim. LPMK kurang memperjuangkan aspirasi masyarakat, dan kurang hasil dokumen sebagai bentuk laporan dan pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan oleh LPMK terhadap kelurahan.

Persamaan dengan penelitian saya, penelitian pada kinerja organisasi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilihat dari

indikator/aspek kinerja organisasi yaitu responsibilitas dan akuntabilitas serta menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian saya terletak pada lingkup organisasi yang diteliti.

- 2.2.2. Skripsi yang ditulis oleh Adrianus Irwantoto (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2014) yang berjudul "*Kinerja Organisasi Pemerintahan Desa dalam Pembangunan di Desa Benua Ujung Kecamatan Embaloh Hulu Kabupaten Kapuas Hulu*".

Fokus penelitian ini, kinerja organisasi pemerintahan desa dalam pelaksanaan pembangunan fisik di Desa Benua Ujung Kecamatan Embaloh Hulu Kabupaten Kapuas Hulu, dengan menggunakan teori menurut Moehariono (2012:162) yaitu Responsivitas (*responsiveness*), Responsibilitas (*responsibility*), dan Akuntabilitas (*accountability*). Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kurang optimalnya responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas Organisasi Pemerintah Desa dalam pembangunan karena sumber daya manusia yang sangat rendah, rendahnya tingkat kedisiplinan organisasi pemerintah desa di kantor, kurangnya biaya atau anggaran dalam melaksanakan kegiatan serana dan praserana yang tidak mendukung.

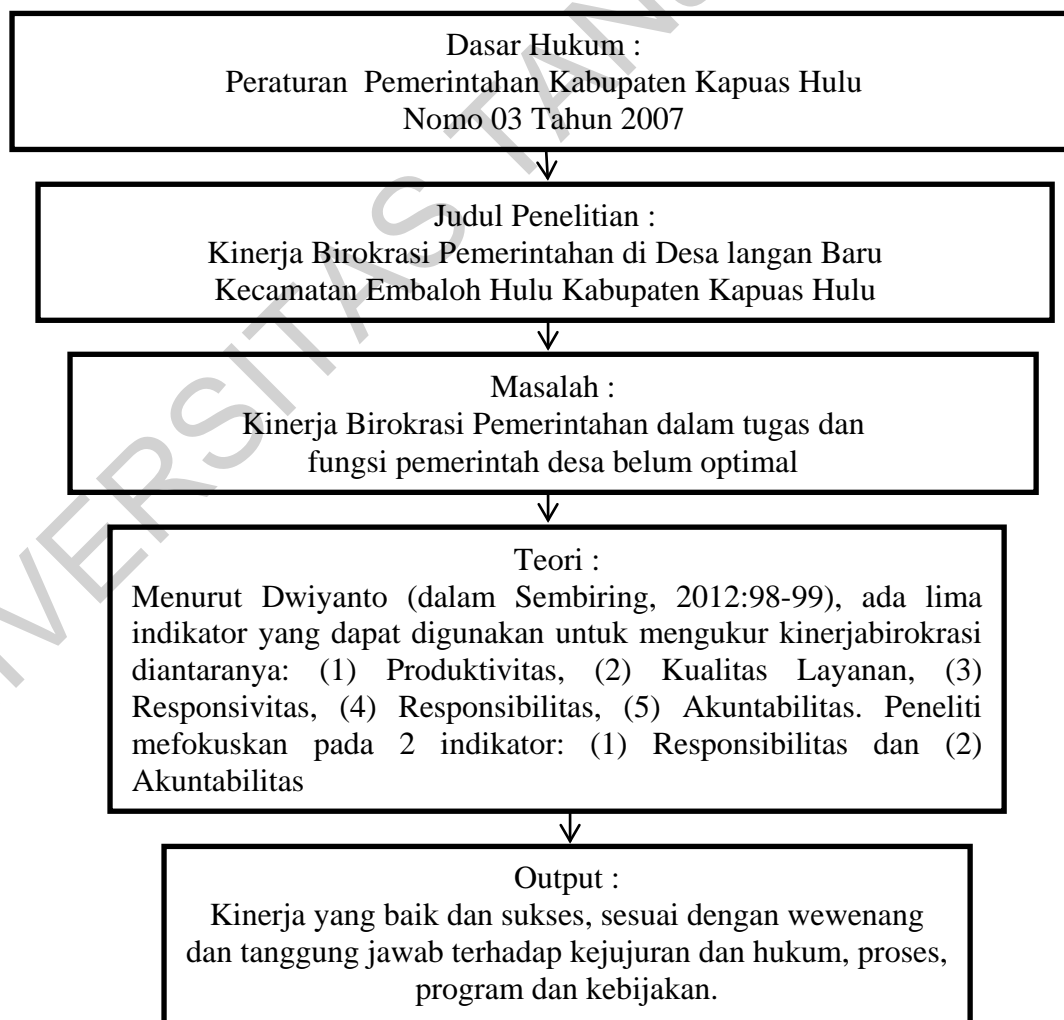
Persamaan dengan penelitian saya, penelitian pada kinerja organisasi pemerintahan desa dilihat dari indikator/aspek kinerja organisasi yaitu responsibilitas dan akuntabilitas serta

menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian saya terletak pada fokus penelitian.

2.3. Kerangka Pikir Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti kinerja pelaksanaan tugas pemerintahan. Berdasarkan permasalahan dan latar belakang penelitian yang telah di paparkan sebelumnya, maka peneliti membuat alur pikir penelitian seperti pada gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



2.4. Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana responsibilitaskinerja birokrasi pemerintahan Desa Langan Baru dalam melaksanakan tugas pemerintahan?
2. Bagaimana akuntabilitaskinerja birokrasi pemerintahan Desa Langan Baru dalam melaksanakan tugas pemerintahan?

UNIVERSITAS TANJUNGPURA