

**KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD)
DI DESA PARAHU KECAMATAN SUKAMULYA
KABUPATEN TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial Pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Oleh

Wiwik Anggreini

NIM 6661122483

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG, Januari 2018**

PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Wiwik Anggreini

NIM : 6661122483

Tempat Tanggal Lahir : Tangerang, 12 September 1994

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Januari 2018



Wiwik Anggreini

NIM. 6661122483

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*Untuk Jadi Maju Memang Banyak Hambatan. Kecewa
Semenit Atau Dua Menit Boleh, Tetapi Setelah Itu
Harus Bangkit Lagi. – (Joko Widodo)*

*Ku Persembahkan Salah Satu Karya Terbesarku Ini,
Untuk Bapak Dan Mamah Tercinta, Yang Tidak Pernah
Lelah Untuk Selalu Memberikan
Dukungan Moril Maupun Materi
Serta Doa Yang Tiada Henti Untuk
Kesuksesan Saya.
Serta Untuk Adik - adikku Tersayang dan Keluarga
Besarku.*

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Wiwik Anggreini

NIM : 6661122483

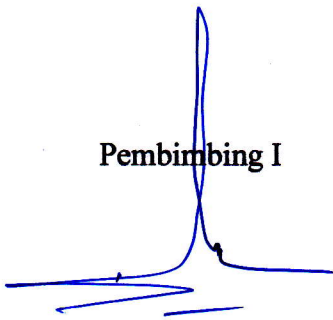
Judul Skripsi : KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD) DI DESA
PARAHU KECAMATAN SUKAMULYA KABUPATEN TANGERANG

Serang, Desember 2017

Skripsi Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. Dirlanudin, M.Si

NIP : 196109031987031001

Pembimbing II



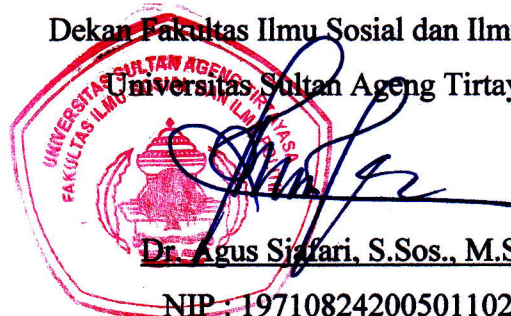
Dr. Arenawati, M.Si

NIP : 197004102006042001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa



Dr. Agus Sijfari, S.Sos., M.Si

NIP : 19710824200501102

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Wiwik Anggreini
NIM : 6661122483
Judul Skripsi : KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA (BPD)
DI DESA PARAHU KECAMATAN SUKAMULYA
KABUPATEN TANGERANG

Telah diuji dihadapan Dewan Penguji Skripsi di Serang, Tanggal 22 Januari 2018 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, Januari 2018

Ketua Penguji:

Kandung Sapto Nugroho, M.Si

NIP : 197809182005011002

(.....)

Anggota:

Titi Stiawati, S.Sos., M.Si

NIP : 197011252005012001

(.....)

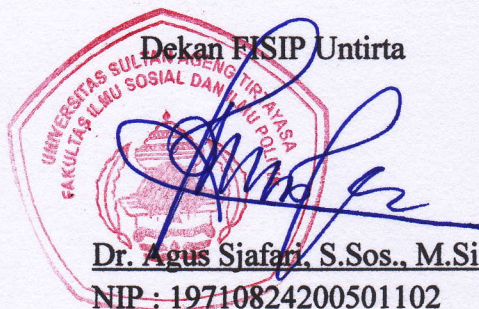
Anggota:

Dr. Arenawati, M.Si

NIP : 197004102006042001

(.....)

Mengetahui,

Dekan FISIP Untirta

Dr. Agus Sjafri, S.Sos., M.Si
NIP : 19710824200501102

Ketua Program Studi

Listyaningsih, S.Sos., M.Si
NIP : 197603292003122001

ABSTRAK

Wiwik Anggreini. 6661122483. 2017. Skripsi. Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Ilmu Administrasi Publik. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Pembimbing I: Dr. Dirlanudin, M.Si dan Pembimbing II: Dr. Arenawati, M.Si.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh masih adanya permasalahan mengenai kinerja yang dialami oleh BPD di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang seperti kurang aktifnya BPD dalam menjalankan fungsinya, pengawasan pelaksanaan pembangunan desa belum efektif, kurangnya komunikasi dan koordinasi antara BPD dengan Kepala Desa, dan BPD kurang mengadakan pertemuan dengan masyarakat. Teori yang digunakan adalah teori menurut Dwiyanto dan Mahmudi dengan diracik menjadi beberapa parameter terdiri 10 indikator yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, tanggungjawab, akuntabilitas, dapat diperbandingkan, jelas, dapat dikontrol, kontinjensi, dan komprehensif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Analisis data menggunakan uji hipotesis t-test satu sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPD sudah menunjukkan hasil yang baik, karena hasil perhitungan menyatakan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} = (8,772 > 1,6702)$ dan didukung dengan hasil hipotesis sebesar 73% dari angka minimal 65%. Saran peneliti dalam penelitian ini yaitu dalam menjalankan fungsinya BPD lebih aktif demi tercapainya kesejahteraan masyarakat Desa, pengawasan pelaksanaan pembangunan perlu ditingkatkan dengan melakukan pembuatan jadwal pengawasan rutin pelaksanaan pembangunan, BPD lebih meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan Kepala Desa agar terjalin hubungan yang baik dan BPD diharapkan dapat menyalurkan aspirasi masyarakat dengan mengadakan rapat bersama masyarakat.

Kata kunci: Desa, Kinerja, Pembangunan.

ABSTRACT

Wiwik Anggreini. 6661122483. 2017. Thesis. Performance of Badan Permasyarakatan Desa (BPD) In Parahu Village, Sukamulya District, Tangerang Regency. Public Administration. Faculty of Social and Political Science. University of Sultan Ageng Tirtayasa. Advisor I: Dr. Dirlanudin, M.Si and Advisor II: Dr. Arenawati, M.Si.

This research is based on the existence of problems concerning to the performance experienced by BPD in Parahu Village Sukamulya District Tangerang Regency, such as; BPD is less active in performing its function, supervision of the implementation of village development has not been effective, lack of communication and coordination between BPD with the Head Village and Bpd less organised a meeting with public. This research used the theory according to Dwiyanto and Mahmudi with formulated into several parameters consisting of 10 indicators namely productivity, service quality, responsiveness, responsibilitas, accountability, comparable, clear, controllable, contingent, and comprehensive. The method used in this research is quantitative descriptive. The population in this study were 62 people using saturated samples. Data collection is by distributing questionnaires. The data analysis used is the test of one sample t-test hypothesis. The result of the research shows that the performance of BPD has shown good result, because the calculation result shows that $t\text{-count} > t\text{-table} = (8,772 > 1,6702)$ and supported by hypotesis result 73% from minimum 65%. The researcher's suggestions in this research is that in carrying out the function, BPD have to more active for the achievement of villager's welfare, supervision of development implementation need to be improved by doing schedule of routine supervision of development implementation, BPD have to improve communication and coordination with the head village for good relationship and BPD have to channeling people's aspirations by holding meetings with the community.

Keywords: Village, Performance, Development.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada konsentrasi Manajemen Publik Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang berjudul **“Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang”**.

Skripsi ini tentunya dapat selesai tidak terlepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa mendukung dan membimbing penulis. Maka dari itu penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Sholeh Hidayat, M.Pd, selaku Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Dr. Agus Sjafari, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Ibu Rahmawati, S.Sos, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Iman Mukhroman, S.Ikom, M.Ikom, selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Bapak Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

6. Ibu Listyaningsih, S.Sos., M.Si, selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Ibu Dr. Arenawati, M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa dan selaku Dosen Pembimbing II yang selalu mengarahkan, memberikan masukan atau kritikan yang membangun, memberikan semangat dan motivasi.
8. Ibu Ima Maisaroh, S.Ag., M.Si., selaku Dosen Pemimbing Akademik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
9. Bapak Dr. Dirlanudin, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang selalu mengarahkan, memberikan masukan atau kritikan yang membangun, memberikan semangat dan motivasi.
10. Kepada seluruh Dosen dan Staff Civitas Akademik Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa yang membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
11. Kepada seluruh pegawai Kelurahan Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang yang telah memberikan izin kepada peneliti serta bantuan pelayanan data dan informasi selama proses penelitian.
12. Kepada Anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian pada lokasi tersebut.

13. Kepada Bapak, Mamah, Adik, dan keluarga besar, yang telah mendoakan dan senantiasa memberikan semangat bagi penulis.
14. Kepada sahabat penelitian penulis, Mauliyah Della Indrawan, Ajeng Tauri, Sifa Rahma Awalia, Riski Amalia, Windy Nurayu dan Nina Hildah Terima kasih atas kesediaannya selalu menemani penulis selama penelitian dan penyusunan skripsi ini.
15. Kepada sahabat-sahabat terkasih, Jen Jeprianah, S.Sos, Fatwa Nurjanah, Risma Maulina, Nafisatul Khoridah, Dini Firdausy, Ina Pratiwi, Febrini L Tobing, Kristina N. Silaban, Sela Selvia, dan Safitri Rizkiyah Terima kasih untuk persahabatan dan persaudaraan yang telah terjalin selama ini dan seterusnya.
16. Teman-teman kelas A Ilmu Administrasi Publik angkatan 2012. Terima kasih untuk kebersamaan selama berkuliah.
17. Kepada semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu, penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi perbaikan dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Serang, Januari 2018

Wiwik Anggreini

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN ORISINAL.....	i
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN	
ABSTRAK	
<i>ABSTRACT</i>	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR DIAGRAM.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	11
1.3. Batasan Masalah.....	12
1.4. Rumusan Masalah.....	12
1.5. Tujuan Penelitian.....	12

1.6.	Manfaat Penelitian.....	13
1.7.	Sistematika Penulisan.....	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1.	Deskripsi Teori.....	20
2.1.1.	Konsep Kinerja.....	21
2.1.2.	Pengertian Kinerja Pegawai.....	29
2.1.3.	Kinerja Organisasi.....	30
2.1.4.	Indikator Kinerja.....	32
2.1.5.	Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja.....	42
2.1.6.	Tujuan Penelitian Kinerja.....	46
2.1.7.	Manfaat Penelitian Kinerja.....	47
2.1.8.	Penilaian Kinerja.....	48
2.1.9.	Langkah-langkah Peningkatan Kinerja.....	51
2.1.10.	Manajemen Kinerja.....	52
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	54
2.3.	Kerangka Pemikiran Penelitian.....	59
2.4.	Hipotesis Penelitian.....	62

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Pendekatan dan Metode Penelitian.....	63
3.2.	Ruang Lingkup/Fokus Penelitian.....	65

3.3.	Lokasi Penelitian.....	65
3.4.	Variabel Penelitian.....	65
3.4.1.	Definisi Konsep.....	65
3.4.2.	Definisi Operasional.....	67
3.5.	Instrument Penelitian.....	69
3.6.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	72
3.6.1.	Populasi.....	72
3.6.2.	Sampel.....	74
3.7.	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	75
3.8.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	80
3.8.1.	Lokasi Penelitian.....	80
3.8.2.	Jadwal Penelitian.....	81

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1.	Deskripsi Obyek Penelitian.....	82
4.1.1.	Gambaran Umum Kabupaten Tangerang.....	82
4.1.2.	Gambaran Umum Wilayah Kecamatan Sukamulya.....	86
4.1.3.	Gambaran Umum Wilayah Desa Parahu.....	87
4.1.3.1.	Visi dan Misi Desa Parahu.....	88
4.1.4.	Badan Permusyawaratan Desa.....	90
4.1.4.1.	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa.....	90

4.2.	Pengujian Persyaratan Statistik.....	91
4.2.1.	Uji Validitas.....	91
4.2.2.	Uji Reliabilitas.....	93
4.2.3.	Uji Normalitas.....	94
4.3.	Deskripsi Data.....	95
4.3.1.	Identitas Responden.....	95
4.3.2.	Analisis Data.....	98
4.4.	Pengujian Hipotesis.....	136
4.5.	Interpretasi Hasil Penelitian.....	139
4.6.	Pembahasan.....	140

BAB V PENUTUP

5.1.	Kesimpulan.....	157
5.2.	Saran.....	157

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Personalia Badan Permusyawaratan Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.....	8
Tabel 3.1. Operasional Variabel.....	68
Tabel 3.2. Skor Dalam Penelitian.....	72
Tabel 3.3. Populasi Penelitian.....	74
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian.....	81
Tabel 4.1. Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Tangerang.....	85
Tabel 4.2. Mata Pencaharian Penduduk Desa Parahu.....	88
Tabel 4.3. Hasil Perhitungan Uji Validitas.....	92
Tabel 4.4. Hasil Uji Reliabilitas.....	93
Tabel 4.5. Uji Normalitas Data.....	94
Tabel 4.6. Hasil Indikator.....	150

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Indikator Kinerja.....	39
Gambar 2.2. Kerangka Berfikir.....	61
Gambar 4.1. Peta Wilayah Kabupaten Tangerang.....	83
Gambar 4.2. Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis.....	138

DAFTAR DIAGRAM

	Halaman
Diagram 4.1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin.....	95
Diagram 4.2. Identitas responden berdasarkan tingkat Pendidikan.....	96
Diagram 4.3. Identitaas responden berdasarkan usia.....	97
Diagram 4.4. Tanggapan responden tentang anggota BPD sudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara baik.....	98
Diagram 4.5. Tanggapan responden tentang anggota BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara tepat.....	99
Diagram 4.6. Tanggapan responden tentng anggota BPD memiliki etika kerja yang baik.....	100
Diagram 4.7. Tanggapan responden tentang anggota BPD mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja.....	101
Diagram 4.8. Tanggapan responden tentang jumlah anggota BPD sesuai dengan kebutuhan organisasi.....	102
Diagram 4.9. Tanggapan responden tentang sarana (fasilitas utama) ruang rapat sudah representatif untuk melaksanakan kegiatan Rapat Anggota Tahunan (RAT).....	103
Diagram 4.10. Tanggapan responden tentang prasarana (fasilitas Penunjang operasional) meja dan kursi untuk melaksanakan kegiatan rapat sudah memadai.....	104

Diagram 4.11. Tanggapan responden tentang anggota BPD dalam Memberikan pelayanan untuk pengaduan masyarakat dijalankan secara konsisten.....	105
Diagram 4.12. Tanggapan responden tentang anggota BPD bersikap ramah saat memberikan pelayanan.....	106
Diagram 4.13. Tanggapan responden tentang terciptanya kerjasama antara Anggota BPD dengan tokoh masyarakat.....	107
Diagram 4.14. Tanggapan responden tentang anggota BPD tanggap terhadap tuntutan masyarakat.....	108
Diagram 4.15. Tanggapan responden tentang anggota BPD yang ditemui dapat memberikan respon yang cepat terhadap permintaan yang diajukan oleh masyarakat.....	109
Diagram 4.16. Tanggapan responden tentang aspirasi masyarakat selalu ditanggap dengan cermat oleh anggota BPD.....	110
Diagram 4.17. Tanggapan responden tentang anggota BPD tanggap dalam menangani keluhan/kritik/saran dari masyarakat.....	111
Diagram 4.18. Tanggapan responden tentang adanya sanksi tegas yang diberikan kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin.....	112
Diagram 4.19. Tanggapan responden tentang struktur dan organisasi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan fungsi organisasi.....	113
Diagram 4.20. Tanggapan responden tentang memperkuat partisipasi dengan mengajak warga dalam aktif kegiatan pembangunan....	114

Diagram 4.21. Tanggapan responden tentang anggota BPD yang dibentuk Sudah mampu mendukung terbentuknya organisasi berkinerja tinggi.....	116
Diagram 4.22. Tanggapan responden tentang prosedur dan mekanisme kerja dapat berjalan dengan baik.....	117
Diagram 4.23. Tanggapan responden tentang pelaksanaan tugas anggota BPD sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.....	118
Diagram 4.24. Tanggapan responden tentang adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang anggota BPD.....	119
Diagram 4.25. Tanggapan responden tentang anggota BPD mampu membuat keputusan yang diberinya.....	120
Diagram 4.26. Tanggapan responden tentang anggota BPD bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang dibuatnya.....	121
Diagram 4.27. Tanggapan responden tentang anggota BPD sekarang lebih baik jika dibandingkan dengan yang sebelumnya.....	122
Diagram 4.28. Tanggapan responden tentang hasil kerja anggota BPD sekarang sudah sangat baik.....	123
Diagram 4.29. Tanggapan responden tentang anggota BPD memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat.....	124
Diagram 4.30. Tanggapan responden tentang anggota BPD tanggap dalam memberikan pelayanan yang baik.....	125
Diagram 4.31. Tanggapan responden tentang anggota BPD mampu menyikapi dengan baik atas informasi yang diberikan	

masyarakat.....	126
Diagram 4.32. Tanggapan responden tentang anggota BPD mampu Mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas pemerintahan Desa.....	127
Diagram 4.33. Tanggapan responden tentang adanya perbedaan pendapat dengan pihak pemerintahan desa dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat.....	128
Diagram 4.34. Tanggapan responden tentang anggota BPD mampu memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik internal.....	129
Diagram 4.35. Tanggapan responden tentang kebijakan yang dibuat BPD sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa.....	130
Diagram 4.36. Tanggapan responden tentang peraturan yang dibentuk oleh BPD sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya.....	131
Diagram 4.37. Tanggapan responden tentang anggota BPD selalu menerima saran/pendapat masyarakat dalam proses perumusan kebijakan.....	132
Diagram 4.38. Tanggapan responden tentang anggota BPD dapat menyelesaikan masalah dengan baik.....	133
Diagram 4.39. Tanggapan responden tentang anggota BPD selalu menampung informasi yang beragam dari masyarakat.....	134
Diagram 4.40. Tanggapan responden tentang anggota BPD mendapatkan informasi secara lengkap dan benar perihal hal-hal yang bersifat strategis yang akan dibahas.....	135

Diagram 4.41. Skor hasil kuesioner perindikator dari BPD dan non BPD.....	151
Diagram 4.42. Skor hasil kuesioner perindikator dari BPD.....	152
Diagram 4.43. Skor hasil kuesioner perindikator dari non BPD.....	153
Diagram 4.44. Hasil perbandingan jawaban BPD dengan non BPD.....	154

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Ijin Penelitian.....	163
Lampiran 2 Kuesioner.....	165
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	169
Lampiran 4 Hasil SPSS.....	170
Lampiran 5 Struktur Organisasi Kelurahan.....	188
Lampiran 6 Struktur Organisasi BPD.....	189
Lampiran 7 Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 Tentang Desa.....	190
Lampiran 8 Dokumentasi.....	224
Lampiran 9 Catatan Bimbingan Skripsi.....	228
Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup.....	230

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia merupakan Negara Kesatuan dengan asas desentralisasi. Pemerintahan daerah memiliki kekuasaan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri berdasarkan kebutuhan dan potensi daerahnya masing-masing. Asas desentralisasi tersebut melahirkan daerah otonom. Hal ini terjadi karena dalam asas ini terjadi penyerahan sebagian urusan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah atau dari pemerintah daerah yang lebih tinggi kepada pemerintah daerah di bawahnya sehingga urusan pemerintah tersebut menjadi urusan rumah tangga daerahnya sendiri. Pemberian otonomi kepada daerah dilakukan bersama-sama mengakibatkan kepala daerah berfungsi sebagai kepala daerah otonom dan kepala wilayah. Sebagai kepala daerah berfungsi untuk memimpin penyelenggaraan pemerintah daerah.

Dalam konteks sistem pemerintahan Negara Republik Indonesia yang membagi daerah Indonesia atas daerah-daerah besar dan daerah kecil, dengan bentuk dan susunan tingkatan pemerintahan terendah adalah desa atau kelurahan. Dalam konteks ini, pemerintahan desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan nasional yang langsung berada di bawah pemerintah kabupaten.

Pemerintah desa sebagai ujung tombak dalam sistem pemerintahan daerah akan berhubungan dan bersentuhan langsung dengan masyarakat. Sistem dan mekanisme penyelenggaraan pemerintahan daerah sangat didukung dan ditentukan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai bagian dari Pemerintah Daerah. Struktur kelembagaan dan mekanisme kerja disemua tingkatan pemerintah, khususnya pemerintahan Desa harus diarahkan untuk dapat menciptakan pemerintahan yang peka terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Dalam negara terdapat pemerintahan daerah dan pemerintahan Desa yang keduanya didasarkan pada otonomi. Antara otonomi daerah dengan otonomi Desa mempunyai hubungan yang saling terkait satu sama lain, apalagi wilayah Desa berada dalam ruang lingkup wilayah daerah. Perspektif yuridis-politis, Desa dipandang sebagai suatu pemerintahan terendah di Indonesia atau kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai identitas, entitas dan 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 NKRI.

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tangerang Nomor 9 Tahun 2014 Tentang pemerintahan daerah disebutkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul dan/atau hak tradisional yang diakui dan

dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal-usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Undang-undang ini memberikan posisi yang kuat kepada Kepala Desa. Undang-undang ini juga memperkenalkan sebuah lembaga baru yang disebut Musyawarah Desa yang merupakan sebuah forum permusyawaratan yang diikuti oleh BPD, pemerintahan Desa dan unsur masyarakat Desa untuk memusyawarahkan hal yang bersifat strategis dalam penyelenggaraan pemerintah Desa, artinya setiap Desa harus menghidupkan sebuah forum politik dimana termasuk di dalamnya terdapat persoalan strategis yang harus dimusyawarahkan bersama. Dengan demikian diharapkan masyarakat Desa akan berkembang menjadi komunitas yang saling melengkapi.

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Perda Kabupaten Tangerang Nomor 9 Tahun 2014 pasal 1 ayat 9). Pemerintahan desa terdiri dari Kepala Desa dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Kepala Desa dipilih langsung oleh penduduk Desa yang berstatus sebagai warga Negara Indonesia. Kepala Desa pada dasarnya bertanggungjawab kepada rakyat Desa, yang dalam tata cara dan

prosedur pertanggung jawabannya disampaikan kepada Bupati atau Walikota, melalui Camat. Kepada BPD, Kepala Desa wajib memberikan keterangan laporan pertanggungjawabannya dan kepada rakyat menyampaikan informasi pokok-pokok pertanggungjawabannya. Namun, harus memberi peluang kepada masyarakat melalui Badan Permusyawaratan Desa (BPD) untuk menanyakan dan/atau meminta keterangan lebih lanjut terhadap hal-hal yang bertalian dengan pertanggungjawaban yang dimaksud. Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut BPD adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis (Peraturan Bupati Kabupaten Tangerang Nomor 80 Tahun 2014 Tentang Badan Permusyawaratan Desa Kabupaten Tangerang).

Badan Permusyawaratan Desa atau yang disebut BPD adalah sebagai perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Menurut Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2014 menyebutkan bahwa BPD adalah lembaga yang melaksanakan fungsi pemerintahan yang anggotanya merupakan wakil dari penduduk Desa berdasarkan keterwakilan wilayah dan ditetapkan secara demokratis.

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan Badan Permusyawaratan ditingkat Desa yang turut membahas dan menyepakati berbagai kebijakan dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa. dalam upaya meningkatkan kinerja kelembagaan ditingkat Desa, memperkuat kebersamaan, serta meningkatkan

partisipasi dan pemberdayaan masyarakat, Pemerintahan Desa dan/atau Badan Permusyawaratan Desa memfasilitasi penyelenggaraan Musyawarah Desa. Musyawarah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah forum musyawarah antara Badan Permusyawaratan Desa, Pemerintah Desa, dan unsur masyarakat yang diselenggarakan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) untuk memusyawarahkan dan menyepakati hal yang bersifat strategis dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Hasil musyawarah desa dalam bentuk kesepakatan yang dituangkan dalam keputusan hasil musyawarah dijadikan dasar oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan Pemerintahan Desa dalam menetapkan kebijakan Pemerintahan Desa.

Pemerintah daerah sebagai organisasi yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan serta kepentingan masyarakat senantiasa meningkatkan kinerjanya sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat. Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai lembaga perwakilan di Desa juga harus melaksanakan tugas dan wewenang sebagaimana mestinya. Secara umum pemberian pelayanan yang baik oleh pemerintah Desa akan mampu memberikan dampak positif bagi pemerintah daerah itu sendiri. Pelayanan kebutuhan masyarakat dan publik hendaknya melibatkan masyarakat dalam pelaksanaannya BPD sebagai lembaga legislatif di tingkat desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya dapat dikatakan kurang optimal.

Dalam rangka melaksanakan kewenangan yang dimiliki untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, dibentuklah Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sebagai lembaga legislasi dan wadah yang berfungsi untuk

membahas dan menyetujui Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa. Lembaga ini pada hakikatnya adalah mitra kerja Pemerintah Desa yang memiliki kedudukan yang sejajar dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan pemberdayaan masyarakat.

Selain itu Fungsi BPD juga mempunyai wewenang dalam menjalankan tugasnya. Wewenang BPD di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan pertemuan dengan masyarakat untuk mendapatkan aspirasi;
2. Menyampaikan aspirasi masyarakat kepada Pemerintah Desa secara lisan dan tertulis;
3. Mengajukan rancangan Peraturan Desa yang menjadi kewenangannya;
4. Melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja Kepala Desa;
5. Meminta keterangan tentang penyelenggaraan Pemerintahan Desa kepada Pemerintah Desa;
6. Menyatakan pendapat atas penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa;
7. Mengawal aspirasi masyarakat, menjaga kewibawaan dan kestabilan penyelenggaraan Pemerintahan Desa serta memelopori penyelenggaraan Pemerintahan Desa berdasarkan tata kelola pemerintahan yang baik;

8. Menyusun peraturan tata tertib BPD;
9. Menyampaikan laporan hasil pengawasan yang bersifat insidental kepada Bupati/Wali kota melalui Camat;
10. Menyusun dan menyampaikan usulan rencana biaya operasional BPD secara tertulis kepada Kepala Desa untuk dialokasikan dalam Rancangan Anggaran dan Pendapatan Belanja Desa;
11. Mengelola biaya operasional BPD;
12. Mengusulkan pembentukan Forum Komunikasi Antar Kelembagaan Desa kepada Kepala Desa; dan
13. Melakukan kunjungan kepada masyarakat dalam rangka monitoring dan evaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

Berdasarkan observasi awal, pada tabel 1.1 tingkat pendidikan ketua BPD, wakil ketua BPD dengan anggota BPD. Rata-rata tingkat pendidikan mereka secara umum yaitu S1. Seharusnya keberhasilan BPD dalam kelembagaan Desa bisa berjalan secara efektif. Dari 11 anggota BPD, 1 (satu) orang berpendidikan S2 untuk ketua BPD, 4 (empat) orang berpendidikan S1 untuk Wakil Ketua, Sekretaris, dan anggota BPD, 3 (tiga) orang berpendidikan SMA untuk anggota BPD, dan 1 (satu) orang berpendidikan SMP untuk anggota BPD. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Personalia Badan Permusyawaratan Desa Parahu Kecamatan
Sukamulya Kabupaten Tangerang

No	Nama	Tempat Lahir	Tanggal Lahir	Pendidikan	Jabatan	Pekerjaan
1	Subekhi B Ridrawan	Berebes	24-04-1971	S2	Ketua	Karyawan Swasta
2	Sumarjo	Tangerang	14-10-1968	S1	Wakil Ketua	Karyawan Swasta
3	Madsuki	Tangerang	05-08-1979	S1	Sekretaris	Guru
4	Asmali Wijaya	Tangerang	12-06-1968	SMA	Anggota	Wiraswasta
5	Abu	Tangerang	18-08-1965	S1	Anggota	Guru
6	Bambang Sulistiyo				Anggota	Karyawan
7	Jarkasih	Tangerang	08-03-1979	SMP	Anggota	Wiraswasta
8	Muhamad Yasin	Bima	20-04-1971	SMA	Anggota	Karyawan Swasta
9	Saepul Ermawan			S1	Anggota	Guru
10	Sandiman	Trimodadi	04-11-1976	SMA	Anggota	Karyawan Swasta
11	Sujahra	Tangerang	09-04-1966	S1	Anggota	Guru

Sumber: BPD Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

Meskipun anggota-anggota BPD sudah memiliki latar belakang pendidikan yang baik, namun BPD masih menemukan masalah-masalah yang menghambat pencapaian tujuan BPD. Adapun beberapa permasalahan yang terjadi berdasarkan observasi awal dan wawancara, peneliti menemukan beberapa masalah di antaranya sebagai berikut:

Pertama, Kurang aktifnya BPD dalam menjalankan fungsinya. Hal ini dikarenakan kurangnya pemahaman dari BPD mengenai fungsi BPD dan kurangnya perhatian dari BPD untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga BPD tidak berfungsi dengan baik dan tidak memberikan fitrah terhadap pembangunan di desa secara baik. Selain itu kurang dilibatkannya BPD dalam pembuatan keputusan-keputusan Desa sehingga BPD tersebut kurang aktif. Sesuai

dengan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwa BPD memiliki wewenang untuk membuat Peraturan Desa dengan Aparat Desa. Pembuatan Peraturan Desa yang semestinya dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan salah satu bentuk kontribusi yang bisa dilakukan oleh BPD namun hal tersebut belum dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. *(hasil wawancara dilakukan dengan Ketua BPD hari Selasa 24 Januari 2017 pukul 13:09 WIB).*

Kemudian, permasalahan yang terjadi akibat kurang aktifnya anggota BPD dalam menjalankan fungsinya ini dikarenakan latar belakang anggota yang berbeda-beda, Dengan memiliki waktu yang tidak bersamaan sehingga koordinasinya pun kurang. Misalkan dari 11 anggota BPD yang aktif dalam berkomunikasi hanya 60% dan sisanya tidak aktif dikarenakan mempunyai kegiatan masing-masing. Dari fungsi BPD sekarang hanya menerima laporan dari kelurahan untuk melakukan proses kinerjanya dan jika ada pembangunan BPD cukup mengetahui, sedangkan dulu BPD mempunyai hak untuk mengoreksi terhadap kinerja di kelurahan, proyeksinya seperti apa dan mengetahui dananya dari mana. *(hasil wawancara dilakukan dengan anggota BPD hari Minggu 15 November 2017 pukul 15:01 WIB).*

Kedua, pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan Desa masih kurang efektif, BPD setempat tidak memberikan pengawasan dengan baik. Ketika adanya pembangunan yang dilaksanakan oleh Desa, anggota BPD hanya sekedar melihat apakah pembangunan tersebut terealisasi atau dapat dikatakan BPD hanya memastikan bahwa rencana pembangunan yang dibuat telah direalisasikan.

Namun, dalam pelaksanaan pembangunan BPD tidak memantau dengan menyeluruh sehingga kurangnya pengawasan dari BPD dalam pelaksanaan pembangunan desa. Seharusnya pengawasan yang diberikan BPD tidak hanya sekedar melihat pembangunan tersebut dilaksanakan atau tidak. Namun, memantau setiap proses berjalannya pembangunan sampai pembangunan tersebut selesai. Sehingga BPD mengetahui kendala-kendala yang dihadapi ketika pembangunan tersebut dilakukan untuk dijelaskan dalam laporan pelaksanaan pembangunan yang disusun oleh BPD. *(hasil wawancara dilakukan dengan Ketua BPD hari Senin 19 Desember 2016 pukul 16:32 WIB dan pada hari Selasa 24 Januari 2017 pukul 13:09 WIB).*

Ketiga, kurangnya komunikasi dan koordinasi antara BPD dengan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa hal ini dikarenakan kurang keterbukaannya perangkat desa mengenai informasi mengenai bantuan desa yang semestinya BPD juga mengetahui informasi tersebut. Sehingga kurang efektifnya komunikasi antara BPD dengan kepala desa. Buktinya seperti himbauan untuk memberikan laporan pertanggungjawaban dari BPD tidak pernah dilakukan, dan penggunaan dana-dana untuk lembaga lainnya BPD juga tidak mengetahui dan tidak diberi informasi. Dengan kurangnya komunikasi antara BPD dengan Kepala Desa membuat timbulnya kesalahpahaman antara BPD dengan Kepala Desa. *(hasil wawancara dilakukan dengan Ketua BPD hari selasa 24 Januari 2017 pukul 13:09 WIB).*

Keempat, BPD kurang mengadakan pertemuan atau rapat dengan masyarakat. Salah satu tugas dan wewenang BPD yaitu mengadakan pertemuan

dengan masyarakat untuk mendapatkan aspirasi. Hal ini berarti BPD dapat dikatakan sebagai wadah untuk masyarakat mengaspirasikan pendapat dan keluhan-keluhannya. Namun dalam hal ini BPD masih kurang mengadakan pertemuan atau tidak melibatkan masyarakat dalam melaksanakan pertemuan sehingga masyarakat sulit dalam menyampaikan aspirasinya kepada BPD seperti dalam kasus pembuatan fondasi sungai, BPD kurang berperan aktif dalam pelaksanaannya hal ini karena kurangnya musyawarah yang dilakukan antara BPD dengan masyarakat (*hasil wawancara dilakukan dengan Masyarakat*). Permasalahan ini menjadi bukti bahwa pentingnya pertemuan yang dilakukan BPD dengan masyarakat yang dapat dijadikan untuk mempererat hubungan antara BPD dengan masyarakat agar timbul pemahaman dari BPD mengenai kebutuhan masyarakat setempat.

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah suatu proses untuk mengenal dan membuat asumsi-asumsi berdasarkan observasi maupun studi kepustakaan pada fokus dan lokus penelitian yang diarahkan pada upaya untuk mengidentifikasi dan membatasi ruang lingkup faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi munculnya suatu kondisi yang menarik perhatian untuk diteliti.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti maka identifikasi masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dalam bentuk pernyataan yaitu sebagai berikut :

1. Kurang aktifnya BPD dalam menjalankan fungsinya

2. Pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan desa masih kurang efektif.
3. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara BPD dengan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa.
4. BPD kurang mengadakan pertemuan atau rapat dengan masyarakat.

1.3. Batasan Masalah

Dari uraian-uraian yang ada pada latar belakang dan identifikasi masalah, peneliti mempunyai keterbatasan materi, waktu peneliti, tenaga, kemampuan dan berfikir secara menyeluruh. Maka penulis hanya meneliti kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang ingin penulis ketahui yaitu seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan dapat bermanfaat dalam mempertajam dan mengembangkan teori yang ada di dunia akademis mengenai kinerja organisasi maupun kinerja pegawai.
- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai instansi pemerintahan atau lembaga terkait.
- c. Diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang memiliki kesamaan variabel penelitian.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintahan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan terhadap Badan Permusyawaratan Desa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat sehingga mampu mewujudkan kinerja organisasi maupun pegawai.

b. Bagi Penulis

Sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai kinerja di Badan Permusyawaratan Desa (BPD).

1.7. Sistematika Penulisan

Skripsi ini berjudul Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, Sistematika penulisan skripsi yang penulis buat yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Latar belakang masalah menerangkan atau menjelaskan ruang lingkup dan kedudukan masalah yang akan diteliti. Bentuk penerangan dan penjelasan diuraikan secara deduktif, artinya dimulai dari penjelasan yang berbentuk umum hingga menunjuk ke masalah yang spesifik dan relevan.

1.2.Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah bertujuan untuk mengidentifikasi masalah yang akan diteliti, berkaitan dengan variabel penelitian.

1.3.Batasan Masalah

Pembatasan masalah lebih memfokuskan pada masalah spesifik yang akan diajukan dalam rumusan masalah yang akan diajukan dalam rumusan masalah yang akan diteliti.

1.4.Rumusan Masalah

Perumusan masalah bertujuan untuk memilih dan menetapkan masalah yang paling urgen yang berkaitan dengan judul penelitian. Perumusan masalah mendefinisikan permasalahan yang telah diterapkan dalam bentuk definisi konsep dan operasional, kalimat yang digunakan adalah kalimat pertanyaan.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian mengungkapkan tentang sasaran yang ingin dicapai dengan dilaksanakannya penelitian terhadap permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian menjelaskan manfaat teoritis dan manfaat praktis dalam temuan penelitian. Manfaat teoritis berguna memberikan kontribusi tertentu terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis. Manfaat praktis memberikan kontribusi tertentu terhadap objek penelitian, baik individu, kelompok maupun organisasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan menjelaskan gambaran mengenai tahapan dan alur dari penulisan skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori

Mengkaji berbagai teori dan konsep yang relevan dengan permasalahan dan variabel penelitian, sehingga akan memperoleh konsep yang jelas.

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah, baik skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian.

2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

Menggambarkan alur pemikiran peneliti sebagai kelanjutan dari kajian teori untuk memberikan penjelasan kepada pembaca.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Bagian ini menjelaskan tentang metode yang digunakan dalam penelitian.

3.2 Ruang Lingkup/Fokus Penelitian

Membatasi dan menjelaskan substansi materi kajian penelitian yang akan dilakukan

3.3 Lokasi Penelitian

Menjelaskan tempat (locus) penelitian dilaksanakan.

3.4 Variabel Penelitian

3.4.1 Definisi Konsep

Memberikan penjelasan tentang konsep dari variabel yang akan diteliti.

3.4.2 Definisi Operasional

Penjabaran konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang terukur.

3.5 Instrument Penelitian

Menjelaskan tentang proses penyusunan dan jenis alat pengumpulan data yang digunakan, proses penyusunan data dan teknik penentuan kualitas instrument penelitian.

3.6 Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian dijelaskan populasi dan sampel yang dapat digunakan sebagai sumber data.

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data dan teknik analisis data menjelaskan mengenai cara menganalisis data yang dilakukan dalam penelitian.

3.8 Jadwal Penelitian

Menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian diadakan dan mulai dari pelaksanaan penelitian sampai penelitian tersebut berakhir.

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Menjelaskan tentang objek penelitian yang meliputi lokasi penelitian secara jelas, struktur organisasi dari populasi atau sampel yang telah ditentukan, serta yang berhubungan dengan objek penelitian.

4.2 Pengujian persyaratan Statistik

Melakukan pengujian terhadap persyaratan statistic dengan menggunakan uji statistik.

4.3 Deskripsi Data

Menjelaskan hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah dengan mempergunakan teknik analisis data yang relevan, baik data kualitatif maupun data kuantitatif.

4.4 Pengujian Hipotesis

Melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan teknik analisis statistic yang sudah ditentukan semula, seperti korelasi dan atau regresi baik sederhana maupun ganda. Masing-masing hipotesis di uji dalam subjudul sendiri. Hasil akhir dari analisis statistic itu adalah teruji tidaknya hipotesis nol penelitian. Hasil perhitungan akhir dari statistic dilaporkan dalam batang tubuh, sedangkan perhitungan selengkapnya ditempatkan dalam lampiran.

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Melakukan penafsiran terhadap hasil akhir pengujian hipotesis.

4.6 Pembahasan

Melakukan pembahasan lebih lanjut terhadap hasil analisis data terhadap hipotesis yang diterima barangkali tidak ada persoalan, tetapi terhadap hipotesis yang ditolak harus diberikan sebagai dugaan yang menjadi penyebabnya.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Menyimpulkan hasil penelitian yang diungkapkan secara jelas, singkat dan juga mudah dipahami. Kesimpulan juga harus sejalan dengan permasalahan serta asumsi dasar penelitian.

5.2.Saran

Berisi tindak lanjut dari sumbangan penelitian terhadap bidang yang diteliti baik secara teoritis maupun praktis. Saran praktis lebih operasional sedangkan aspek teoritis lebih mengarah pada pengembangan konsep atau teori.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar referensi yang digunakan dalam penyusunan skripsi

LAMPIRAN

Berisi mengenai daftar dokumen yang menunjang data penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

2.1. Deskripsi Teori

Teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antara variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena Neumen dalam Sugiyono, (2009:80).

Deskripsi teori dalam dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti. Berapa jumlah kelompok teori yang perlu dikemukakan, akan tergantung pada luasnya permasalahan dan secara teknis tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Bila dalam suatu penelitian terhadap tiga variabel independen dan satu dependen, maka kelompok teori yang perlu dideskripsikan ada empat kelompok teori, yaitu kelompok teori yang berkenaan dengan variabel independen dan satu dependen. Oleh karena itu, semakin banyak variabel yang diteliti, maka akan semakin banyak teori yang dikemukakan.

Deskripsi teori paling tidak berisi tentang penjelasan terhadap variabel-variabel yang diteliti, melalui pendefinisian, dan uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai referensi, sehingga ruang lingkup kedudukan dan

prediksi terhadap hubungan antara variabel yang akan diteliti menjadi lebih jelas dan terarah.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa istilah yang berkaitan dengan masalah penelitian dengan mengklarifikasikan ke dalam teori yaitu. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

2.1.1. Konsep Kinerja

Menurut Rue dan Byars (1980:376) kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*The degree of accomplishment*” atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi.

Konsep kinerja menurut Osborne dalam Quade (1990:1) berpendapat bahwa kinerja sebagai tingkat pencapaian misi organisasi merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (visi). Semakin banyak misi yang dilakukan, maka semakin bagus kinerja dari organisasi yang bersangkutan. Begitu juga sebaliknya, kinerja organisasi dikatakan buruk apabila hanya sedikit misi yang dilakukan oleh organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2012:5), konsep kinerja merupakan tingkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*. Buku ini menggunakan istilah kinerja, bukan *performa*. Kinerja adalah keluaran yang

dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indicator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam dalam waktu tertentu. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dimensi pekerjaan yang dikemukakan oleh Wirawan di atas, secara umum dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu :

1. Hasil kerja

Hasil kerja merupakan keluaran dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Pengukuran kinerja melalui hasil kerja pekerja sejan dengan pendapat Peter Drucker melalui teori *Manajemen by Objectives* (MBO). Seseorang pekerja dinilai melalui hasil kerjanya baik secara kualitatif dan kuantitatif.

2. Perilaku kerja

Ketika berada dalam tempat kerja karyawan memiliki dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi merupakan perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, misalnya: cara berjalan, cara berbicara dan sebagainya. Perilaku kerja dicantumkan dalam standar kinerja, prosedur kinerja, kode etik, dan peraturan organisasi. Perilaku kerja dapat dikelompokkan menjadi perilaku kerja umum dan khusus. Perilaku kerja umum merupakan perilaku yang diperlukan semua jenis pekerjaan, misalnya: loyal pada organisasi,

disiplin, dan bekerja keras. Prilaku kerja khusus diperlukan untuk pekerjaan tertentu.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Seseorang memiliki banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman dalam pekerjaan. Sifat pribadi yang dinilai hanyalah sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya : penampilan, sikap terhadap pekerjaan, jujur, cerdas, dan sebagainya.

Istilah kinerja secara mentah dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam arti ini kinerja merupakan suatu alat yang dapat digunakan untuk mneilai prestasi atau kebijakan kelompok maupun individu. Eerapa pendapat mengenai kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Keban (2004:191) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan seagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan Mangkunegara (2008:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Menurut Keban (2004:183) pencapaian hasil (kinerja) dapat dinilai menurut pelaku yaitu :

1. Kinerja individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.

2. Kinerja kelompok, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi.
3. Kinerja organisasi, yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai visi dan misi institusi.
4. Kinerja program, yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan sehingga dapat mencapai tujuan dari program tersebut.

Sedangkan menurut Keban dalam Sukardi, (2005:242) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pada bidang koperasi. Sedangkan Ambar Teguh Sulistiyani (2003:223), mengatakan bahwa “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Lebih lanjut Hasibuan (2008:34) mengemukakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan seras waktu”.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Mink (2003:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya :

- a. Berorientasi pada prestasi,

- b. Memiliki percaya diri,
- c. Berpengendalian diri, dan
- d. Kompetensi.

Menurut Withmore dalam Sinambela (1997:107) mengemukakan bahwa kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Untuk meningkatkan kinerja yang optimum perlu ditetapkan standar yang jelas, yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Amstrong dalam Dharma (2011:324-326) mengungkapkan bahwa kriteria kinerja diekspresikan sebagai aspek-aspek kinerja yang mencakup baik atribut (cara) maupun kompetensi. Ini adalah pengetahuan, keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil dan keahlian-keahlian tertentu yang dapat ditunjukkan oleh staf (kompetensi).

Sedangkan Hermani Pasolong dalam Fahmi (2011:5) mengatakan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen, yaitu :

1. Hasil kerja individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic palnning* suatu organisasi (Mahsun, 2006:25).

Kinerja adalah seperangkat keluaran (*outcome*) yang dihasilkan oleh pelaksanaan fungsi tertentu selama kurun waktu tertentu (Tangkilisan, 2003:109).

Menurut The Scibner Bantam English Dictionary terbitan Amerika Serikat dan Canada tahun 1979 (Widodo, 2005:77-78) kinerja diartikan sebagai berikut :

1. *To or carry out; execute*
2. *To discharge or fulfill; as a vow.*
3. *To potray, as a character in a play.*
4. *To render by the voice or a musical instrument.*
5. *To execute or complete an undertaking.*
6. *To act a part in a play.*
7. *To perform music.*
8. *To do what is expectedof a person inmachine.*

Menurut Prawirosentono (Pasolong, 2007:176) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai ataupun kelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Mondey dan Noe 1990 dalam Sandarmayanti (2010:261) kinerja dapat pula diartikan sebagai perpaduan dari :

1. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang),

2. Kompetensi (bagaimana seseorang untuk mencapainya)

Sementara itu, Robbins yang dikutip oleh Moeheriono (2010:61) mengemukakan bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Seiring dengan hal itu, menurut Moeheriono (2010:61) mengemukakan bahwa kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai/karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karenanya menurut model mitra-lawyer, kinerja individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor; (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan, (3) kemampuan, (4) kebutuhan dan sifat, (5) persepsi terhadap tugas, (6) imbalan eksternal dan internal, serta (7) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Sumber lain mengemukakan seperti yang dinyatakan oleh Otley yang dikutip oleh Mahmudi (2013:6) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut. Sejalan dengan pendapat Rogers yang dikutip oleh Mahmudi (2013:6) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of works*), Karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan, strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Menurut Siagian (2008:227) kinerja adalah suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Menurut Mc.Cloy dalam Khaerul Umam (2010:187) mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut bergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku melainkan tindakan itu sendiri. Agar seseorang melakukan suatu tugas sesuai dengan kinerja yang diinginkan, prasyarat yang harus dipenuhi adalah memiliki pengetahuan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dan membuat pilihan dengan sungguh-sungguh untuk bekerja pada tugas pekerjaannya selama beberapa waktu tenggang tertentu dengan tingkat usaha tertentu.

Menurut Campbell dalam Khaerul Umam (2010:186) menyatakan bahwa kinerja sebagai sesuatu yang tampak, yaitu individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut Chrinton dalam Khaerul Umam (2010:188) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar bekerja secara maksimal.

Menurut Milner dalam Khaerul Umam (2010:187) mengatakan bahwa kinerja sebagai suatu perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standariasasi yang jelas. Kinerja merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia, baik yang berorientasi pada produktivitas barang, jasa maupun pelayanan. Demikian pula, perwujudan kinerja yang membanggakan juga sebagai imbalan intristik. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya dan seterusnya, agar dicapai kinerja yang professional, hal-hal seperti kesukarelaan, pengembangan diri pribadi dan pengembangan kerja sama yang saling menguntungkan.

2.1.2. Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pegawai dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu

jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius.

Kinerja pegawai merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan pegawai sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat pegawai merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya.

2.1.3. Kinerja Organisasi

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Dua pengertian konsep sebelumnya setidaknya menjelaskan dimana posisi kinerja dan dimana posisi organisasi ketika dua konsep tersebut masih berjalan secara terpisah. Jika digabungkan, konsep kinerja dan organisasi membentuk satu variabel baru yaitu kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati.

Jadi disini bukan hanya menitikberatkan pada pencapaian tujuan belaka melainkan juga pada proses mengelola sub-sub tujuan dan hasil evaluasinya.

Kondisi *intern* organisasi pengaruh lingkungan luar dan tenaga kerja atau pihak-pihak yang terlibat.

Kinerja organisasi merupakan gambaran mengenai hasil kerja organisasi dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi dan kebijakan, maka untuk memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi.

Simanjuntak (2005:3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi merupakan agregasi atau akumulasi kinerja semua unit-unit organisasi, yang sama dengan penjumlahan kinerja semua orang atau individu yang bekerja di organisasi tersebut. Dengan demikian kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan manajemen, dan kinerja setiap orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Kinerja organisasi juga sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi antara lain dalam penyusunan struktur organisasi, pemilihan teknologi, dan penyediaan prasarana serta sarana kerja.

Chaizi mengemukakan dalam Irfam Fahmi (2012:228) bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Swanson (Keban, 2004:193) kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, atau budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, sumber dayanya.

Kinerja organisasi adalah totalitas kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (dalam Surjadi 2009:7). Kinerja organisasi (dalam Sobandi 2006:176) merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input; output, outcome, benefit*, maupun *impact*.

Sementara itu Surjadi (2009:7) berpendapat bahwa kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi, tercapainya tujuan organisasi, berarti bahwa kinerja organisasi tersebut dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut Mahsun dalam buku pengukuran sektor publik (2006:7) menjelaskan indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kerja. Indikator kinerja juga merupakan sekumpulan indikator yang dapat dianggap sebagai ukuran kerja kunci, baik yang bersifat *financial* maupun non *financial* untuk melaksanakan operasi dan kinerja unit bisnis.

Mahmudi (2005:103) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan pengukuran kinerja (*performance measure*), namun sebenarnya meskipun keduanya sama-sama dalam kriteria pengukuran kinerja, tetapi terdapat perbedaan arti dan maknanya.

Moeheriono (2009:74) menjelaskan tentang perbedaan antara indikator kinerja dengan ukuran kinerja, yaitu :

Pada indikator kinerja (*performance indicator*) mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, yaitu hal-hal yang bersifat hanya merupakan indikasi kinerja saja sehingga bentuknya cenderung kualitatif atau tidak dapat dihitung. Sedangkan ukuran kinerja (*performance measure*) adalah kriteria yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung sehingga lebih bersifat kuantitatif atau dapat dihitung.

Menurut Lohman dalam Mahsun (2006:71), indikator kinerja (*performance indicator*) adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Penggunaan

indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktifitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Indikator untuk tiap-tiap unit organisasi berbeda-beda tergantung pada tipe pelayanan yang dihasilkan.

Penentuan indikator kinerja perlu mempertimbangkan komponen berikut :

1. Biaya pelayanan (*cost of service*)
Indikator biaya biasanya diukur dalam bentuk biaya unit (*unit cost*), misalnya biaya per unit pelayanan. Beberapa pelayanan mungkin tidak dapat dikuantifikasi atau tidak ada keseragaman tipe pelayanan yang diberikan. Untuk kondisi tersebut dapat dibuat indikator kinerja proksi, misalnya belanja per kapita.
2. Penggunaan (*utilization*)
Indikator penggunaan pada dasarnya membandingkan antara jumlah pelayanan yang ditawarkan (*supply of service*) dengan permintaan publik (*public demand*). Indikator ini harus mempertimbangkan preferensi public, sedangkan pengukurannya biasanya berupa volume absolute atau persentase tertentu, misalnya persentase penggunaan kapasitas. Contoh lain adalah rata-rata jumlah penumpang per bus yang dioperasikan. Indikator kinerja ini digunakan untuk mengetahui frekuensi operasi atau kapasitas kendaraan yang digunakan pada tiap-tiap jalur.
3. Kualitas dan standar pelayanan (*quality and standards*)
Indikator kualitas dan standar pelayanan merupakan indikator yang paling sulit diukur, karena menyangkut pertimbangan yang sifatnya subjektif. Penggunaan indikator kualitas dan standar pelayanan harus dilakukan secara hati-hati karena kalau terlalu menekan indikator ini justru dapat menyebabkan kontraproduktif. Contoh indikator kualitas dan standar pelayanan misalnya perubahan jumlah complain masyarakat atas pelayanan tertentu.
4. Cakupan pelayanan (*coverage*)
Indikator pencakupan pelayanan perlu dipertimbangkan apabila terdapat kebijakan atau peraturan perundangan yang mensyaratkan untuk memberikan pelayanan dengan tingkat pelayanan minimal yang telah ditetapkan.
5. Kepuasan (*satisfaction*)
Indikator kepuasan biasanya diukur melalui metode jajak pendapat secara langsung. Bagi pemerintah daerah, metode penjarangan aspirasi masyarakat (*need assessment*), dapat juga digunakan untuk menetapkan indikator kepuasan. Namun demikian, dapat juga digunakan indikator proksi misalnya jumlah complain. Pembuatan indikator kinerja tersebut memerlukan kerja sama antar unit kerja.

Menurut Mahmudi (2010:157-160), dalam pengembangan indikator kinerja, harus diperhatikan berbagai aspek agar indikator kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif dan tidak terdistorsi diperoleh melalui desain indikator kinerja yang baik. Beberapa syarat indikator kinerja yang baik, antara lain :

1. Konsistensi

Indikator kinerja yang dikembangkan harus memenuhi prinsip konsistensi, yaitu indikator tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsisten antar unit. Indikator kinerja tidak berubah karena waktu yang berbeda atau untuk unit yang berbeda. Indikator kinerja yang tidak konsisten menyebabkan indikator tersebut tidak dapat diandalkan dan akibatnya gambaran kinerja yang dihasilkan bias dan menyesatkan dalam mengambil keputusan.

2. Dapat diperbandingkan

Indikator kinerja harus memenuhi syarat dapat diperbandingkan. Jika indikator kinerja tidak konsisten, maka kinerja tidak akan dapat diperbandingkan, baik perbandingan antar waktu maupun antar unit. Syarat keterbandingan ini sangat penting karena pengukuran kinerja tidak bersifat mutlak akan tetapi relatif. Oleh karena itu, indikator kinerja digunakan untuk membandingkan kinerja relatif terhadap waktu atau terhadap unit kerja lain.

Terdapat lima standar utama untuk membandingkan kinerja, yaitu :

- 1) Perbandingan dengan periode-periode sebelumnya;
- 2) Perbandingan dengan organisasi sejenis;
- 3) Perkiraan kinerja di masa yang akan datang (*ex ante*);
- 4) Kinerja yang telah dicapai (*ex post*);
- 5) Perbandingan dengan standar kinerja minimal. Hal ini untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan masih di bawah kinerja minimal, sama atautkah sudah di atasnya.

3. Jelas

Indikator kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indikator kinerja yang rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi. Kejelasan indikator kinerja yang diukur.

4. Dapat dikontrol

Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen untuk alat pengendalian. Apabila manajer tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Kontinjensi (*contingency*)

Kinerja bukan merupakan sesuatu yang independen, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya

manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan internal. Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi. Jadi, indikator kinerja harus luwes, fleksibel, dan tidak bersifat mutlak dan kaku.

6. **Komprehensif**
Indikator kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang diukur, termasuk aspek perilaku. Indikator kinerja hendaknya tidak persial atau sepotong-potong, karena indikator kinerja yang tidak komprehensif hanya mampu mengukur kinerja secara persial dan tidak mampu merefleksikan semua aspek yang diukur.
7. **Fokus**
Indikator kinerja harus berfokus pada sesuatu yang diukur. Untuk menghasilkan indikator kinerja yang fokus perlu dibuat. Indikator Kinerja Kunci (*Key Performance Indikator*), Indikator Kinerja Kunci adalah indikator level tinggi yang memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja suatu program, aktivitas, atau organisasi. Tujuan dibuatnya Indikator Kinerja Kunci adalah untuk memberikan informasi kepada pihak eksternal dalam rangka menilai kinerja, yaitu efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.
8. **Relevan**
Indikator kinerja harus relevan dengan sesuatu yang diukur. Indikator kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. Dalam mengembangkan indikator kinerja memperhatikan indikator yang relevan dan dibutuhkan untuk mengukur kinerja organisasi. Hal tersebut penting karena indikator kinerja yang terlalu banyak dan tidak relevan akan menyebabkan manajemen kesulitan untuk berkonsentrasi pada kinerja yang membutuhkan prioritas.
9. **Realistis**
Indikator kinerja harus bersifat realistis tidak bersifat utopis. Target yang ditetapkan harus didasarkan pada harapan yang realistis sehingga memungkinkan untuk dicapai. Target yang realistis tersebut harus diikuti dengan indikator kinerja yang realistis. Apabila target kinerja tidak realistis, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Sedarmayanti (2010:198) indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kedalahan interpretasi selama pelaksanaan kinerja/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya termasuk kinerja instansi pemerintah yang melaksanakannya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kinerja.

Sebelum menyusun dan menetapkan indikator kinerja, menurut Ismail Nawawi (2013:242) terlebih dahulu perlu diketahui syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh suatu indikator kinerja. Syarat-syarat yang berlaku untuk semua kelompok kinerja tersebut sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara objektif baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja memiliki kesimpulan yang sama.
3. Relevan; indikator kinerja harus menangani aspek objek yang relevan.
4. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak, serta proses.
5. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif; data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Menurut Selim dan Woodward dalam Nawawi (2013:244) mengemukakan bahwa ada lima dasar yang bisa dijadikan indikator kinerja sektor publik antara lain

1. Pelayanan, yang menunjukkan seberapa besar pelayanan yang diberikan.
2. Ekonomi, yang menunjukkan apakah biaya yang digunakan lebih murah dari pada yang direncanakan.
3. Efisiensi, yang menunjukkan perbandingan hasil yang dicapai dengan pengeluaran.
4. Efektivitas, yang menunjukkan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai.
5. *Equity*, yang menunjukkan tingkat keadilan potensi dan kebijakan yang dihasilkan.

Menurut Zeithml, Parasuraman & Berry dalam buku yang berjudul *Delivering Quality Service*, yakni (Ratminto dan Winarsih, 2010:182),

menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi yang terdiri atas beberapa faktor berikut :

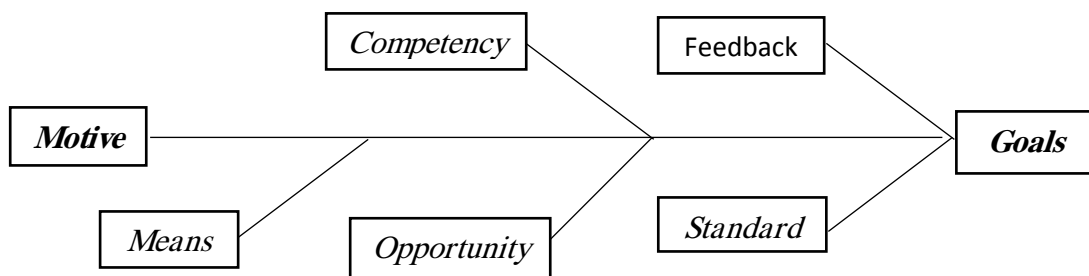
1. Ketampakan fisik (*tangible*) yaitu penampilan fasilitas fisik, peralatan dan berbagai materi komunikasi misalnya gedung dan kebersihan yang baik serta penataan ruang yang rapih dan juga penampilan petugas pelayanan.
2. Keandalan (*reliability*) yaitu kemampuan para penyedia pelayanan untuk memberikan pelayanan sesuai dengan yang dijanjikan, terpercaya, akurat dan konsisten.
3. Daya tanggap (*responsiveness*) yaitu kemauan dari para penyedia pelayanan untuk membantu pelanggan dan memberikan jasa dengan cepat dan bermakna serta kesediaan mendengarkan dan mengatasi keluhan yang diajukan konsumen, misalnya penyediaan saran yang sesuai untuk menjamin terjadinya proses yang tepat.
4. Kompetensi (*competence*) yaitu kesesuaian antara kemampuan petugas pelayanan dengan apa yang akan ditugaskan kepadanya sehingga pelayanan menjadi lebih baik.
5. Kesopanan (*courtesy*) yaitu sikap petugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pengguna jasa yang dapat membuat pengguna jasa merasa lebih nyaman.
6. Kredibilitas (*credibility*) yaitu kejelasan reputasi atau instansi tempat pemberi pelayanan sehingga masyarakat pengguna bisa percaya atas apa yang telah atau akan dilakukan.
7. Keamanan (*security*) yaitu jaminan keamanan/keselamatan dari pihak kantor atau instansi terhadap masyarakat pengguna jasa dan barang-barang bawaan (termasuk kendaraan).
8. Akses (*access*) yaitu berupa kejelasan tentang lokasi/alamat kantor dan bagaimana informasi tentang lokasi/alamat kantor pemberi pelayanan.
9. Komunikasi (*communication*) yaitu bagaimana petugas pelayanan memberikan penjelasan/komunikasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan pelayanan yang diinginkan oleh masyarakat.
10. Pengertian (*understanding the customer*) yaitu sikap tanggap petugas pelayanan terhadap kebutuhan masyarakat pengguna jasa.

Sedangkan menurut Palmer (1995) dalam Mahsun (2006:74) terdapat persyaratan umum untuk terwujudnya suatu indikator yang ideal dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. *Consistency*, berbagai definisi yang digunakan untuk merumuskan indikator kinerja harus konsisten, baik antara periode waktu maupun antar unit-unit organisasi.
2. *Comparability*, indikator kinerja harus mempunyai daya banding secara layak.
3. *Clarity*, indikator kinerja harus sederhana, didefinisikan secara jelas dan mudah dipahami.
4. *Controllability*, pengukuran kinerja terhadap seorang manajer publik harus berdasarkan pada area yang dapat dikendalikan.
5. *Contingency*, perumusan indikator kinerja bukan variabel yang independen dari lingkungan internal dan eksternal.
6. *Comprehensiveness*, indikator kinerja harus merefleksikan semua aspek berlaku yang cukup penting untuk pembuatan keputusan manajerial.
7. *Boundedness*, indikator kinerja harus difokuskan pada faktor-faktor utama yang merupakan keberhasilan organisasi.
8. *Relevance*, berbagai penerapan membutuhkan indikator spesifik sehingga relevan untuk kondisi dan kebutuhan tertentu.
9. *Feasibility*, target-target yang digunakan sebagai dasar perumusan indikator kinerja harus merupakan harapan yang realistis dan dapat dicapai.

Selain itu terdapat tujuh indikator kinerja yang saling berkaitan menurut Harsey, Blanchard dan Johnson dalam Wibowo (2012:102) menjelaskan seperti berikut :

Gambar 2.1
Indikator Kinerja



Sumber: Paul Hersey, Kenneth H. Blan Achard, dan Dewey E. Johnson dalam Wibowo (2012:102)

1. Tujuan, merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicarai oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar, mempunyai arti penting Karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengatur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau Sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, merupakan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Selain itu pula, Mahmudi (2013:156) mengemukakan peran indikator

kinerja diantaranya yaitu :

- 1) Membantu memperbaiki praktik manajemen.
- 2) Meningkatkan akuntabilitas manajemen dengan memberikan tanggung jawab secara eksplisit dan pemberian bukti atas suatu keberhasilan atau kegagalan.
- 3) Memberikan dasar untuk melakukan perencanaan kebijakan dan pengendalian.
- 4) Memberikan informasi yang esensial kepada manajemen sehingga memungkinkan bagi manajemen untuk melakukan pengendalian kinerja disemua level organisasi.
- 5) Memberikan dasar untuk pemberian kompensasi kepada staff.

Sedangkan Moehariono (2010:82), indikator kinerja dalam Akuntabilitas

Kinerja Instansi Pemerintahan (AKIP) disajikan sebagai berikut :

- 1) Masukan (*inputs*), yaitu ukuran tingkat pengaruh social ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian indikator kinerja dalam suatu kegiatan.
- 2) Keluaran (*outputs*), kegunaan suatu keluaran (*outputs*) yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses atau dinikmati oleh public.
- 3) Hasil (*outcomes*), yaitu segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah outcoms

merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk atau jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.

- 4) Manfaat (*benefits*), yaitu segala sesuatu berupa produk atau jasa (fisik dan non fisik) sebagai hasil langsung dari pelaksana suatu kegiatan dan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- 5) Dampak (*impacts*), yaitu segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan *output*, misalnya sumber daya manusia, dana, material, waktu dan teknologi.

Dwiyanto (dalam Pasolong 2013:178), menjelaskan beberapa indikator

yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik yaitu :

- a. Produktivitas
Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian *General Accounting Office* (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.
- b. Kualitas Layanan
Isu mengenai kualitas pelayanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas pelayanan.
- c. Responsivitas
Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas disini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas yang rendah ditunjukkan dengan ketidaksiharasan antara pelayanan dengan kebutuhan masyarakat. Hal tersebut jelas menunjukkan kegagalan organisasi dalam mewujudkan misi dan tujuan organisasi publik. Organisasi yang memiliki responsivitas rendah dengan sendirinya memiliki kinerja yang jelek pula.
- d. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada 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 akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak publik.

2.1.5. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:100), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Selain itu Hersey, Blanchard, dan Johnson dalam Wibowo (2012:101) merumuskan adanya tujuh faktor kinerja yang mempengaruhi kinerja dan dirumuskan dengan akronim ACHIVE :

- A = *Ability (knowledge dan skill)*
- C = *Clarity (understanding atau role perception)*
- H = *Help (organizational support)*
- I = *Incentive (motivation atau willingness)*

- V = *Validity* (*valid* dan *legal personnel practices*)
- E = *Environment* (*environmental fit*)

Menurut Usman (2009:458), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluhan.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluhan dan kontribusi.
3. Supervise, meliputi saran, arahan dan perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi regulasi, dapat dipercaya dan diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konversi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan peralatan.

Menurut Gibson (1997:164) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- a. Faktor Individu
Factor individu meliputi : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
- b. Faktor Psikologis
Faktor-faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.
- c. Faktor Organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kemampuan, dan imbalan.

Kinerja seorang pegawai akan baik apabila (Prawirosentono;1999) :

1. Mempunyai keahlian yang tinggi
2. Kesiediaan untuk bekerja
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaerul Umam (2010:189), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Soesilo (2000) dalam Tangkilisan (2005:180-181), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu :

1. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi.
2. Kebijakan pengelola berisi visi dan misi organisasi.
3. Sumber daya manusia yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
4. Sistem informasi manajemen yang berhubungan dengan pengelolaan *data base* untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
5. Sarana dan prasarana yang dimiliki yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Menurut Mahmudi (2013:20) berpendapat bahwa kinerja merupakan konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya yaitu :

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu;
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberi dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*;
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim;
4. Faktor sistem, meliputi: system kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual, (situasional), meliputi; tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut McMann, Nanni dalam Tangkilisan (2005:179) faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu :

1. Menelusuri kinerja organisasi terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa organisasi dekat dengan pelanggannya dan membuat seluruh anggota organisasi terlibat dalam upaya memberi kepuasan kepada pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan kepada para pelanggan secara maksimal.
3. Mengidentifikasi berbagai faktor yang ada, yang secara langsung mempengaruhi hasil kinerja organisasi yang dapat dicapai.
4. Membuat suatu tujuan strategis yang dapat dicapai untuk mempertinggi kepuasan pelanggan yang dapat dicapai.
5. Membangun konsesus bagi intervensi terencana untuk pengembangan organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:190) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi. Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) Seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.
3. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Menurut Wirawan (2009:6) kinerja merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir meliputi bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik kejiwaan dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang meliputi pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, merupakan keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : 1) sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 3) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan social, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

2.1.6. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Alwi (2001:187), secara teoritis, tujuan penelitian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi;
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision;
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Adapun yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

- a. Prestasi real yang dicapai individu;
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja;
- c. Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

2.1.7. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilain merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi;
- b. Perbaikan kinerja;
- c. Kebuthan latihan dan pengembangan;
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutase, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja;
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai;
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desaian pegawai.

Menurut Bastian dalam Tangkilisan (2005:173), manfaat dari penilaian kinerja organisasi yaitu akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan

memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus-menerus. Berikut peranan penilaian kinerja organisasi :

1. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi
2. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati
3. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya
4. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas perprestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati
5. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi
7. Membantu proses kegiatan organisasi
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif
9. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

2.1.8. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seseorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “*like* dan *dislike*”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja pegawai secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah :

- 1) Para atasan yang menilai bawahannya

- 2) Bawahan yang menilai atasannya
- 3) Anggota kelompok menilai satu sama-sama lain
- 4) Penilaian pegawai sendiri
- 5) Penilaian dengan multisumber, dan
- 6) Sumber-sumber dari luar.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang. Saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberitahukan pegawai mengenai kemajuan pegawai tersebut, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan.

Menurut Larry D Stout dalam Tangkilisan (2005:174), penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses.

Menurut Dimmock (Sedarmayanti, 2007:263) mengungkapkan tujuan penilaian kinerja yaitu :

1. Membantu meningkatkan kinerja
2. Menetapkan sasaran bagi kinerja perorangan
3. Menilai kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Menyepakati rencana untuk pengembangan karyawan dimasa depan
5. Menilai potensi di masa depan untuk kenaikan pangkat
6. Memberi umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka
7. Memberi konsultasi kepada karyawan mengenai peluang karier
8. Menentukan taraf kinerja karyawan untuk maksud peninjauan gaji

9. Mendorong pimpinan untuk berpikir cermat mengenai kinerja staff pada umumnya dan faktor yang mempengaruhinya, termasuk gaya kepemimpinan dan perilaku mereka sendiri.

Menurut Anwood Margaret & Stuart Dimmock (Sedarmayanti 2007 : 260), definisi kata “*to appraise*” (menilai) adalah: “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja”, berarti kita terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatkannya.

Berikut ini manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2007:265) adalah :

- 1) Perbaikan kinerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan penempatan, 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karier, 6) Kekurangan dalam proses penyusunan karyawan, 7) Kesempatan kerja yang sama, 8) Tantangan dari luar, 9) Umpan balik terhadap sumber daya manusia.

Menurut Dessler, Gary (Sedarmayanti 2007:260) mengungkapkan penilaian kinerja adalah prosedur apa saja yang meliputi :

1. Penetapan standar kinerja
2. Penilaian kinerja actual karyawan dalam hubungan dengan standar
3. Memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untuk menghilangkan penurunan kinerja atau terus bekerja lebih giat.

Menurut James B Whitaker dalam Tangkilisan (2005:174), bahwa penilaian kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Siswanto (2003:234) ada delapan proses dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kesetiaan
Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja
Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambolnya. Tanggung jawab dapat merupakan keharusan pada seorang karyawan untuk melakukan secara layak apa yang telah diwajibkan padanya. Untuk mengukur adanya tanggung jawab dapat dilihat dari :
 - a. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan kerja
 - b. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar
 - c. Melaksanakan tugas dan perintah yang diberikan sebaik-baiknya.
4. Ketaatan
Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk menaati segala ketetapan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran
Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang yang terlibat dalam organisasi tersebut. Untuk itu penting adanya kerjasama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi baik dengan teman sejawat, atasan maupun bawahannya dalam organisasi sehingga semua kegiatan dapat berjalan dengan baik dan tujuan organisasi dapat dicapai.
 - a. Kesadaran karyawan untuk bekerja dengan teman sejawat, atasan maupun bawahan
 - b. Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas
 - c. Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik dan saran
 - d. Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya.
7. Prakarsa
Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas.

2.1.9. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja

Dalam rangka peningkatan kinerja paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan
Untuk memperbaiki keadaan tersebut diperlukan beberapa informasi antara lain :
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin
 - b. Menentukan tingkat masalah dengan mempertimbangkan harga yang harus dibayar bila tidak ada kegiatan, harga yang harus dibayar bila ada campur tangan dari penghematan yang diperoleh apabila ada penutupan kekurangan kinerja.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut
5. Melakukan rencana tindakan tersebut
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum
7. Mulai dari awal, apabila perlu.

2.1.10. Manajemen Kinerja

Menurut Surya Dharma, (2005:25) bahwa manajemen kinerja adalah suatu proses yang dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi, kelompok, individu yang digerakkan oleh pada manajer. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Pada dasarnya manajemen kinerja membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan mengedepankan nilai-nilai organisasi, Karena manajemen kinerja memiliki kompetensi untuk menjadi alat bagi pencapaian perubahan budaya dan perilaku serta merupakan suatu cara untuk memberdayakan karyawan dengan memberikan kendali yang lebih besar atas pekerjaan mereka dan pengembangan diri pribadi mereka sendiri, manajemen kinerja juga dapat dijadikan dasar penentuan upah/gaji yang terkait dengan kinerja.

Bacal dalam Wibowo (2011:8) juga memandang manajemen kinerja sebagai *proses komunikasi* yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Berbeda dengan Bacal yang menekankan pada proses komunikasi, Armstong dalam Wibowo (2011:8) lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Menurut Surya Dharma, (2005:18) manajemen kinerja bertujuan untuk membangun harapan yang jelas dan pemahaman tentang :

- a. Fungsi kerja esesial yang diharapkan dari para karyawan
- b. Seberapa besar kontribusi pekerjaan karyawan bagi pencapaian tujuan organisasi'
- c. Apa arti konkretnya "melakukan pekerjaan dengan baik"
- d. Bagaimana karyawan dan penilaiannya bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, maupun mengembangkan kinerja karyawan yang sudah ada sekarang
- e. Bagaimana prestasi kerja akan diukur

f. Mengenal berbagai hambatan kinerja dan menyingkirkannya.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:8) manajemen kinerja adalah *pendekatan strategis dan terpadu* untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu.

Sementara itu, Schwartz dalam Wibowo (2011:9) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

Menurut Castello dalam Wibowo (2011:9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan *dasar dan kekuatan pendorong* yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya. Hal yang sama menurut Castello dalam Wibowo (2008:11) juga berpendapat bahwa manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada misi keseluruhan dan unit kerjanya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti sebagai bentuk pembelajaran dan juga bahan masukan selama mengerjakan penelitian, peneliti memiliki sebagai pedoman bagi peneliti salah satunya adalah skripsi yang berjudul Fungsi dan

Wewenang Badan Permusyawaratan Desa dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Marga Jaya Kecamatan Cimarga Kabupaten Lebak yang dilaksanakan oleh Phinanditia, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Adapun penelitian ini dilakukan pada tahun 2010. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan fungsi dan wewenang BPD dalam Penyelenggaraan pemerintahan desa, mendeskripsikan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan fungsi BPD dan bagaimana langkah-langkah yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

Dalam melakukan penelitian tersebut, peneliti menggunakan teori wewenang dan teori tentang konsep pemerintahan desa. teori konsep pemerintahan desa meliputi teori pengertian Desa, demokratisasi di Desa, pemberdayaan BPD, kedudukan dan fungsi BPD, dan pelaksanaan fungsi legislasi. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengambilan sampel dengan metode purposive sampling.

Kesimpulan dari penelitian ini ialah bahwa pelaksanaan fungsi legislasi BPD didalam pemerintahan Desa yang telah ditetapkan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Pasal 35 menyebutkan diantaranya bahwa BPD memiliki wewenang dalam membahas rancangan peraturan desa bersama Kepala Desa. di dalam pembuatan Peraturan Desa melalui tahapan-tahapan yakni melalui tahap inisiasi, sosio-politis dan yuridi. Namun, fungsi legislasi BPD belum dapat berjalan secara maksimal, hal ini ditunjukkan dengan kurang komprehensipnya

BPD Margajaya didalam membingkai peraturan-peraturan desa yang masih bersifat konvensional atau kebiasaan ke dalam bentuk peraturan tertulis.

Dengan demikian dapat diketahui persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama melakukan penelitian terkait di Badan Permusyawaratan Desa. Perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode dengan teknik kualitatif menjelaskan bagaimana fungsi dan wewenang Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam penyelenggaraan pemerintahan di desa Marga Jaya Kecamatan Cimarga Kabupaten Lebak. Sedangkan pada peneliti yang dilakukan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu mengukur seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

Selain menggunakan skripsi diatas sebagai pedoman dalam mengerjakan penelitian ini, peneliti juga menggunakan skripsi yang berjudul Pelaksanaan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Api-api Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis yang dilaksanakan oleh Refiden, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2011 dengan tujuan untuk mengetahui pelaksanaan dan faktor penyebab pelaksanaan fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Api-api Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis.

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teori yang terkait dengan Fungsi BPD, Pemerintahan Desa, dan teori BPD itu sendiri. Adapun tipe penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif analistik yang diawali dengan pemaparan tentang informasi dan fakta yang ada dilapangan. Kemudian dianalisis dengan pemaparan dalam bentuk informasi dan angka-angka yang diolah ke dalam tabel, dan bagian yang disertai penjelasannya.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu dalam pelaksanaan fungsinya belum berjalan dengan optimal. Sebagai badan perwakilan dari penduduk Desa, BPD diharapkan mampu memberikan dinamika serta suasana yang lebih demokratis, otonom, independen dalam pengembangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa. dampak khususnya adalah diharapkan penyelenggaraan Pemerintah Desa yang lebih berdaya guna dan dapat menegakkan otonom daerah lebih efektif dan efisien.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama melakukan penelitian terkait di Badan Permusyawaratan Desa (BPD), perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif yaitu mengidentifikasi pelaksanaan fungsi BPD, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mengukur seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

Kemudian penelitian Skripsi dengan judul Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang (Studi kasus di Desa Babadan dan Desa Plumbon) dilakukan oleh Widiyawati, Program Studi Hukum dan Kewarganegaraan, Fakultas Ilmu Sosial, auniversitas Negeri Semarang. Adapun penelitian ini dilakukan pada tahun 2005. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan kinerja BPD di Desa Babadan dan Desa Plumbon Kecamatan Limpung Kabupaten Batang yang melaksanakan fungsi pengawasan, legislasi dan menyalurkan aspirasi masyarakat, mendeskripsikan persepsi masyarakat terhadap kinerja BPD di Desa Babadan dan Desa Plumbon Kecamatan Limpung Kabupaten Batang yang melaksanakan fungsi pengawasan, legislasi dan menyalurkan aspirasi masyarakat.

Dalam melaksanakan penelitian tersebut, peneliti menggunakan teori yang terkait dengan kinerja terdiri dari pengukuran kinerja dan evaluasi kinerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kualitatif. Alat pengumpulan data yang dignakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Validitas data di uji dengan teknik triangulasi, yang kemudian dianalisis melalui pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Kesimpulan dari penelitan ini bahwa kinerja BPD di Desa Babadan dan Desa Pumbon dalam melaksanakan fungsi pengawasan, fungsi legislasi, dan fungsi penyalur aspirasi masyarakat sudah baik walaupun belum optimal dan persepsi masyarakat terhadap kinerja BPD juga baik. Masyarakatpun menilai kinerja BPD dengan melihat kinerja BPD sebagai fungsi pengawasan, fungsi

legislasi, dan fungsi penyalur aspirasi masyarakat serta melihat keaktifan BPD di masyarakat.

Dengan demikian dapat diketahui persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama melakukan penelitian di Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan menggunakan teori kinerja. Perbedaannya terletak pada metode penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode dengan teknik kualitatif menjelaskan bagaimana kinerja BPD di Desa Babadan dan Desa Plumbon Kecamatan Limpung Kabupaten Batang baik sebagai pelaksana fungsi pengawasan, legislasi, dan menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat serta persepsi masyarakat terhadap kinerja BPD di Desa Babadan dan Desa Plumbon Kecamatan Limpung Kabupaten Batang baik sebagai fungsi pengawasan, legislasi, dan menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu mengukur seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

2.3. Kerangka Pemikiran Penelitian

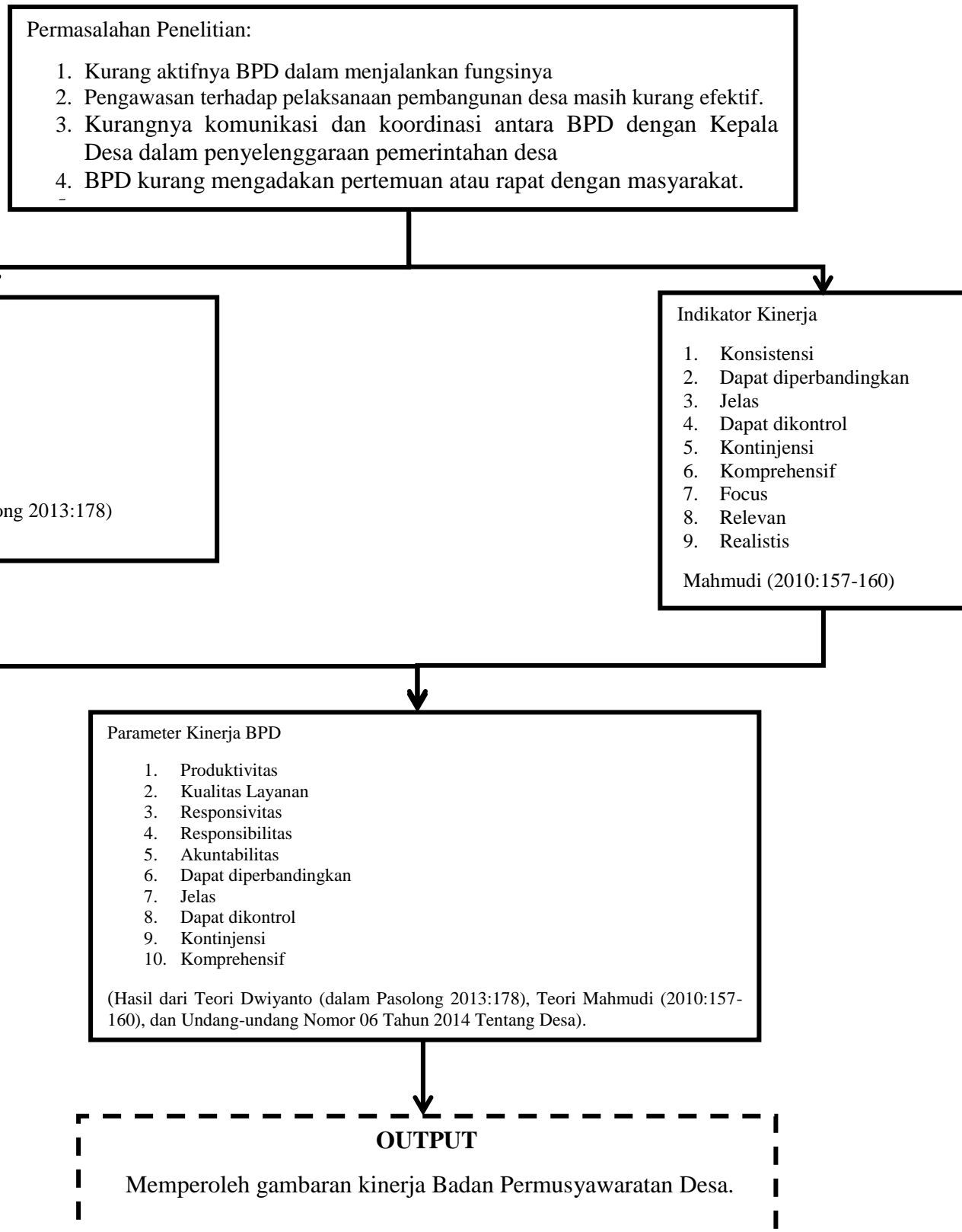
Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang didefinisikan sebagai masalah penting (Sugiyono, 2011:283). Kerangka berfikir merupakan alat berfikir peneliti dalam penelitian. Berdasarkan beberapa masalah yang berkaitan dengan penelitian, maka peneliti mencoba membentuk kerangka pemikiran untuk mengidentifikasi

masalah yang terjadi dilapangan. Adapun permasalahan-permasalahan yang ditemui dari pengamatan yang dilakukan seperti kurang aktifnya anggota BPD dalam menjalankan fungsinya, pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan desa masih kurang efektif dan kurangnya komunikasi dan koordinasi antara BPD dengan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Hal ini tentunya akan mempengaruhi berhasil atau tidaknya kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Maka peneliti menggunakan teori indikator kinerja menurut Dwiyanto (dalam Pasolong 2013:178) yaitu : Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas serta menggunakan Teori Indikator Kinerja menurut Mahmudi (2010:157-160) yang merupakan Konsistensi, Dapat diperbandingkan, Jelas, Dapat dikontrol, Kontinjensi, Komprehensif, Fokus, Relevan, dan Realistis. Kemudian teori Indikator Kinerja tersebut di racik menjadi parameter Kinerja BPD yaitu menjadi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, Dapat diperbandingkan, Jelas, Dapat dikontrol, Kontinjensi, dan Komprehensif

Berikut ini akan ditunjukkan alur berfikir peneliti dalam melakukan penelitian.

Gambar 2.2.

KERANGKA BERFIKIR



2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan langkah dimana setelah landasan teori dan kerangka berfikir disusun. Hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan masalah penelitian telah menyatakan dalam bentuk kalimat dan belum merupakan jawaban yang empiric dalam Sugiyono (2003 : 70). Adapun hipotesis penelitian merupakan kesimpulan penelitian yang masih belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian menurut Bungin (2009 : 75).

Maka peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti dan akan dibuktikan kebenarannya. Hipotesis memberi hasil dan refleksi peneliti berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori yang akan digunakan sebagai dasar argumentasi. Para penelitian ini hipotesis yang digunakan peneliti adalah hipotesis deskriptif yaitu dugaan sementara terhadap nilai satu variabel mandiri. Pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka hipotesis yang akan dipakai adalah “Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamuluya Kabupaten Tangerang mencapai 65%”

Adapun pernyataan hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis nol (H_0) : Diduga bahwa kinerja BPD mencapai $\leq 65\%$

Hipotesis alternative (H_a) : Diduga bahwa kinerja BPD sudah mencapai $> 65\%$

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Metode Penelitian

Metode penelitian adalah proses mencari kebenaran secara sistematis dalam waktu tertentu dengan menggunakan metode ilmiah serta kaidah-kaidah yang berlaku (Nazir, 2003:99). Metode penelitian dapat diartikan sebagai langkah-langkah atau cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan keadaan tertentu (Sugiyono, 2005 : 1). Sedangkan menurut Prasetya Irawan (2005 : 24) metode penelitian adalah totalitas cara yang dilakukan peneliti untuk menemukan kebenaran ilmiah. Dalam hal ini diperlukan kesesuaian dengan kondisi lingkungan agar metode penelitian yang digunakan akan tepat dalam memperoleh pemahaman berdasarkan fakta yang ada di lapangan.

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2005 :8) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selain itu metode ini menggunakan metode survei, metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara fakta, baik tentang

institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun ataupun suatu daerah. Metode survei membedah dan menguliti serta mengenal masalah-masalah serta mendapatkan pembenaran terhadap keadaan praktik-praktik yang sedang berlangsung. Penjelasan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Menurut Gay dalam Umar, metode deskriptif ini bertujuan menjawab pertanyaan yang menyangkut sesuatu pada waktu sedang berlangsungnya proses riset (Umar : 2004). Penelitian deskriptif digunakan karena variabel dari penelitian ini yang sifatnya mandiri atau satu variabel, dan hasil penelitian ini yang nantinya tidak bermaksud untuk dijadikan bahan perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya.

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif memiliki tujuan untuk menjelaskan, meringkas berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian itu berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2009). Penelitian dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai dari variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan. Jadi, dalam hal ini penelitian deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri yang disajikan dalam bentuk angka dan disajikan dalam bentuk data yang diangkakan, bersifat aktual dan disusun secara sistematis dan akurat. Penelitian deskriptif kuantitatif dapat pula diartikan sebagai penelitian yang dimaksudkan untuk memotret fenomena individual, situasi atau kelompok

tertentu yang terjadi secara kekinian dengan mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini.

3.2. Ruang Lingkup/Fokus Penelitian

Dengan memperhatikan identifikasi masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka fokus penelitian ini adalah Kinerja Badan Permusyawaratan Daerah (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang Tahun 2013-2019.

3.3. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian dilakukan. Dengan ditetapkan lokasi, akan dapat lebih mudah untuk mengetahui dimana tempat suatu penelitian akan dilakukan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Desa Parahu Kecamatan Sukamulya, Jalan Raya Kresek Kampung Sukaluyu Kabupaten Tangerang Kode Pos 15610.

3.4. Variabel Penelitian

3.4.1. Definisi Konsep

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Adapun indikator teori yang digunakan yaitu indikator kinerja menurut Dwiyanto dalam Pasolong (2013:178) yaitu :

1. Indikator Produktivitas adalah konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

2. Indikator Kualitas Layanan adalah isu mengenai kualitas pelayanan cenderung menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas pelayanan.
3. Indikator Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.
4. Indikator Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.
5. Indikator Akuntabilitas menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak publik.

Kemudian menggunakan teori indikator kinerja menurut Mahmudi

(2010:157-160) yaitu :

1. Konsistensi merupakan indikator kinerja yang dikembangkan harus memenuhi prinsip konsistensi, yaitu indikator tersebut harus konsisten antar waktu dan juga konsisten antar unit.
2. Dapat diperbandingkan merupakan indikator kinerja harus memenuhi syarat dapat diperbandingkan..
3. Jelas merupakan indikator kinerja harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indikator kinerja yang rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi.
4. Dapat dikontrol merupakan indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat digunakan oleh manajemen untuk alat pengendalian. Apabila manajer tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya.
5. Kontinjensi adalah indikator kinerja bukan merupakan sesuatu yang independen, tetapi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti struktur organisasi, gaya manajemen, ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan internal. Indikator kinerja yang dikembangkan harus dapat mengikuti berbagai perubahan lingkungan yang mungkin terjadi.
6. Komprehensif merupakan indikator kinerja harus komprehensif dan dapat merefleksikan semua aspek yang diukur, termasuk aspek perilaku.
7. Fokus merupakan indikator kinerja harus berfokus pada sesuatu yang diukur. Untuk menghasilkan indikator kinerja yang fokus perlu dibuat. Indikator Kinerja Kunci (*Key Performance Indikator*), Indikator

Kinerja kunci adalah indikator level tinggi yang memberikan gambaran komprehensif mengenai kinerja suatu program, aktivitas, atau organisasi. Tujuan dibuatnya Indikator Kinerja Kunci adalah untuk memberikan informasi kepada pihak eksternal dalam rangka menilai kinerja, yaitu efektivitas dalam mencapai tujuan yang diharapkan serta efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

8. Relevan merupakan indikator kinerja harus relevan dengan sesuatu yang diukur. Indikator kinerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kondisi. Dalam mengembangkan indikator kinerja memperhatikan indikator yang relevan dan dibutuhkan untuk mengukur kinerja organisasi.
9. Realistis merupakan indikator kinerja harus bersifat realistis tidak bersifat utopis. Target yang realistis tersebut harus diikuti dengan indikator kinerja yang realistis. Apabila target kinerja tidak realistis, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Kemudian dari dua teori indikator kinerja tersebut diracik menjadi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas, Akuntabilitas, Dapat diperbandingkan, Jelas, Dapat dikontrol, Kontinjensi, dan Komprehensif.

3.4.2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjabaran konsep atau variabel penelitian dalam rincian yang terukur (indikator penelitian). Dan yang menjadi variabel “Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang” kemudian yang menjadi variabel indikator adalah teori indikator kinerja menurut Dwiyanto dalam Pasolong. (2013: 178), yaitu: Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas serta menggunakan Teori Indikator Kinerja menurut Mahmudi (2010:157-160) yang merupakan Konsistensi, Dapat diperbandingkan, Jelas, Dapat dikontrol, Kontinjensi, Komprehensif, Fokus, Relevan, dan Realistis. Kemudian teori Indikator Kinerja tersebut di racik menjadi parameter Kinerja BPD menjadi Produktivitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responsibilitas,

Akuntabilitas, Dapat diperbandingkan, Jelas, Dapat dikontrol, Kontinjensi, dan Komprehensif.

Tabel 3.1.
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel / Dimensi	Indikator	Skala Likert
Kinerja BPD	1. Produktivitas	a. Efektivitas Pelayanan b. Efisiensi Pelayanan c. SDM d. Sarana dan Prasarana	1,2 4 3, 5 6,7
	2. Kualitas Layanan	a. Kualitas Pekerjaan b. Kenyamanan dalam Pelayanan c. Komunikasi/Koordinasi	8, 9 10
	3. Responsivitas	a. Tindakan Pegawai b. Kemampuan merespon c. Ketanggapan Pemohon	11 12, 13 14
	4. Responsibilitas	a. Penegakan Sanksi b. Tingkat penentuan dan target kegiatan c. Penyesuaian antara misi dan tujuan organisasi	15 16, 17 18
	5. Akuntabilitas	a. Tugas berdasarkan Tupoksi b. Bentuk pertanggung jawaban	19, 20, 21 22, 23
	6. Dapat diperbandingkan	a. Hasil kinerja menjadi buruk atau membaik dibandingkan dengan sebelumnya	24, 25
	7. Jelas	a. Pemberian informasi yang mudah dipahami b. Tanggap dalam memberikan pelayanan	26 27, 28
	8. Dapat dikontrol	a. Kemampuan mengambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah	29, 30, 31
	9. Kontinjensi	a. Menyesuaikan dalam meluruskan kebijakannya	32, 33
	10. Komprehensif	a. Mampu menangkap atau menerima dengan baik b. Memiliki wawasan yang luas	34 36, 37

		c. Kemampuan untuk menyelesaikan masalah	35
--	--	--	----

(Sumber : Peneliti, 2017)

3.5. Instrument Penelitian

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2005 : 119). Instrument penelitian digunakan untuk nilai variabel yang diteliti, adapun variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja BPD. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini di antaranya :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner berisikan pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan akan diberikan kepada sampel peneliti. Pertanyaan-pertanyaan dalam instrument penelitian dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan sehingga responden bebas menuliskan jawabannya sendiri. Pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang jawabannya sudah disediakan sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu jawaban yang sudah disediakan dengan memberi tanda, misalnya melingkari huruf didepan jawaban yang dipilih. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan tertutup,

dengan pertimbangan keterbatasan peneliti dalam hal waktu, tenaga dan biaya yang dimiliki. Alasan lainnya karena dapat membantu responden untuk menjawab dengan cepat seratnya dapat memudahkan peneliti dalam melakukan analisis data terhadap seluruh kuesioner yang telah terkumpul. Kuesioner pada penelitian ini akan diberikan kepada Perangkat Desa, Jaro, RW, Perangkat Kecamatan, Tokoh Pemuda, Tokoh Agama, Guru, LPM, dan anggota/BPD di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

2. Observasi

Observasi adalah serangkaian pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek atau objek penelitian melalui mata, telinga dan perasaan dengan melihat fakta-fakta dari objek yang diteliti. Fakta-fakta dan informasi yang diperoleh secara langsung di lapangan dicatat dan dirangkum, untuk dijadikan data sekunder sebagai data pendukung primer yang diperoleh dari hasil jawaban responden melalui kuesioner. Dalam penelitian ini observasi/pengamatan yang dilakukan adalah nonpartisipan, dimana peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat independen. Observasi/pengamatan dilakukan pada saat awal melakukan penelitian. Pada penelitian ini observasi/pengamatan dilakukan di Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

3. Studi Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincoln (1981) dalam Moleong (2007:161) dokumentasi adalah setiap bahan tertulis atau film dari *record* yang tidak dipersiapkan karena adanya permintaan dari seorang penyelidik. Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan-catatan, peraturan, kebijakan, laporan-laporan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner, dengan jumlah variabel sebanyak satu variabel atau variabel mandiri. Kuesioner atau angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Kuesioner yang akan dibuat oleh peneliti berisi beberapa pertanyaan yang sesuai dengan objek penelitian yang nantinya akan disebarakan kepada responden yang telah ditentukan. Peneliti menggunakan skala likert dalam proses pengukuran dan menggunakan metode wawancara langsung dalam proses pengisian kuesioner.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala positif. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Indikator variabel yang disusun melalui item instrumen dengan pertanyaan-pertanyaan atau pertanyaan dengan diberikan jawaban setiap instrumennya. Jawaban setiap item diberi skor, sebagai berikut:

Tabel 3.2.
Skor dalam Penelitian

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

3.6. Populasi dan Sampel Penelitian

3.6.1. Populasi

Menurut Bungin (2009 : 99) Populasi berasal dari b.inggris *population*, yang berarti jumlah penduduk. Oleh karena itu, apabila disebutkan kata populasi, orang kebanyakan menghubungkannya dengan masalah-masalah kependudukan. Kemudian pada perkembangan selanjutnya, kata populasi menjadi amat populer dan digunakan diberbagai disiplin ilmu.

Dalam metode penelitian, kata populasi amat populer digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin 2009 : 99)

Sedangkan populasi menurut Arikunto (2006 : 130), adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi penelitiannya disebut juga dengan studi populasi atau sensus.

Secara sederhana, Bailey dalam Bambang Prasetyo (2010 : 119), populasi dapat didefinisikan sebagai keseluruhan gejala atau satuan yang ingin diteliti. Sementara itu, sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Oleh karena itu, sampel harus dilihat sebagai suatu pendugaan terhadap populasi dan bukan populasi itu sendiri.

Dari penjelasan di atas, berdasarkan pada fokus penelitian bahwa populasi dari penelitian yang digunakan adalah Perangkat Desa, Jaro, RW, Perangkat Kecamatan, Tokoh Pemuda, Tokoh Agama, Guru, LPM, dan anggota/BPD. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang.

Tabel 3.3.
Data Populasi Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Perangkat Desa	8
2	Jaro	2
3	RW	8
4	Perangkat Kecamatan	6
5	Tokoh Pemuda	7
6	Tokoh Agama	6
7	Guru	9
8	Anggota LPM	5
9	Anggota/BPD	11
	Jumlah	62

Sumber : Kelurahan Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang

3.6.2. Sampel

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa suatu sampel (Sugiyono, 2007 : 91) adalah bagian dari suatu populasi, dengan kata lain sample terdiri atas sejumlah satuan analisis yang merupakan bagian dari keseluruhan anggota populasi, oleh karena itu dalam pengambilan sampel harus dilakukan dengan sangat hati-hati agar sampel yang digunakan dapat mewakili populasi yang ada. Sedangkan menurut Nawawi (2005:144) sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu

penelitian. Dengan kata lain sampel adalah sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2008:91). Dalam teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh yang termasuk ke dalam *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2008:95). Sampel non probabilitas adalah sampel yang tidak digunakan dan tidak bisa digunakan untuk melakukan generalisasi (Irawan, 2006:114). Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:96). Menurut Irawan (2006:231) sampel jenuh adalah sampel yang sama jumlahnya dengan populasinya. Berdasarkan pendapat dari Perangkat Desa bahwa yang memperhatikan atau yang mengetahui terkait dengan BPD adalah Perangkat Desa hanya 8 orang, Jaro 2 hanya orang, Rw 8 hanya orang, Perangkat Kecamatan hanya 6 orang, Tokoh Pemuda hanya 7 orang, Tokoh Agama hanya 6 orang, Guru hanya 9 orang, Anggota LPM hanya 5 orang, dan Anggota/BPD terdiri 11 orang. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 orang.

3.7. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan data merupakan awal dari proses analisis data. Proses pengolahan data merupakan data tahapan dimana data dipersiapkan, diklasifikasikan dan diformat menurut aturan tertentu untuk keperluan proses

berikutnya yaitu analisis data. Data yang dikumpul diolah menjadi beberapa proses berikut ini :

1. *Editing*, yaitu pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, Karena kemungkinan data yang masuk (*raw data*) atau data yang ada tidak logis dan meragukan. Tujuan tahapan ini adalah untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan lapangan dan bersifat koreksi.
2. *Coding*, yaitu pemberian atau pembuatan kode-kode pada tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibentuk melalui angka-angka atau huruf-huruf yang memberikan petunjuk pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.
3. *Tabulating*, merupakan bagian terakhir dari pengelolaan data tabulasi adalah memasukkan data pada tabel-tabel tertentu dan mengatur angka-angka serta menghitungnya (Rosady Ruslan, 2008 : 168).

Setelah data yang dikumpulkan diolah, maka langkah selanjutnya adalah analisis terhadap hasil-hasil yang telah diperoleh. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2008:169).

Dalam penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis kuantitatif dan analisis kualitatif. Metode analisis kuantitatif adalah metode analisis terhadap data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan statistik. Dan metode analisis kualitatif yaitu analisis berdasarkan data berupa kata-kata/argument untuk kemudian disimpulkan.

1. Uji Validitas

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dilakukan berkali-kali dan dimana-mana (Bungin, 2009:97). Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kevaliditasan instrument menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antar konsep dan hasil pengukuran. Suatu instrument dikatakan valid jika instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Sukardi, 2007: 121).

Menurut Irawan (2006:159) instrumen yang baik memenuhi dua syarat yaitu reliabel dan valid. Instrument dikatakan valid bila mampu mengukur secara akurat objek yang diukur. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:137) instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Rumus uji validitas (Sugiyono, 2008:183) adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

keterangan :

r = Besarnya korelasi product moment

n = Jumlah sampel

$\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali skor x dan y yang berpasangan

$\sum x^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran x

$\sum y^2$ = Jumlah skor yang dikuadratkan dalam sebaran y

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata dalam bahasa Inggris *Rely*, yang berarti percaya, dan *Reliable* yang artinya dapat dipercaya. Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. (Umar:2006). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi atau ketentuan hasil pengukuran suatu instrumen apabila instrumen tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden (Suharsini:2006), reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan reliabilitas internal dengan menggunakan teknik Alpha yaitu penghitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi diantara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, variabel dikatakan reliabel jika nilai alpanya lebih dari 0.30 dengan dilakukan uji reliabilitas maka akan menghasilkan suatu instrumen yang benar-

benar tepat atau akurat dan mantap. Apabila koefisien reliabilitas instrument yang dihasilkan lebih besar berarti instrument tersebut memiliki reliabilities yang cukup baik. Rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right)$$

Keterangan : r_{11} = Reliabilitas instrumen

n = Jumlah butir

Si^2 = Variabel butir

St^2 = Variabel total

3. Uji Normalitas Data

Data yang telah terkumpul dilakukan uji normalitas dengan menggunakan perhitungan Kolmogorov Smirnov dengan menggunakan SPSS versi 16.0. Uji normalitas untuk suatu sebagai persyaratan penggunaan *statistic parametric*.

4. Uji t-test

Untuk menganalisis Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang dalam pengujian hipotesis deskriptif dengan menggunakan rumus t-test (Uji T) untuk satu sampel dan menggunakan uji pihak kanan. Uji pihak kanan digunakan apabila hipotesis nol (H_0) berbunyi “lebih kecil atau sama dengan (\leq)” dan Hipotesis alternatifnya (H_a)

berbunyi lebih besar ($>$)” pengujian hipotesis ini menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_o}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Keterangan:

t = nilai t yang dihitung

\bar{X} = nilai rata-rata

μ_o = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

Semua pengujian baik uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji t semuanya menggunakan aplikasi SPSS versi 16.0.

3.8. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.8.1. Lokasi Penelitian

Penelitian yang berjudul Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang ini berlokasi di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. Penelitian ini dilakukan selama beberapa bulan, yaitu mulai dari bulan Agustus 2016 hingga Desember 2017.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian

Deskripsi objek penelitian ini akan menjelaskan objek penelitian yang meliputi lokasi penelitian yang diteliti dan memberikan gambaran umum wilayah Kabupaten Tangerang, gambaran umum wilayah Kecamatan Sukamulya, gambaran umum Desa Parahu, dan gambaran umum Badan Permusyawaratan Desa. Hal tersebut dapat dipaparkan di bawah ini :

4.1.1. Gambaran Umum Wilayah Kabupaten Tangerang

Secara astronomis Kabupaten Tangerang terletak dibagian timur Provinsi Banten pada koordinat $106^{\circ}20'$ - $106^{\circ}43'$ Bujur Timur dan $6^{\circ}00'$ - $6^{\circ}20'$ Lintang Selatan. Kabupaten Tangerang terletak pada posisi geografis yang cukup strategis dengan batas-batas wilayah :

Sebelah Utara	: Laut Jawa
Sebelah Timur	: Kota Tangerang Selatan, Kota Tangerang dan Kota Jakarta Barat
Sebelah Selatan	: Kabupaten Bogor
Sebelah Barat	: Kabupaten Serang dan Lebak.

Gambar 4.1.



Peta Wilayah Kabupaten Tangerang

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang

Letak geografis yang berbatasan dengan Provinsi DKI Jakarta, menjadi salah satu potensi Kabupaten Tangerang untuk berkembang menjadi daerah penyangga. Selain itu kabupaten Tangerang juga menjadi pintu gerbang untuk hubungan provinsi Banten dengan Provinsi DKI Jakarta. Kedua hal tersebut menimbulkan interaksi yang menumbuhkan fenomena interdependensi yang kemudian berdampak pada timbulnya pertumbuhan pada suatu wilayah.

Secara topografi, Kabupaten Tangerang berada pada wilayah dataran rendah dan dataran tinggi. Dataran rendah sebagian besar berada di wilayah utara yaitu kecamatan Teluknaga, Mauk, Kemiri, Sukadiri, Kresek, Kronjo, Pakuhaji, dan Sepatan. Sedangkan dataran tinggi berada di wilayah bagian bagian tengah ke

arah Selatan. Keseluruhan kondisi wilayah memiliki topografi yang relatif datar dengan kemiringan tanah rata-rata 0 – 3 persen menurun ke Utara. Ketinggian wilayah sekitar antara 0 – 85 meter di atas permukaan air laut. Curah hujan setahun rata-rata 1.475 milimeter dan temperatur udara berkisar antara 23 C – 33 C. Iklim ini dipengaruhi oleh wilayah di bagian utara yang merupakan daerah pesisir pantai sepanjang kurang lebih 50 kilometer.

Kemudian secara administratif luas wilayah Kabupaten Tangerang adalah 959,61 Km², di mana terdiri dari 29 Kecamatan, 28 Kelurahan dan 246 Desa. Adapun luas wilayah menurut kecamatan di Kabupaten Tangerang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.
Luas Wilayah Menurut Kecamatan di Kabupaten Tangerang

No	Kecamatan	Luas Wilayah Km ²	Presentase %
1	Cisoka	26.98	2.81
2	Solear	29.01	3.02
3	Tigarakas	48.74	5.08
4	Jambe	26.02	2.71
5	Cikupa	42.68	4.45
6	Panongan	34.93	3.64
7	Curug	27.41	2.86
8	Kelapa Dua	24.38	2.54
9	Legok	35.13	3.66
10	Pagedangan	45.69	4.76
11	Cisauk	27.77	2.89
12	Pasar Kemis	25.92	2.70
13	Sindang Jaya	37.15	3.87
14	Balaraja	33.56	3.50
15	Jayanti	23.89	2.49
16	Sukamulya	26.94	2.81
17	Kresek	25.97	2.71
18	Gunung Kaler	29.63	3.09
19	Kronjo	44.23	4.61
20	Mekar Baru	23.82	2.48
21	Mauk	51.42	5.36
22	Kemiri	32.70	3.41
23	Sukadiri	24.14	2.52
24	Rajeg	53.70	5.60
25	Sepatan	17.32	1.81
26	Sepatan Timur	18.27	1.90
27	Pakuhaji	51.87	5.41
28	Teluk Naga	40.58	4.23
29	Kosambi	29.76	3.10
Jumlah		959.61	100.00

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang

Penduduk di Kabupaten Tangerang mengalami peningkatan dalam 2 Tahun terakhir ini sebanyak 105.818 jiwa. Berdasarkan data pada tahun 2014

jumlah penduduk Kabupaten Tangerang ialah sebanyak 3.264.776 jiwa, dengan proporsi jumlah penduduk laki-laki sebanyak 1.671.190 jiwa dan penduduk perempuan berjumlah sebanyak 1.593.386 jiwa. Dan pada tahun 2015 jumlah penduduk Kabupaten Tangerang sebanyak 3.370.594. Dengan proporsi jumlah penduduk laki- laki sebanyak 1.724.915 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 1.645.679 jiwa. Jika dibandingkan dengan luas wilayah Kabupaten Tangerang yang luasnya 959,61 Km². Maka kepadatan penduduk di Kabupaten Tangerang ialah 3.512 jiwa/km².

4.1.2. Gambaran Umum Wilayah Kecamatan Sukamulya

Kecamatan Sukamulya memiliki luas wilayah 24.023 km² dengan jumlah penduduk 65.911 jiwa. Terdiri dari laki-laki sebanyak 33.548 jiwa dan perempuan sebanyak 32.363 jiwa. Klasifikasi penduduk berdasarkan usia di Kecamatan Sukamulya sebagian besar adalah penduduk usia 0 – 4 tahun yaitu sebesar 6.536 jiwa. Klasifikasi Pendidikan penduduk di sebagian besar adalah Pendidikan SD, SMP, SLTA, D3, S1, S2 dan S3. Selanjutnya, melihat dari karakteristik wilayah kecamatan Sukamulya keseluruhannya merupakan keseluruhan perdesaan. Adapun jarak Kecamatan Sukamulya ke Ibu Kota Kabupaten Tangerang sekitar 18 km. Batas-batas wilayah wilayah Kecamatan Sukamulya terdiri dari :

Sebelah Utara : Kecamatan Kronjo dan Kecamatan Kemiri

Sebelah Timur : Kecamatan Sindang Jaya dan Kecamatan
Balaraja

Sebelah Selatan : Kecamatan Jayanti dan Kecamatan
Balaraja

Sebelah Barat : Kecamatan Kresek

Wilayah administrasi Kecamatan Sukamulya terdiri dari 8 Desa yaitu meliputi Desa Kubang, Desa Parahu, Desa Sukamulya, Desa Kaliasin, Desa Merak, Desa Bunar, Desa Benda, dan Desa Buniayu. Secara umum kondisi topografi wilayah kecamatan Sukamulya merupakan dataran rendah dengan ketinggian 13 meter diatas permukaan laut.

4.1.3. Gambaran Umum Wilayah Desa Parahu

Desa parahu adalah salah satu dari 8 desa di Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Secara Administratif luas wilayah Desa Parahu mencapai 350 Ha, dimana pemukiman penduduk tersebar kedalam 18 (Delapan belas) kampung, yang terdiri dari 8 (Delapan) RW dan 37 (Tiga Puluh Tujuh) RT. Batas-batas wilayah Administratif Desa Parahu adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Desa Merak

Sebelah Timur : Desa Tobat

Sebelah Selatan : Desa Tobat

Sebelah Barat : Desa Sukamulya

Desa Parahu memiliki jumlah penduduk tahun 2017 sebanyak 12.478 jiwa, yang terdiri dari jumlah penduduk laki-laki sebanyak 6.377 jiwa dan jumlah penduduk perempuan sebanyak 6.101 jiwa, dengan jumlah Kepala Keluarga (KK)

sebanyak 2.958 KK. Klasifikasi penduduk berdasarkan usia di Desa Parahu sebagian besar adalah penduduk usia 0 – 14 tahun. Klasifikasi Pendidikan penduduk di sebagian besar adalah Pendidikan SD, SMP, SLTA, D3, S1, S2 dan S3. Keadaan alam dan pola penggunaan tanah di Desa Parahu adalah Tanah darat 190 Ha, Persawahan 103 Ha dan Lahan Tidur 50 Ha.

Penduduk Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang terdiri dari beberapa mata pencaharian yaitu diantaranya, petani, buruh, karyawan swasta, wiraswasta, PNS, TNI/Polri, dan pensiunan, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.2.

Mata Pencaharian Penduduk Desa Parahu

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah
1	Petani	400
2	Buruh	1.205
3	Karyawan Swasta	4.640
4	Wiraswasta	1.250
5	PNS	183
6	TNI/Polri	39
7	Pensiunan	42

Sumber: Desa Parahu 2017

4.1.3.1. Visi dan Misi Desa Parahu

a) Visi

Visi adalah suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang diinginkan dengan melihat potensi dan kebutuhan Desa. Penyusunan visi Desa Parahu ini dilakukan dengan pendekatan partisipatif dengan melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan di Desa Parahu seperti Pemerintahan Desa, BPD, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat, dan masyarakat Desa pada umumnya. Pertimbangan kondisi eksternal di Desa seperti satuan kerja wilayah pembangunan di Kecamatan Sukamulya. Maka berdasarkan pertimbangan di atas Visi Desa Parahu adalah sebagai berikut :

“Terwujudnya Desa Parahu yang aman, tertib, damai dan sejahtera menuju pembangunan bertumpu pada sektor unggulan“

b) Misi

Selain penyusunan Visi juga telah ditetapkan misi-misi yang memuat suatu pernyataan yang harus dilaksanakan oleh Desa agar tercapainya visi Desa tersebut. Pernyataan visi kemudian dijabarkan ke dalam misi agar dapat dioperasionalkan /dikerjakan. Sebagaimana penyusunan visi, misi pun dalam penyusunan menggunakan pendekatan partisipatif dan pertimbangan potensi dan kebutuhan Desa Parahu. Adapun misi Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia melalui Pendidikan 9 tahun

2. Meningkatkan pelayanan pemerintah Desa yang efektif dalam rangka pelayanan pada masyarakat
3. Meningkatkan pelayanan kesehatan, dan
4. Meningkatkan keamanan Desa.

4.1.4. Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

4.1.4.1. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 110 Tahun 2016 tentang Badan Permusyawaratan Desa (BPD) mempunyai tugas pokok:

- a. Menggali aspirasi masyarakat;
- b. Menampung aspirasi masyarakat;
- c. Mengelola aspirasi masyarakat;
- d. Menyalurkan aspirasi masyarakat;
- e. Menyelenggarakan musyawarah BPD;
- f. Menyelenggarakan musyawarah Desa;
- g. Membentuk panitia pemilihan Kepala Desa;
- h. Menyelenggarakan musyawarah Desa khusus untuk pemilihan Kepala Desa antarwaktu;
- i. Membahas dan menyepakati rancangan Peraturan Desa Bersama Kepala Desa;
- j. Melaksanakan pengawasan terhadap kinerja Kepala Desa;
- k. Melakukan evaluasi laporan keterangan penyelenggaraan Pemerintahan Desa;

- l. Menciptakan hubungann kerja yang harmonis dengan Pemerintah Desa dan Lembaga Desa lainnya; dan
- m. Melaksanakan tugas lain yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan fungsi dari Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di antaranya yaitu:

- a. Membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa Bersama Kepala Desa;
- b. Menampung dan menyalurkan apirasi masyarakat Desa; dan
- c. Melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa.

4.2. Pengujian Persyaratan Statistik

4.2.1. Uji Validitas

Tahap awal proses analisis data dalam penelitian ini adalah melakukan uji validitas instrument terlebih dahulu. Hal ini peneliti maksudkan untuk menjaga ketetapan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu item kuesioner yang menjadi alat ukur dalam penelitian ini. Instrument yang valid menggambarkan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran. Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 62 responden. Apabila terdapat sampel yang tidak valid, maka instrument tersebut

dihapus. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini yaitu menggunakan statistik Korelasi *Product Moment* dengan bantuan SPSS Versi 16.

Tabel 4.3.
Hasil Perhitungan Uji Validitas

No Item	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	0.402	0.2108	Valid
2	0.646	0.2108	Valid
3	0.604	0.2108	Valid
4	0.378	0.2108	Valid
5	0.438	0.2108	Valid
6	0.501	0.2108	Valid
7	0.609	0.2108	Valid
8	0.696	0.2108	Valid
9	0.683	0.2108	Valid
10	0.603	0.2108	Valid
11	0.669	0.2108	Valid
12	0.668	0.2108	Valid
13	0.554	0.2108	Valid
14	0.500	0.2108	Valid
15	0.492	0.2108	Valid
16	0.622	0.2108	Valid
17	0.565	0.2108	Valid
18	0.690	0.2108	Valid
19	0.718	0.2108	Valid
20	0.441	0.2108	Valid
21	0.529	0.2108	Valid
22	0.439	0.2108	Valid
23	0.603	0.2108	Valid
24	0.449	0.2108	Valid
25	0.512	0.2108	Valid
26	0.400	0.2108	Valid
27	0.501	0.2108	Valid
28	0.588	0.2108	Valid
29	0.524	0.2108	Valid
30	0.518	0.2108	Valid
31	0.539	0.2108	Valid
31	0.446	0.2108	Valid
33	0.497	0.2108	Valid
34	0.540	0.2108	Valid
35	0.543	0.2108	Valid
36	0.527	0.2108	Valid
37	0.371	0.2108	Valid

Sumber: Data diolah Tahun 2017

Apabila r hitung $>$ r tabel, berarti item/butir instrument dinyatakan tidak valid. Jika r hitung \leq r tabel, berarti item/butir instrument dinyatakan valid. Nilai r hitung diperoleh dari perhitungan statistik Korelasi Product Moment dengan menggunakan SPSS versi 16. Sedangkan r tabel dengan nilai 0,2108 diperoleh dari tabel Product Moment dengan tingkat kesalahan 5% dengan jumlah responden 62 orang. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa semua item/butir instrument dinyatakan valid, sehingga seluruh item/butir instrument dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach yaitu perhitungan yang dilakukan dengan menghitung rata-rata interkorelasi di antara butir-butir pertanyaan dalam kuesioner, variabel dikatakan reliabel jika nilai alpanya lebih dari 0,30 (Sugiyono, 2008:126). Dalam pengukuran reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan SPSS versi 16. Adapun hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini yaitu nilai Alpha sebesar 0,932. Hal ini dapat diartikan bahwa $0,932 > 0,30$ sehingga instrument yang diuji dinyatakan reliabel. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.4.
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.932	37

4.2.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 16.

Table 4.5.
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Data
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	108.13
	Std. Deviation	10.738
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.064
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.625
Asymp. Sig. (2-tailed)		.830

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan uji normalitas komogrov-smirnov, dengan hasil nilai Asymp. Sig sebesar 0.830, dimana jika nilai sig > 0.05, maka berarti data berdistribusi normal. Sehingga dapat dijelaskan bahwa nilai sig lebih besar dari 0.05 ($0.830 > 0.05$) dan disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

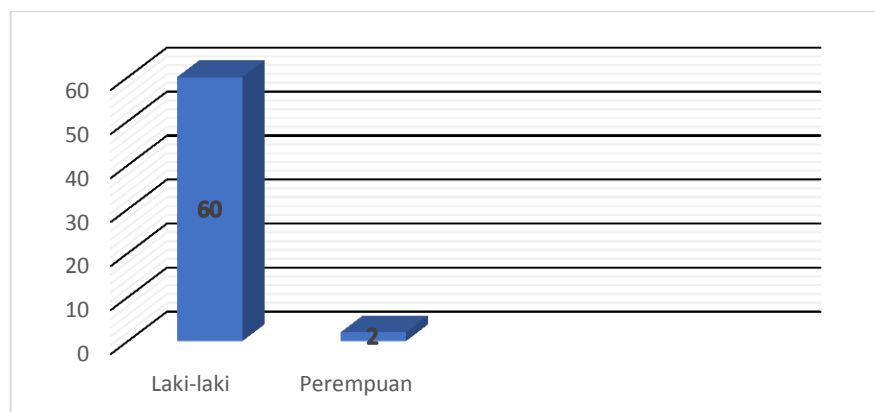
4.3. Deskripsi Data

4.3.1. Identitas Responden

Populasi dalam penelitian ini yaitu Perangkat Desa, Jaro, RW, Perangkat Kecamatan, Tokoh Pemuda, Tokoh Agama, Guru, LPM, dan BPD. Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Sedangkan sampel yang peneliti ambil adalah sampel jenuh, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel, Dengan demikian, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 62 sampel.

Adapun identitas responden dalam penelitian ini, peneliti paparkan dalam bentuk diagram seperti di bawah ini:

Diagram 4.1.
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



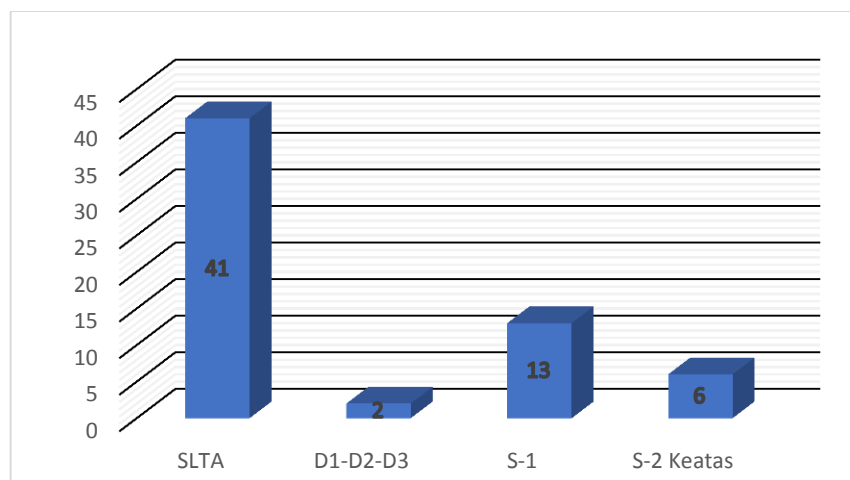
Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2017

Berdasarkan diagram 4.1. di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang, yang terdiri dari 60 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah laki-laki dibandingkan jumlah

perempuan dikerenakan sebagian besar yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah para Kepala Keluarga yang berada di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

Diagram 4.2.

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2017

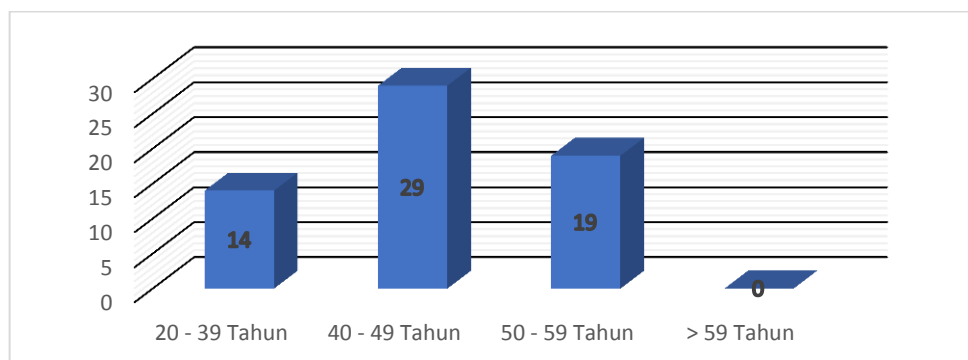
Tingkat Pendidikan merupakan Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden yang didapatkan melalui lembaga sekolah/ perguruan tinggi resmi. Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini terdiri dari tingkat Pendidikan SLTA, D1-D2-D3, S1, dan S2. Sebaran tingkat Pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat secara jelas pada diagram 4.2. di atas.

Berdasarkan diagram 4.2. di atas, dapat diketahui bahwa responden memiliki latar belakang Pendidikan yang berbeda-beda. Semakin tinggi tingkat Pendidikan seseorang maka semakin luas pola pikir mereka, tetapi semakin rendah tingkat Pendidikan seseorang maka semakin sempit pola pikir seseorang.

Dengan pola pikir sempit itulah yang menghambat perkembangan seseorang dalam dunia modern seperti ini.

Dari diagram diatas dapat terlihat bahwa latar belakang tingkat Pendidikan responden dalam penelitian ini cenderung sangat rendah. Reponden dengan latar belakang Pendidikan SLTA berjumlah 41 orang, responden dengan latar belakang Pendidikan D1-D2-D3 berjumlah 2 orang, Responden dengan latar belakang Pendidikan S1 berjumlah 13 orang, sedangkan responden dengan latar belakang Pendidikan S2 dan seterusnya berjumlah 6 orang.

Diagram 4.3.
Identitas Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Hasil Penelitian Lapangan Tahun 2017

Berdasarkan diagram 4.3. di atas dapat diketahui bahwa responden memiliki usia yang bervariasi. Dalam penelitian ini responden yang berusia 20 -39 tahun berjumlah 14 orang, responden yang berusia 40 – 49 tahun yaitu berjumlah 29 orang, kemudian responden yang berusia 50 -59 tahun berjumlah 19 orang, dan yang terakhir usia 59 tahun ke atas berjumlah 0. Dalam penelitian ini mayoritas responden berusia 40 – 49 tahun yaitu berjumlah 29 orang. Dari data di atas dapat

disimpulkan bahwa besarnya jumlah responden dengan usia 40 - 49 tahun diharapkan mampu memberikan informasi secara jelas dan objektif.

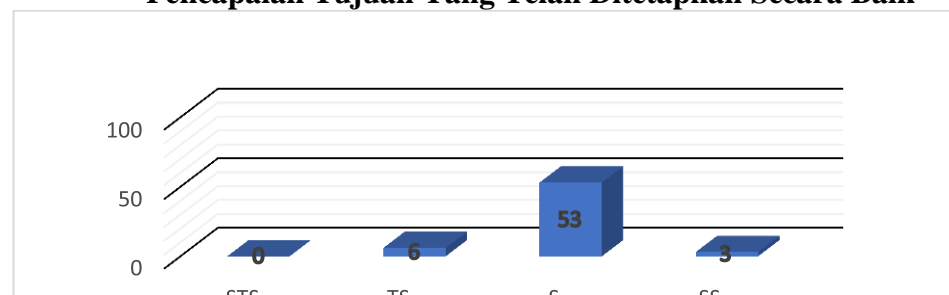
4.3.2. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses analisis yang dilakukan peneliti dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner kepada Perangkat Desa, Jaro, RW, Perangkat Kecamatan, Tokoh Pemuda, tokoh Agama, Guru, Anggota LPM, dan Anggota/BPD di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja yang peneliti lakukan didasarkan pada teori kinerja Dwiyanto (dalam Pasolong 2013 : 178) dan teori Mahmudi (2010:157-160) dengan kedua teori tersebut menjadi 10 (sepuluh) parameter kinerja BPD yaitu sebagai berikut :

1. Produktivitas

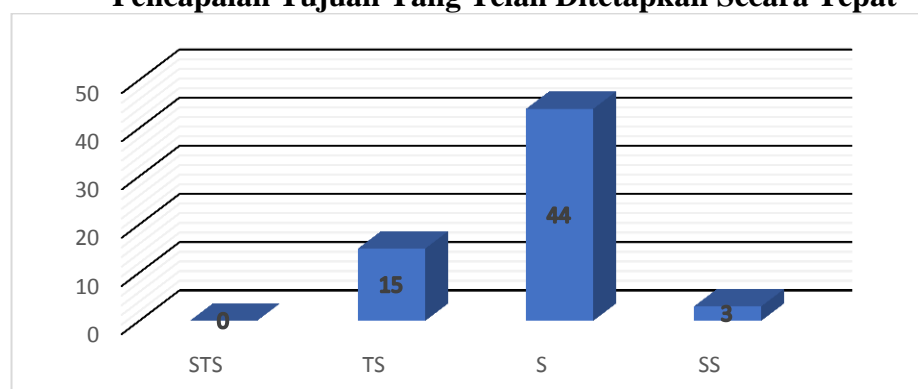
Diagram 4.4.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Sudah Menunjukkan Pencapaian Tujuan Yang Telah Ditetapkan Secara Baik



Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 1)

Berdasarkan diagram 4.4. di atas, tanggapan responden mengenai anggota BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara baik, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, menjawab setuju 53 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menjawab bahwa BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara baik. Hal ini dikarenakan dalam setiap program kerja yang dilakukan BPD dapat berjalan dengan baik seperti membuat program Kawasan Rumah Program Lestari (KRPL) perbaikan jalan, pembuatan SK serta program dibidang olahraga. Namun, ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD tidak menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara baik, dikarenakan tugas, pokok dan fungsinya belum berjalan secara baik.

Diagram 4.5.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Sudah Menunjukkan
Pencapaian Tujuan Yang Telah Ditetapkan Secara Tepat

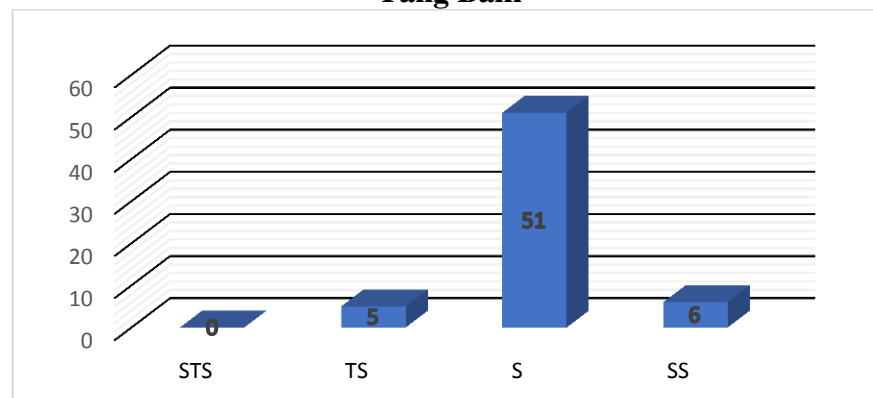


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 2)

Berdasarkan diagram 4.5. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah di tetapkan secara tepat,

yang menjawab tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 15, menjawab setuju sebanyak 44 orang dan yang menjawab sangat setuju 3 orang. Dari jawaban responden tersebut, dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara tepat. Hal ini dikarenakan bahwa dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara tepat anggota BPD dapat menjalankan fungsinya dengan mendapatkan dukungan dari masyarakat setempat. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan anggota BPD belum menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara tepat dikarenakan bahwa responden berasumsi kurang aktifnya anggota BPD dalam menjalankan tugas, pokok dan fungsinya.

Diagram 4.6.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Memiliki Etika Kerja Yang Baik

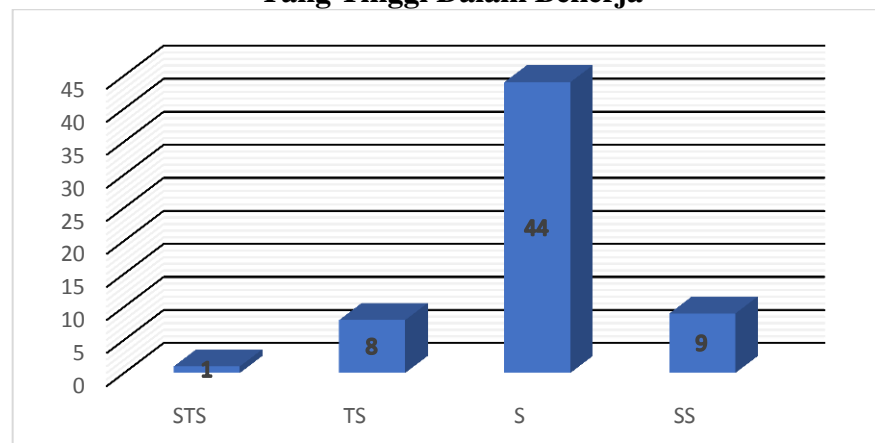


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 3)

Berdasarkan diagram 4.6. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD memiliki etika kerja yang baik, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang, menjawab setuju sebanyak 51 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Dari jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah memiliki etika kerja yang

baik. Pada dasarnya etika itu harus dinilai karena etika merupakan cerminan bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya apakah sudah sesuai dilaksanakan dengan baik atau belum. Hal ini dapat dikatakan bahwa anggota BPD dalam melaksanakan tugasnya sudah menaati peraturan perundang-undangan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab yang baik. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD belum memiliki kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya.

Diagram 4.7.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Mempunyai Inisiatif Yang Tinggi Dalam Bekerja

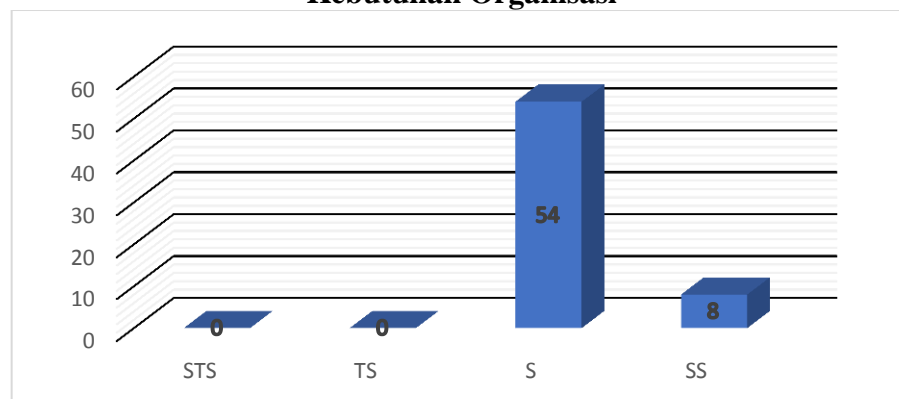


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 4)

Berdasarkan diagram 4.7. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, menjawab setuju sebanyak 44 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Dari jawaban responden tersebut dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan bahwa ketika

ada masalah anggota BPD langsung merespon keluhan dari masyarakat dan kemudian langsung disampaikan oleh pihak desa, tanpa harus diberi tahu. Namun, sebagian responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD belum mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja, ini berarti dalam melakukan sesuatu atau menerima keluhan dari masyarakat anggota BPD memberikan respon yang sangat lambat.

Diagram 4.8.
Tanggapan Responden Tentang Jumlah Anggota BPD Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi

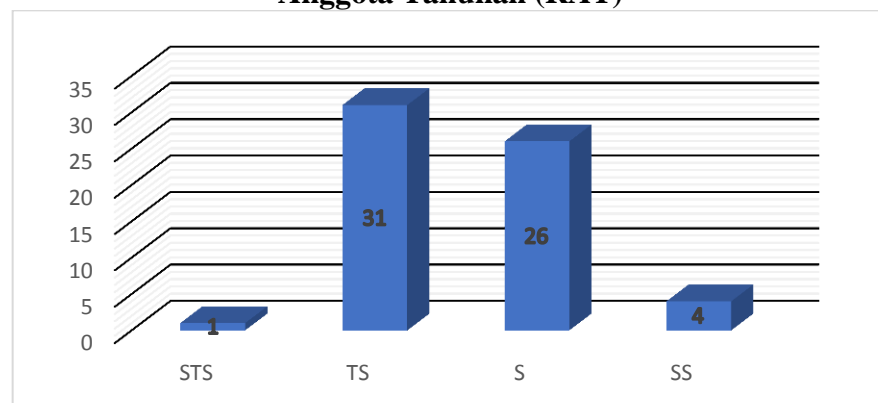


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 5)

Berdasarkan diagram 4.8. di atas, tanggapan responden bahwa jumlah anggota BPD sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju tidak ada, menjawab setuju sebanyak 54 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa jumlah anggota BPD sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini bahwa Desa Parahu memiliki jumlah anggota BPD sebanyak 11 orang dimana sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan disesuaikan dengan jumlah penduduk. Karena jumlah penduduk Desa Parahu lebih banyak dibandingkan di desa-desa yang berada di Kecamatan Sukamulya

Kabupaten Tangerang. Sedangkan di Desa lain memiliki jumlah anggota BPD sebanyak 9 orang.

Diagram 4.9.
Tanggapan Responden Tentang Sarana (Fasilitas Utama) Ruang Rapat Sudah Representatif Untuk Melaksanakan Kegiatan Rapat Anggota Tahunan (RAT)



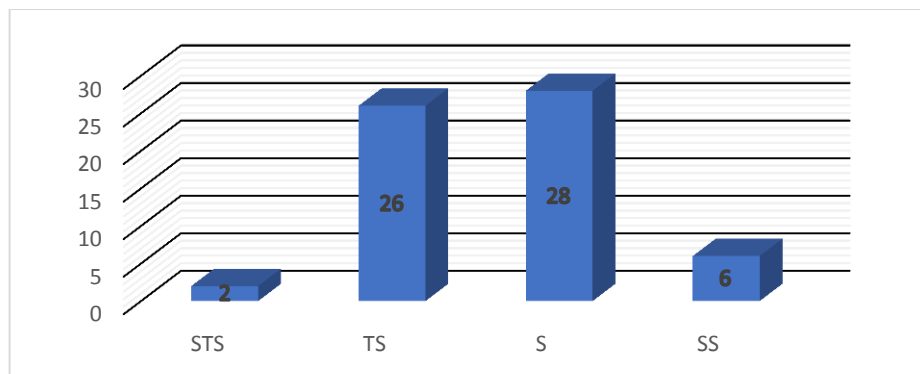
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 6)

Berdasarkan diagram 4.9. di atas, tanggapan responden bahwa sarana (fasilitas utama) ruang rapat sudah representatif untuk melaksanakan kegiatan Rapat Anggota Tahunan (RAT), yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 31 orang, menjawab setuju sebanyak 26 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa sarana (fasilitas utama) ruang rapat belum representatif untuk melaksanakan kegiatan Rapat Anggota Tahunan (RAT). Hal ini dikarenakan dari pihak anggota BPD kurang dipentingkan oleh pihak balai desa. Bahkan dari pihak BPD belum memiliki ruang rapat sendiri sehingga masih bergabung dengan ruang rapat yang berada di balai desa. Namun, sebagian responden ada yang menjawab setuju. Hal ini dikarenakan bahwa sarana (fasilitas

utama) ruang rapat sudah cukup representatif untuk melaksanakan kegiatan Rapat Anggota Tahunan (RAT) dan ruangan yang berada di balai desa cukup luas.

Diagram 4.10.

Tanggapan Responden Tentang Prasarana (Fasilitas Penunjang Operasional) Meja dan Kursi Untuk Melaksanakan Kegiatan Rapat Sudah Memadai



Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 7)

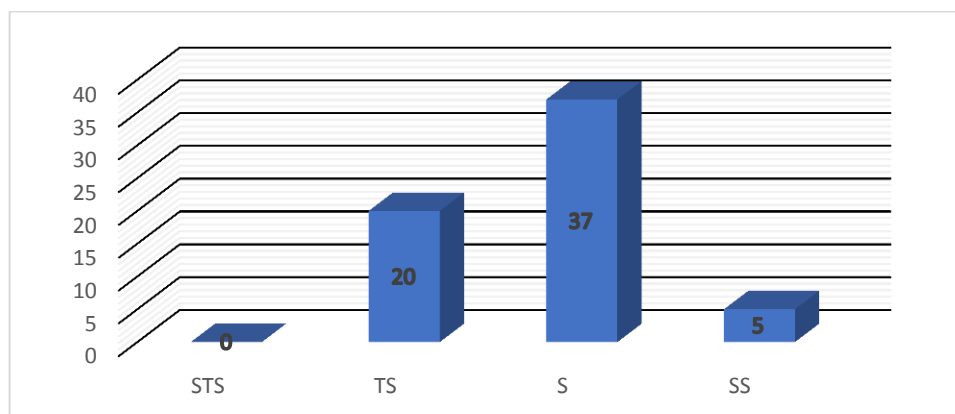
Berdasarkan diagram 4.10. di atas, tanggapan responden bahwa prasarana (fasilitas penunjang operasional) meja dan kursi untuk melaksanakan kegiatan rapat sudah memadai, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 26 orang, menjawab setuju sebanyak 28 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa prasarana (fasilitas penunjang operasional) meja dan kursi untuk melaksanakan kegiatan rapat sudah memadai. Hal ini terlihat pada kondisi fasilitas kerja seperti meja dan kursi masih bisa digunakan dan sangat tercukupi. Ini sangat membantu dan mendukung dalam melaksanakan kegiatan rapat, selain itu juga dapat menunjang kinerja pimpinan dan pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi. Namun, masih ada responden yang menjawab tidak setuju, hal ini dapat diartikan bahwa ada sebagian reponden yang merasakan

fasilitas tersebut bahwa prasarana (fasilitas penunjang operasional) belum memadai. Sebab fasilitas yang berada di balai desa tersebut digunakan secara bersama-sama dengan perangkat desa dan tidak sepenuhnya dimiliki oleh anggota BPD.

2. Kualitas Layanan

Diagram 4.11.

Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Dalam Memberikan Pelayanan Untuk Pengaduan Masyarakat Dijalankan Secara Konsisten



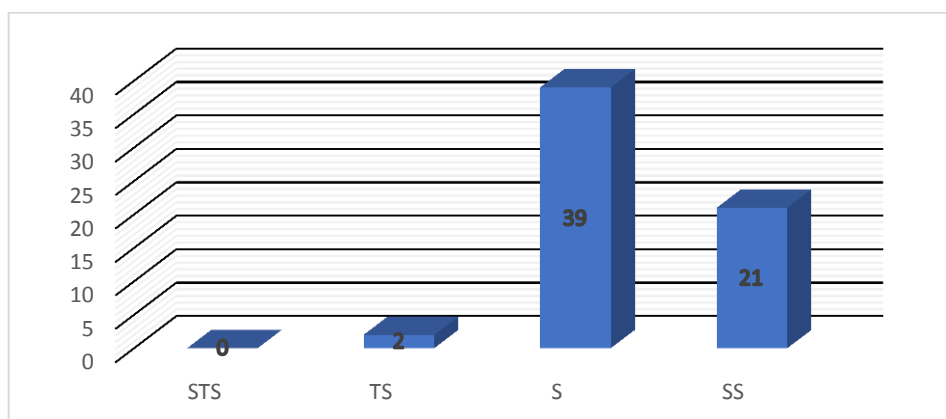
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 8)

Berdasarkan diagram 4.11. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD dalam memberikan pelayanan untuk pengaduan masyarakat dijalankan secara konsisten, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang, menjawab setuju sebanyak 37 orang dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD dalam memberikan pelayanan untuk pengaduan masyarakat sudah dijalankan secara konsisten. Hal ini dikarenakan bahwa penerimaan pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat terhadap BPD sudah dijalankan

secara konsisten untuk menyalurkan aspirasinya. Namun, dari sebagian responden ada juga yang menjawab tidak setuju, dikarenakan mereka menganggap bahwa keluhan-keluhan yang selama ini disampaikan oleh masyarakat belum juga dijalankan secara konsisten. Misalnya seperti perbaikan jalan, pembuatan pondasi kali, dan lain sebagainya yang mungkin belum ditanggapi secara serius oleh anggota BPD.

Diagram 4.12.

Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Bersikap Ramah Saat Memberikan Pelayanan



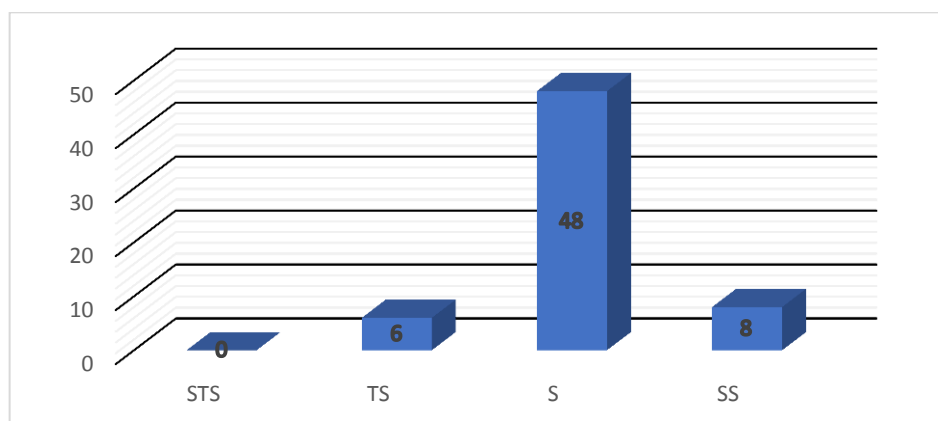
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 9)

Berdasarkan diagram 4.12. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD bersikap ramah saat memberikan pelayanan, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah bersikap ramah saat memberikan pelayanan. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD dapat membangun hubungan komunikasi yang baik dan ramah terhadap masyarakatnya, sehingga masyarakat pun merasa nyaman disaat mereka menyampaikan keluhan

yang terjadi di desa mereka. Seperti dengan gaya bahasa tubuh dan tutur kata yang baik, ramah, ceria maupun berpenampilan baik. Sikap ramah saat memberikan pelayanan adalah hal yang penting sehingga mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat sendiri. Namun, ada juga responden yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa anggota BPD belum bersikap ramah saat memberikan pelayanan. Hal ini dikarenakan bahwa sebagian masyarakat ada yang belum merasakan kepuasan dari pelayanan BPD sendiri.

Diagram 4.13.

Tanggapan Responden Tentang Terciptanya Kerjasama Antara Anggota BPD Dengan Tokoh Masyarakat



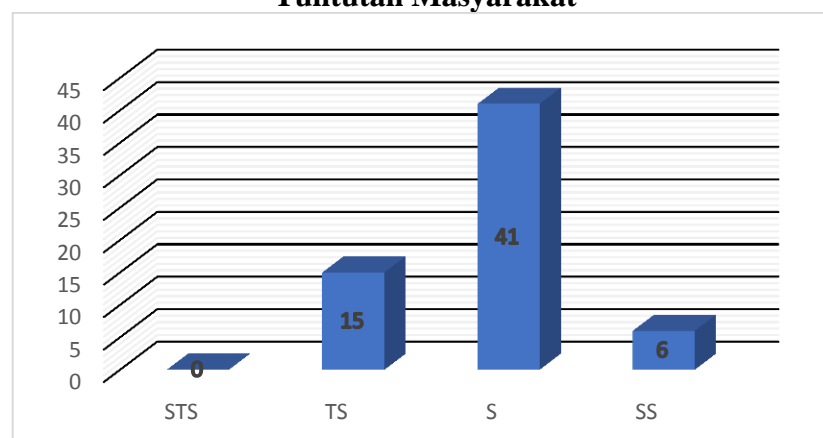
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 10)

Berdasarkan diagram 4.13. di atas, tanggapan responden bahwa terciptanya kerjasama antara anggota BPD dengan tokoh masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, menjawab setuju sebanyak 48 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa sudah terciptanya kerjasama antara anggota BPD dengan tokoh masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD dipilih dari bagian unsur tokoh masyarakat. Maka, dapat

terciptanya kerjasama antara anggota BPD dengan tokoh masyarakat yang berada di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Namun, beberapa responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa belum terciptanya kerjasama antara anggota BPD dengan tokoh masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa kurangnya sosialisasi antara anggota BPD dengan masyarakat yang berkenaan dengan tugas atau pembangunan yang berada di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

3. Responsivitas

Diagram 4.14.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Tanggap Terhadap Tuntutan Masyarakat

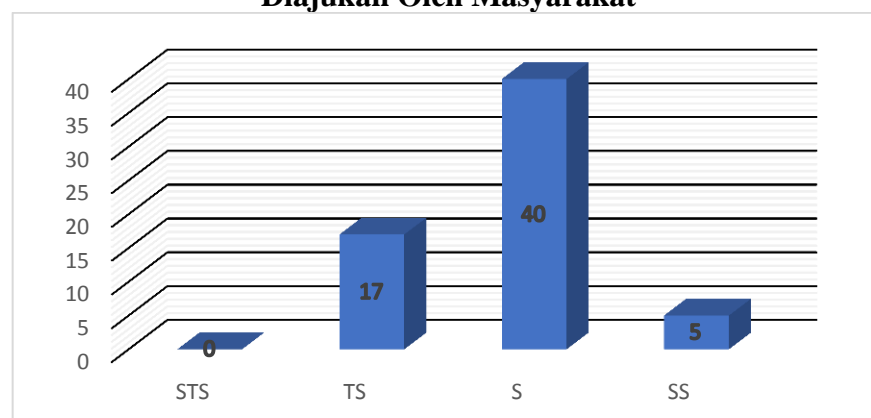


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 11)

Berdasarkan diagram 4.14. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD tanggap terhadap tuntutan masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang, menjawab setuju sebanyak 41 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah tanggap terhadap tuntutan masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa jika masyarakat memiliki keluhan atau mendapatkan tuntutan dari masyarakat maka salah satu atau beberapa dari anggota

BPD langsung merespon dengan cepat dan disampaikan kepada Pak Lurah. Namun, sebagian dari responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD belum tanggap terhadap tuntutan masyarakat. Hal ini terjadi dikarenakan bahwa responden berasumsi bahwa anggota BPD sangat lambat dalam menanggapi tuntutan dari masyarakat. Apalagi anggota BPD kegiatannya tidak setiap hari berada di balai desa.

Diagram 4.15.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Yang Ditemui Dapat Memberikan Respon Yang Cepat Terhadap Permintaan Yang Diajukan Oleh Masyarakat

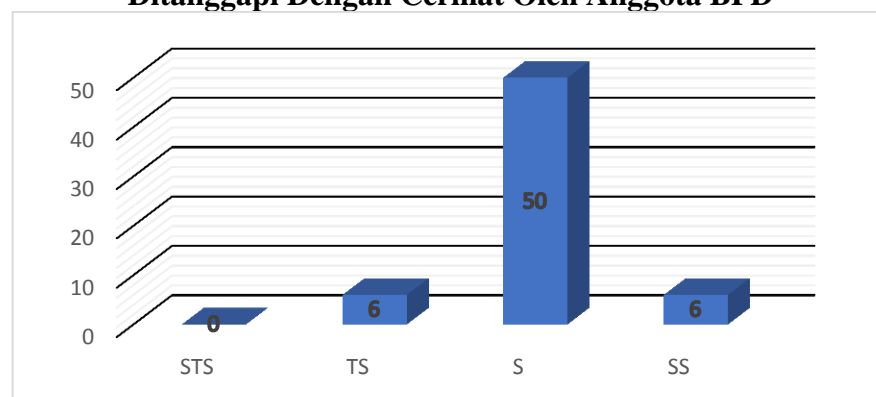


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 12)

Berdasarkan diagram 4.15. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD yang ditemui dapat memberikan respon yang cepat terhadap permintaan yang diajukan oleh masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang, menjawab setuju sebanyak 40 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD yang ditemui sudah dapat memberikan respon yang cepat terhadap permintaan yang diajukan oleh masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa setiap permintaan yang diajukan oleh masyarakat BPD memberikan respon

yang cepat dan disampaikan juga kepada Lurah di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa BPD tidak cepat tanggap dalam melayani masyarakat dikarenakan anggota BPD jarang mnegontrol di Desa.

Diagram 4.16.
Tanggapan Responden Tentang Aspirasi Masyarakat Selalu Ditanggapi Dengan Cermat Oleh Anggota BPD

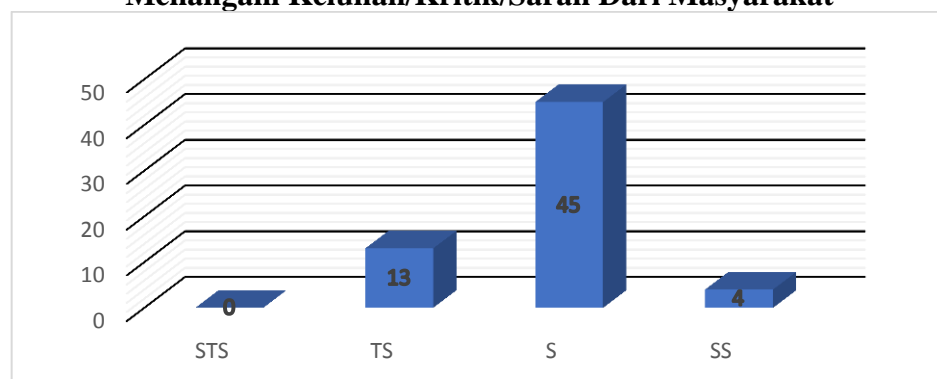


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 13)

Berdasarkan diagram 4.16. di atas, tanggapan responden bahwa aspirasi masyarakat selalu ditanggapi dengan cermat oleh anggota BPD, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, menjawab setuju sebanyak 50 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa aspirasi masyarakat sudah ditanggapi dengan cermat oleh anggota BPD. Hal ini dikarenakan bahwa pembangunan desa harus berdasarkan kepada kebutuhan desa dan masyarakat seperti perbaikan infrastruktur desa serta pelayanan untuk masyarakat. Kemudian setiap aspirasi masyarakat BPD selalu menanggapi dengan cermat misalnya seperti dalam terbentuknya RW. Jadi, setiap anggota BPD yang berada di wilayah tersebut dapat menangani dan membantu dalam pemilihan RW. Namun, sebagian

responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa aspirasi masyarakat belum ditanggapi dengan cermat oleh anggota BPD dikarenakan tuntutan atau keluhan yang masyarakat rasakan saat ini belum bisa direspon dengan cepat.

Diagram 4.17.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Tanggap Dalam Menangani Keluhan/Kritik/Saran Dari Masyarakat



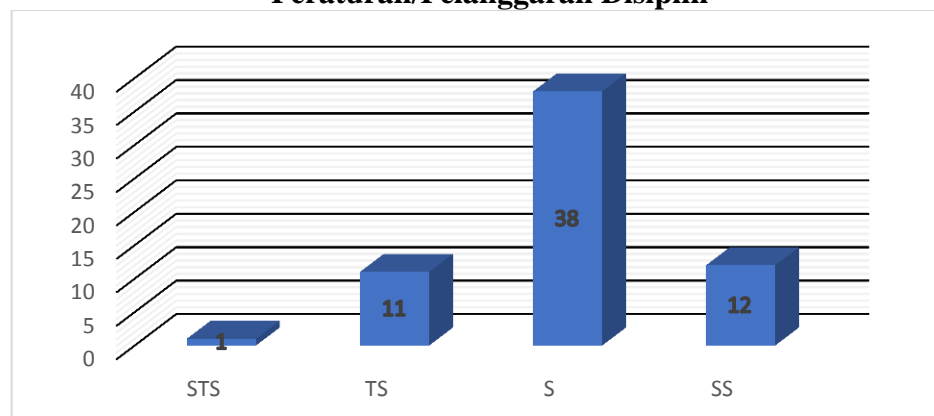
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 14)

Berdasarkan diagram 4.17. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD tanggap dalam menangani keluhan/kritik/saran dari masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 45 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah tanggap dalam menangani keluhan/kritik/saran dari masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD tanggap dalam menangani keluhan dari masyarakat, saling terima jika diberi kritikan atau saran dari masyarakat karena apabila mendapatkan kritikan atau saran dari masyarakat maka dapat dijadikan sebagai tolak ukur sejauh mana kemampuan untuk kinerja BPD, selain itu juga dapat memotivasi anggota BPD dalam melakukan suatu pekerjaan. Menangani

keluhan/kritik/saran memang suatu hal yang wajar dan sangat penting sekali dalam suatu pekerjaan. Namun sebagian dari responden ada juga yang menjawab tidak setuju hal ini dikarenakan mereka menganggap bahwa anggota BPD tidak langsung menanggapi sebagian dari keluhan/kritik./saran dari masyarakat. Banyak pengaduan dari masyarakat tetapi anggota BPD tidak turun tangan secara langsung.

4. Responsibilitas

Diagram 4.18.
Tanggapan Responden Tentang Adanya Sanksi Tegas Yang Diberikan Kepada Anggota Dan Pimpinan BPD Yang Melanggar Peraturan/Pelanggaran Disiplin

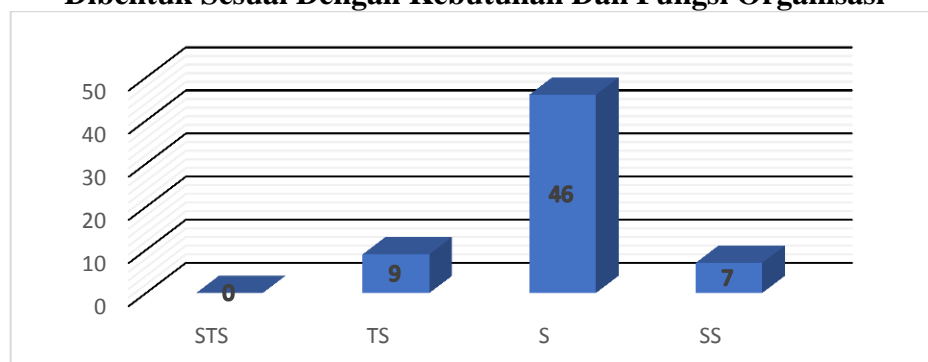


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 15)

Berdasarkan diagram 4.18. di atas, tanggapan responden bahwa adanya sanksi tegas yang diberikan kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang, menjawab setuju sebanyak 38 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa sudah adanya sanksi tegas yang diberikan kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin. Dalam

penyelesaiannya hanya secara persuasif saja artinya dengan cara kekeluargaan. Jadi ketika anggota BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin mereka saling melengkapi ketika adanya kekurangan apalagi pelanggarannya tidak terlalu mendasar apalagi pelanggaran dasar hukum. Sehingga dalam kinerja BPD tidak semuanya berada di Desa, dikarenakan masing-masing memiliki kegiatan atau kepentingannya masing-masing, di samping itu juga tugas BPD bukan tugas murni yang tiap hari kegiatannya berada di balai desa tetapi sifatnya hanya mengawal, mendampingi, mengawasi kinerja pemerintahan dan memberikan masukan atau aspirasi dari masukan-masukan warga di tiap daerahnya masing-masing. Namun, sebagian responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin. Hal ini dapat dilihat bahwa anggota BPD tugas dan kegiatannya tidak setiap hari berada di balai Desa. Sehingga responden berasumsi bahwa anggota BPD tidak adanya sanksi tegas yang diberikan kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin.

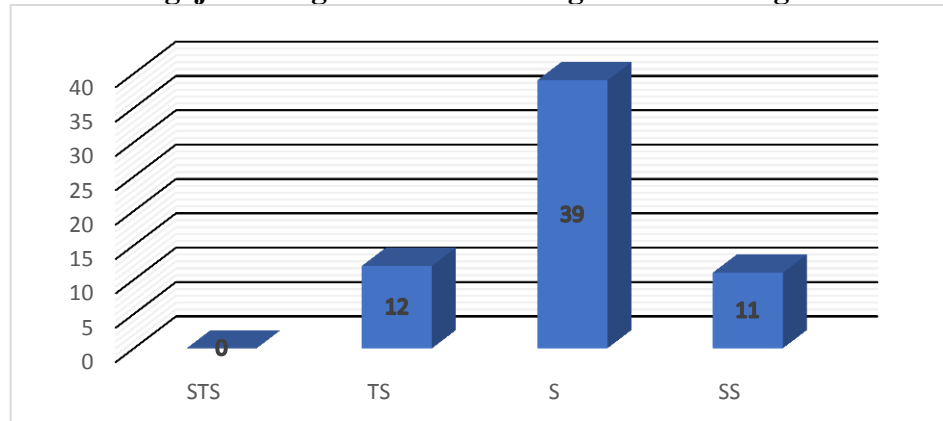
Diagram 4.19.
Tanggapan Responden Tentang Struktur Dan Organisasi Yang Dibentuk Sesuai Dengan Kebutuhan Dan Fungsi Organisasi



Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 16)

Berdasarkan diagram 4.19. di atas, tanggapan responden bahwa struktur dan organisasi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan fungsi organisasi, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang, menjawab setuju sebanyak 46 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa struktur dan organisasi yang dibentuk sudah sesuai dengan kebutuhan dan fungsi organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa dalam organisasi memang seharusnya memiliki struktur yang nyata dan jelas yang tersusun antara ketua atau pemimpin, wakil ketua, bendahara, sekretaris, serta anggota dan sesuai dengan kebutuhan dan fungsi organisasi tersebut. Namun, beberapa responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa dalam menyusun struktur dan organisasi harus sesuai dan berkaitan erat dengan visi organisasi yang memuat pernyataan tentang tujuan organisasi dalam bentuk pelayanan dan nilai-nilai serta tujuan kedepannya agar visi tersebut dapat tercapai. Namun, BPD Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang belum memiliki visi dan misi. Maka struktur dan organisasi yang dibentuk belum sesuai dengan kebutuhan dan fungsi organisasi.

Diagram 4.20.
Tanggapan Responden Tentang Memperkuat Partisipasi Dengan Mengajak Warga Dalam Aktif Kegiatan Pembangunan

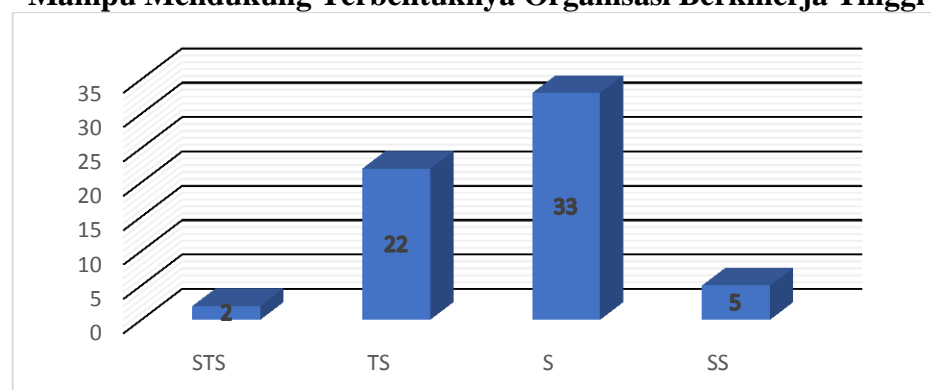


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 17)

Berdasarkan diagram 4.20. di atas, tanggapan responden bahwa memperkuat partisipasi dengan mengajak warga dalam aktif kegiatan pembangunan, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah memperkuat partisipasi dengan mengajak warga dalam aktif kegiatan pembangunan. Hal ini dikarenakan bahwa untuk mewujudkan pelaksanaan yang demokratis dalam penyelenggaraan pemerintahan desa BPD mengajak warga dalam menggerakkan masyarakat untuk berpartisipasi dan aktif dalam kegiatan pembangunan desa, dengan cara keputusan yang diambil harus berdasarkan musyawarah dan mufakat. Misalnya selalu ikut serta mendukung program yang sudah dibuat dalam musrenbang tersebut. Dengan cara mengawal, mengawasi, dan mengajak warga masyarakat untuk berperan aktif dalam hal perawatan jalan lingkungan. Namun, sebagian responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD belum adanya

memperkuat partisipasi dengan mengajak warga dalam aktif kegiatan pembangunan, dikarenakan bahwa anggota BPD kurang mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas pemerintahan desa.

Diagram 4.21.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Yang Dibentuk Sudah Mampu Mendukung Terbentuknya Organisasi Berkinerja Tinggi



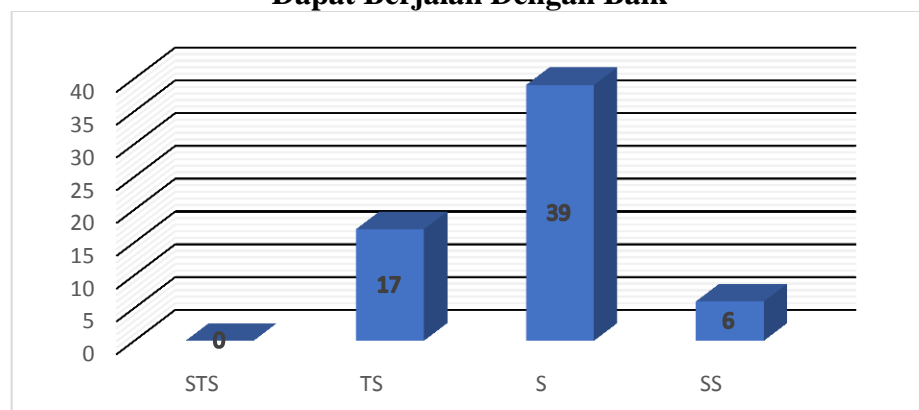
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 18)

Berdasarkan diagram 4.21. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD yang dibentuk sudah mampu mendukung terbentuknya organisasi berkinerja tinggi, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 22 orang, menjawab setuju sebanyak 33 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD yang dibentuk sudah mampu mendukung terbentuknya organisasi berkinerja tinggi dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD masih mengikuti aturan baik itu aturan dari kelembagaan maupun aturan dari pemerintahan. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa BPD yang dibentuk belum mampu mendukung terbentuknya organisasi berkinerja tinggi. Hal ini

dikarenakan responden beraumsi bahwa anggota BPD belum berkompetensi di bidangnya sehingga mempengaruhi kinerja BPD sendiri.

5. Akuntabilitas

Diagram 4.22.
Tanggapan Responden Tentang Prosedur dan Mekanisme Kerja Dapat Berjalan Dengan Baik

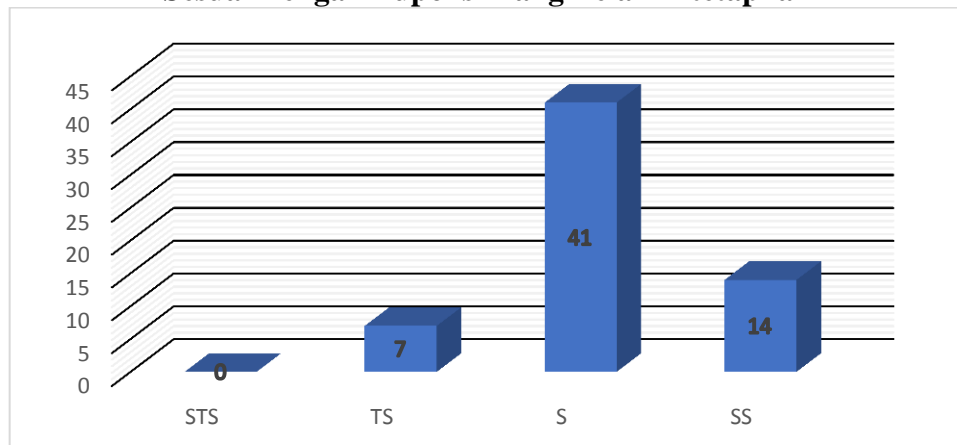


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 19)

Berdasarkan diagram 4.22. di atas, tanggapan responden bahwa prosedur dan mekanisme kerja dapat berjalan dengan baik, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang, menjawab setuju sebanyak 39 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa prosedur dan mekanisme kerja sudah dapat berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Dengan adanya prosedur dan mekanisme kerja yang baik maka akan meningkatkan rasa kedisiplinan setiap anggota dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa prosedur dan mekanisme

kerja belum berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan bahwa prosedur dan mekanisme kerja belum menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP).

Diagram 4.23.
Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Tugas Anggota BPD Sesuai Dengan Tupoksi Yang Telah Ditetapkan

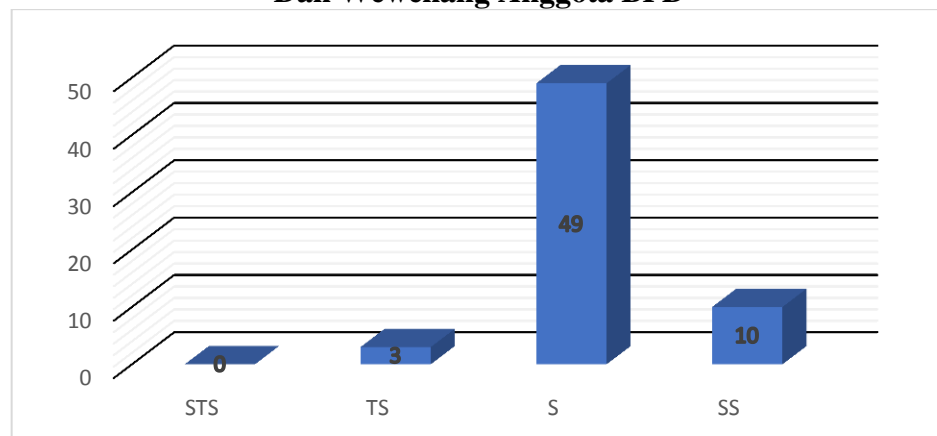


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 20)

Berdasarkan diagram 4.23. di atas, tanggapan responden bahwa pelaksanaan tugas anggota BPD sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang, menjawab setuju sebanyak 41 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa pelaksanaan tugas anggota BPD sudah sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD mampu dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya yang telah ditetapkan dalam tiap beban kerja yang telah diberikan agar tidak adanya tumpang tindih pekerjaan yang mana dapat menghambat pencapaian dari pada tujuan organisasi. Dari pelaksanaan tugas anggota BPD pun sudah memiliki adanya pembagian-pembagian tugas dan wewenang yang sudah ditetapkan. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju.

Hal ini dapat dilihat bahwa pelaksanaan tugas anggota BPD belum sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Hal ini dikarenakan bahwa kurang aktifnya anggota BPD.

Diagram 4.24.
Tanggapan Responden Tentang Adanya Kejelasan Pembagian Tugas Dan Wewenang Anggota BPD

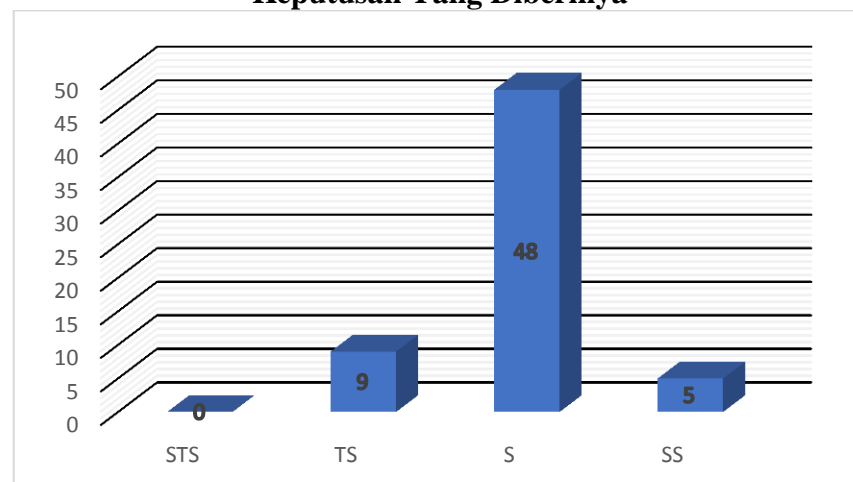


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 21)

Berdasarkan diagram 4.24. di atas, tanggapan responden bahwa adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang anggota BPD, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa sudah adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang anggota BPD. Hal ini dikarenakan bahwa tiap-tiap anggota sudah memiliki pembagian tugasnya masing-masing sesuai dengan kapasitas dan kemampuan anggota. Dari 11 anggota BPD terdapat 3 pembagian tugas dan wewenang pada anggota BPD yaitu pada bagian pemerintahan, pemberdayaan dan pembangunan. Dengan adanya pembagian tugas yang diatur oleh aturan-aturan maka akan terciptanya kerja sama yang baik dan solid demi mencapai tujuan

Bersama demi mempermudah pencapaian tujuan anggota organisasi demi keberlangsungan dan kejayaan organisasi. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa dalam pelaksanaan tugas, mayoritas yang melakukan kegiatan pembangunan maupun mengontrol di Desa yaitu ketua BPD, Wakil Ketua maupun Sekretaris.

Diagram 4.25.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Mampu Membuat Keputusan Yang Diberinya

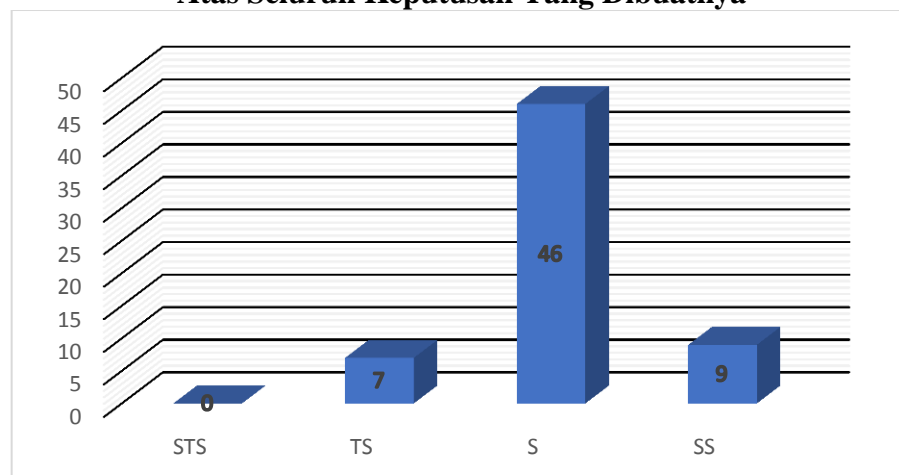


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 22)

Berdasarkan diagram 4.25. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD mampu membuat keputusan yang diberinya, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang, menjawab setuju sebanyak 48 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah mampu membuat keputusan yang diberi. Hal ini dikarenakan bahwa keputusan yang telah dibuat oleh BPD harus ditaati dan harus dilaksanakan oleh seluruh anggota BPD. Kemudian dengan adanya keputusan yang ada ini harus terbuka untuk umum dalam arti dapat diketahui oleh Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten

Tangerang, diharapkan masyarakat Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang dapat mengetahui apa yang menjadi keputusan BPD dan dapat menunjukkan dan meningkatkan pembangunan Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD belum membuat keputusan yang diberinya.

Diagram 4.26.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Bertanggung Jawab Atas Seluruh Keputusan Yang Dibuatnya



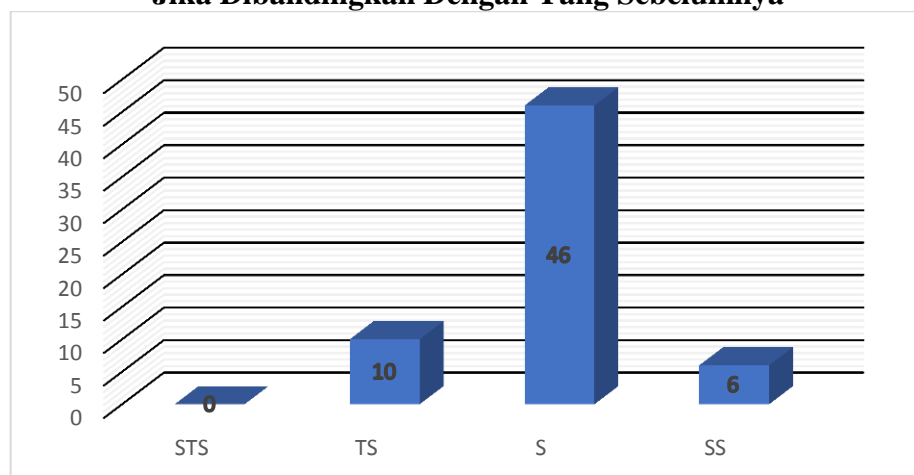
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 23)

Berdasarkan diagram 4.26. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang dibuatnya, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang, menjawab setuju sebanyak 46 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang dibuatnya. Hal ini dikarenakan bahwa apabila terjadinya masalah anggota BPD dalam melakukan tugas dan fungsinya siap bersedia untuk bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang sudah dibuatnya.

Kemudian BPD juga dalam pelaksanaan kegiatan rapat kerja menandatangani bersama dengan pihak Desa dalam menyusun rancangan peraturan desa. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa BPD belum bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang dibuatnya.

6. Dapat Diperbandingkan

Diagram 4.27.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Sekarang Lebih Baik Jika Dibandingkan Dengan Yang Sebelumnya

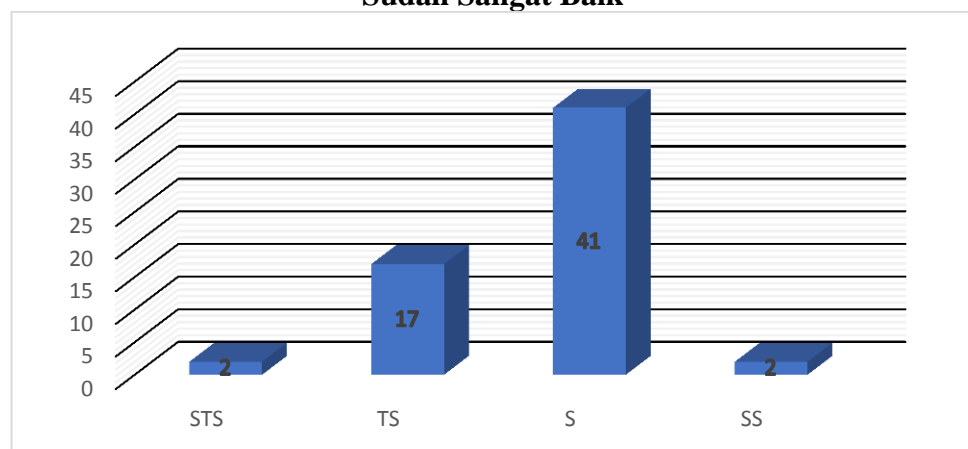


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 24)

Berdasarkan diagram 4.27. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD sekarang lebih baik jika dibandingkan dengan yang sebelumnya, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang, menjawab setuju sebanyak 46 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sekarang sudah lebih baik jika dibandingkan dengan yang sebelumnya. Hal ini dikarenakan bahwa dalam hal berkomunikasi sudah dilakukan secara baik atau lebih harmonis jika dibandingkan pada masa jabatan atau periode yang sebelumnya dikarenakan

ada perselisihan dalam demokrasi. Namun, reponden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa anggota BPD masih belum baik kinerjanya hal ini disebabkan bahwa kurang aktifnya anggota BPD dalam melakukan tugas, pokok dan fungsi.

Diagram 4.28.
Tanggapan Responden Tentang Hasil Kerja Anggota BPD Sekarang Sudah Sangat Baik



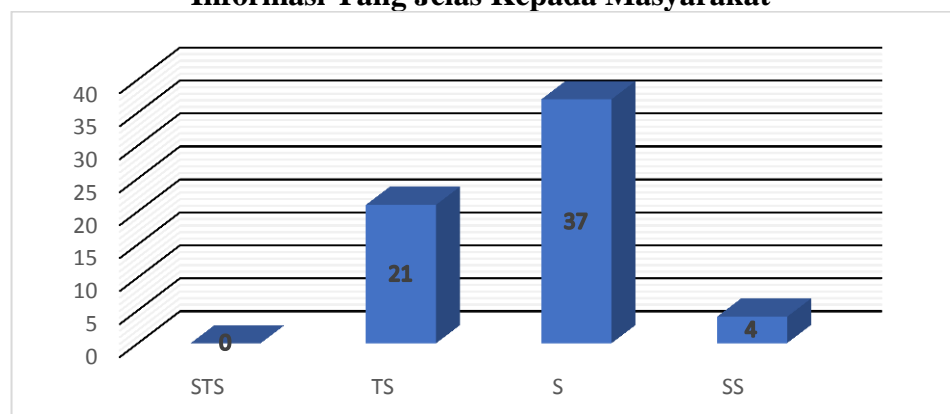
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 25)

Berdasarkan diagram 4.28. di atas, tanggapan responden bahwa hasil kerja anggota BPD sekarang sudah sangat baik, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 17 orang, menjawab setuju sebanyak 41 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa hasil kerja BPD sekarang sudah sangat baik. Hal ini dikarenakan dapat terlihat dari rutinya organisasi dalam menyampaikan informasi mengenai pembangunan kepada masyarakat maupun program desa kepada publik dan informasi itu sangat bermanfaat bagi masyarakat, sehingga kinerja organisasi dapat sinkron dengan keinginan organisasi. Namun, dari beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat

dilihat bahwa hasil kerja BPD sekarang masih kurang baik. Hal ini dikarenakan bahwa responden berasumsi bahwa hasil kinerja dari BPD sendiri belum terlihat oleh masyarakat.

7. Jelas

Diagram 4.29.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Memberikan Informasi Yang Jelas Kepada Masyarakat

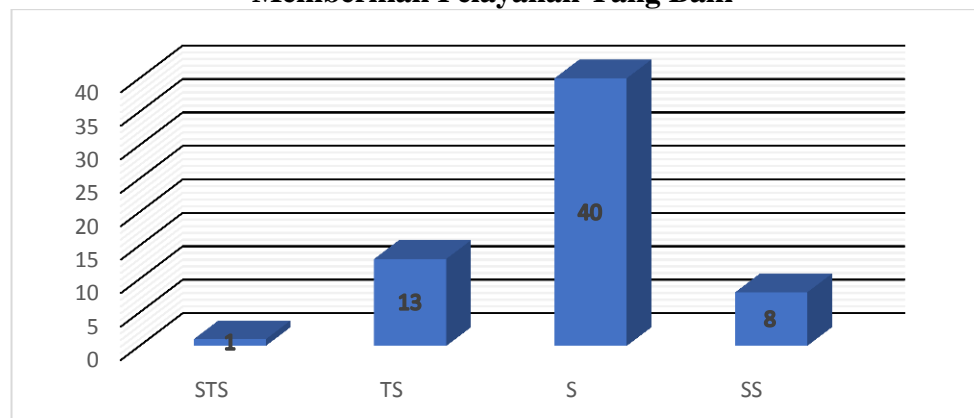


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 26)

Berdasarkan diagram 4.29. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 21 orang, menjawab setuju sebanyak 37 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa dalam memberikan informasi kepada masyarakat anggota BPD harus terbuka terhadap masyarakat artinya dapat membuka diri terhadap masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif. Namun, sebagian responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa anggota BPD belum

memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan kurangnya komunikasi antara anggota BPD dengan masyarakat yang berada di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

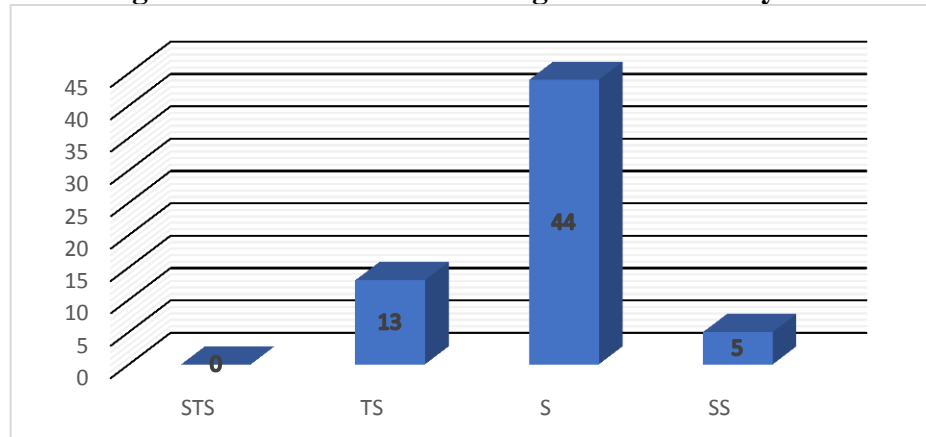
Diagram 4.30.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Tanggap Dalam Memberikan Pelayanan Yang Baik



Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 27)

Berdasarkan diagram 4.30. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD tanggap dalam memberikan pelayanan yang baik, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 40 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah tanggap dalam memberikan pelayanan yang baik. Hal ini dikarenakan bahwa tindakan anggota BPD dalam memberikan pelayanan dapat merespon dengan cepat terhadap permintaan yang diajukan oleh masyarakat. Namun, sebagian dari responden ada juga yang menjawab tidak setuju dikarenakan respon dari anggota BPD sangat lambat, salah satunya anggota BPD memiliki kegiatan masing masing seperti, ada yang bekerja menjadi guru, buruh, maupun ada yang bekerja di luar kota.

Diagram 4.31.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Mampu Menyikapi Dengan Baik Atas Informasi Yang Diberikan Masyarakat



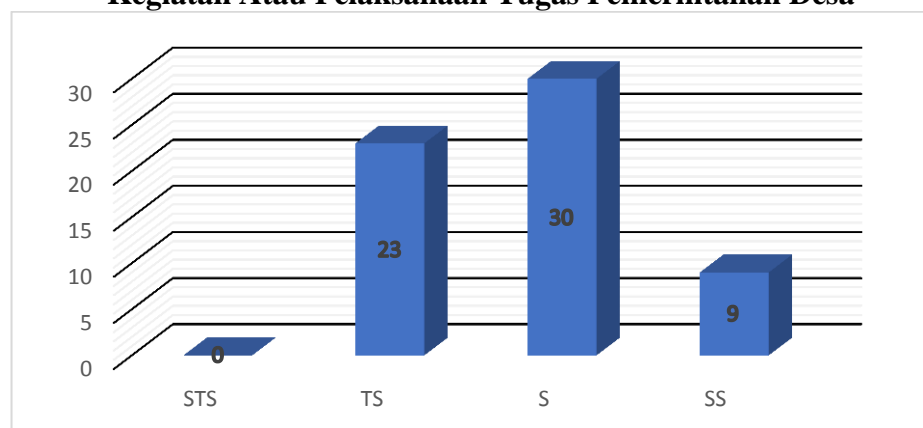
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 28)

Berdasarkan diagram 4.31. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD mampu menyikapi dengan baik atas informasi yang diberikan masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 13 orang, menjawab setuju sebanyak 44 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah mampu menyikapi dengan baik atas informasi yang diberikan masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa informasi merupakan sarana sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu organisasi dalam menyelesaikan tujuan dengan baik tanpa informasi yang baik maka tugas organisasi dalam pelayanan kepada publik tidak dapat berjalan dengan baik. Maka anggota BPD menerima dan mampu menyikapi dengan baik yang telah disampaikan oleh masyarakat mengenai keluhan, maupun kritikan dari masyarakat sendiri. Namun, dari sebagian responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD belum mampu menyikapi dengan baik atas informasi yang diberikan oleh masyarakat dikarenakan anggota BPD memiliki kegiatan dan

kesibukannya masing-masing sehingga anggota BPD kurang mengontrol dan menyikapi atas informasi yang diberikan terhadap masyarakat.

8. Dapat Dikontrol

Diagram 4.32.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Mampu Mengontrol Kegiatan Atau Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa

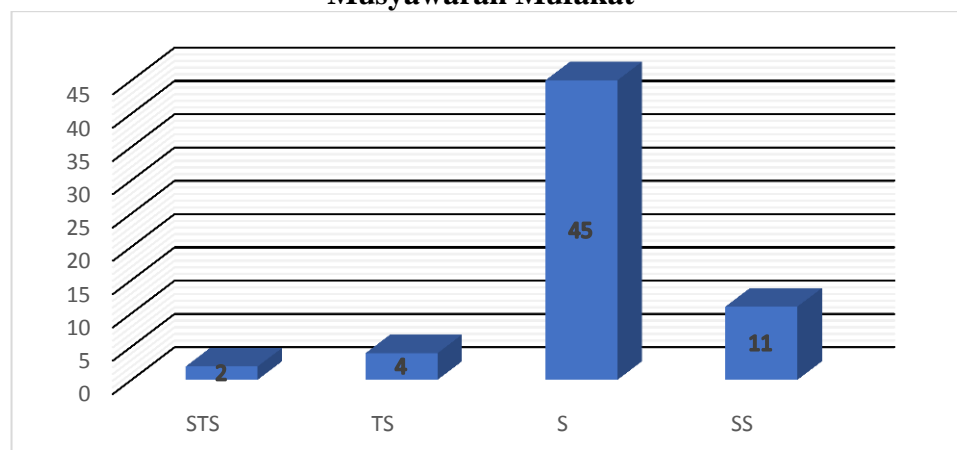


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 29)

Berdasarkan diagram 4.32. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD mampu mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas pemerintahan desa, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang, menjawab setuju sebanyak 30 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah mampu mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas pemerintahan desa. Hal ini dikarenakan bahwa setiap dilaksanakan kegiatan rencana pembangunan desa, dari pihak desa selalu berkomunikasi dengan anggota BPD bahkan dalam pelaksanaan tugas tersebut anggota BPD diberi tahu daerah-daerah atau tiap wilayah lingkungan desa yang akan di lakukan program kegiatan pembangunan. Namun, dari sebagian responden ada juga yang menjawab tidak setuju, dikarenakan bahwa anggota BPD belum mampu mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas

pemerintahan desa. Hal ini dapat dikatakan bahwa dari segi kegiatan setiap harinya anggota BPD tidak semata-mata berada di balai desa dikarenakan anggota BPD mempunyai kegiatan atau kepentingannya masing-masing. Jadi, anggota BPD hanya bisa mengambil waktu di hari libur saja jika ingin mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas pemerintahan desa.

Diagram 4.33.
Tanggapan Responden Tentang Adanya Perbedaan Pendapat Dengan Pihak Pemerintahan Desa Dapat Diselesaikan Dengan Cara Musyawarah Mufakat

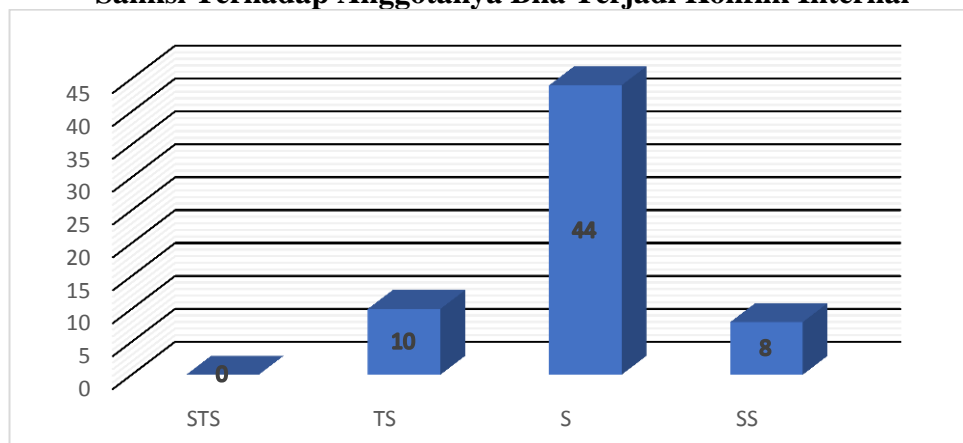


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 30)

Berdasarkan diagram 4.33. di atas, tanggapan responden bahwa adanya perbedaan pendapat dengan pihak pemerintahan desa dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat, yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, menjawab setuju sebanyak 45 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa adanya perbedaan pendapat dengan pihak pemerintahan desa dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD selalu menjalin komunikasi sangat baik dengan pihak pemerintahan desa. Jadi jika terjadinya perbedaan pendapat dengan pihak

pemerintahan desa dapat diselesaikan dengan cara baik-baik atau dengan cara kekeluargaan. Namun, dari beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa jika anggota BPD dapat terjadinya perbedaan pendapat dengan pihak pemerintahan desa belum dapat diselesaikan dengan cara musyawarah atau mufakat. Hal ini dapat diartikan bahwa anggota BPD kurang sinkron dengan pihak pemerintahan desa. Jadi setiap anggota BPD berkunjung ke balai desa dari pihak perangkat desa selalu menghindar dari anggota BPD.

Diagram 4.34.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Mampu Memberi Sanksi Terhadap Anggotanya Bila Terjadi Konflik Internal



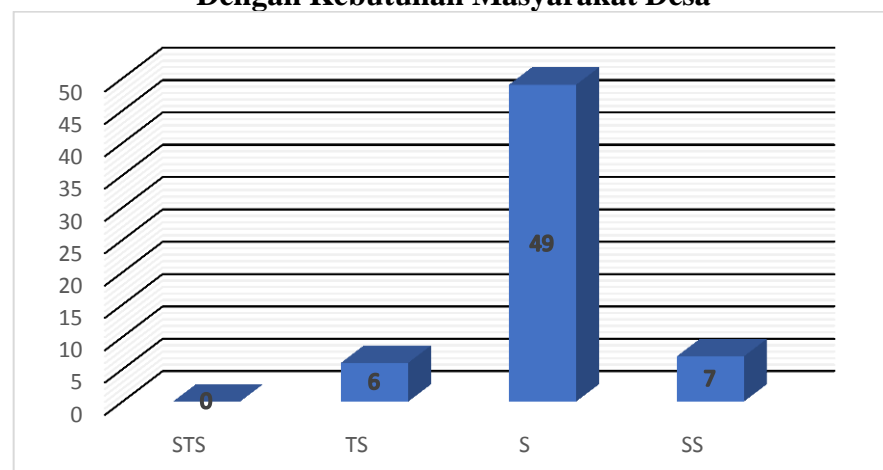
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 31)

Berdasarkan diagram 4.34. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD mampu memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik internal, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang, menjawab setuju sebanyak 44 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa anggota BPD sudah mampu memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik. Hal ini dikarenakan bahwa setiap sanksi juga dapat di sikapi dengan cara kedewasaan dan

kekeluargaan tidak terlalu mengucilkan antara sesama anggota BPD. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa anggota BPD belum mampu memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik internal. Hal ini dikarenakan bahwa responden tidak pernah melihat jikalau anggota BPD memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik internal dengan anggota BPD yang lainnya.

9. Kontinjensi

Diagram 4.35
Tanggapan Responden Tentang Kebijakan Yang Dibuat BPD Sesuai Dengan Kebutuhan Masyarakat Desa

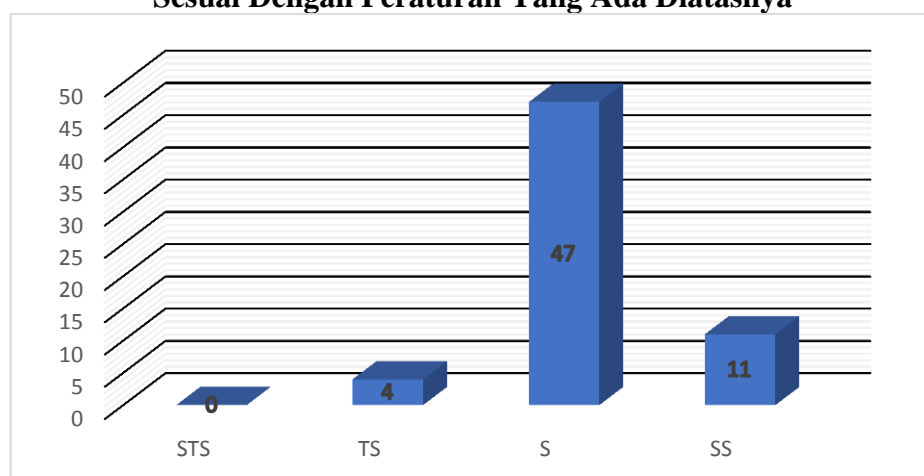


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 32)

Berdasarkan diagram 4.35. di atas, tanggapan responden bahwa kebijakan yang dibuat BPD sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa kebijakan yang dibuat BPD sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa. Hal ini dikarenakan bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa tidak akan terlepas dari masyarakat, oleh

sebab itu kegiatan–kegiatan desa dan program yang akan dilaksanakan haruslah sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat karena mereka lah yang tahu apa yang menjadi kebutuhan mereka, disamping itu dengan mengutamakan masyarakat BPD dapat respon secara positif dan kerja sama yang baik antara pemerintah desa, BPD dan masyarakat dalam setiap kegiatan/program yang dilaksanakan di Desa. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa Setiap hasil Musyawarah Desa yang diajukan menghasilkan kebijakan yang berbeda. Sehingga kebijakan yang turun terkadang belum sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Diagram 4.36.
Tanggapan Responden Tentang Peraturan Yang Dibentuk oleh BPD Sesuai Dengan Peraturan Yang Ada Diatasnya



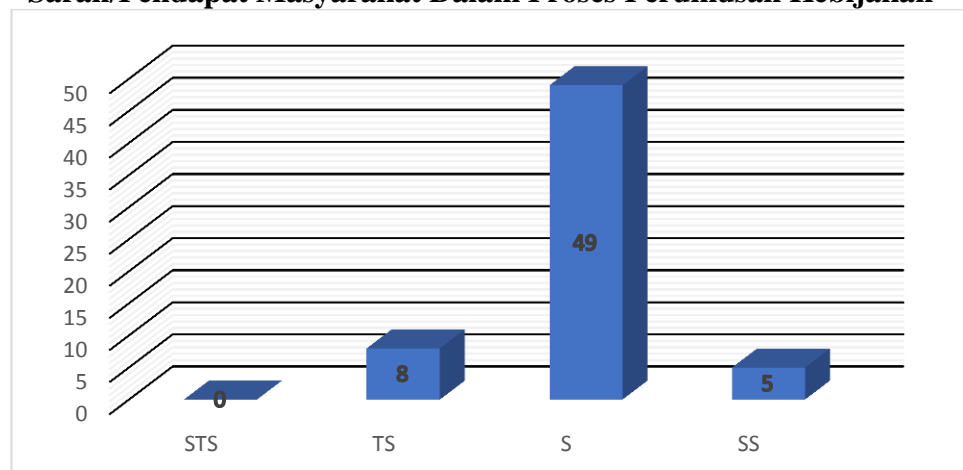
Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 33)

Berdasarkan diagram 4.36. di atas, tanggapan responden bahwa peraturan yang dibentuk oleh BPD sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, menjawab setuju sebanyak 47 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa peraturan yang dibentuk

oleh BPD sudah sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya. Hal ini dikarenakan bahwa peraturan yang telah dibentuk oleh BPD sudah ditetapkan dan dijalankan oleh BPD di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang merupakan hasil kerja BPD sebagai Lembaga legislasi yang mempunyai peran penting dalam proses pemerintahan desa. Namun, beberapa responden ada yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa peraturan yang dibentuk oleh BPD belum sesuai dengan peraturan di atasnya.

10. Komprehensif

Diagram 4.37.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Selalu Menerima
Saran/Pendapat Masyarakat Dalam Proses Perumusan Kebijakan

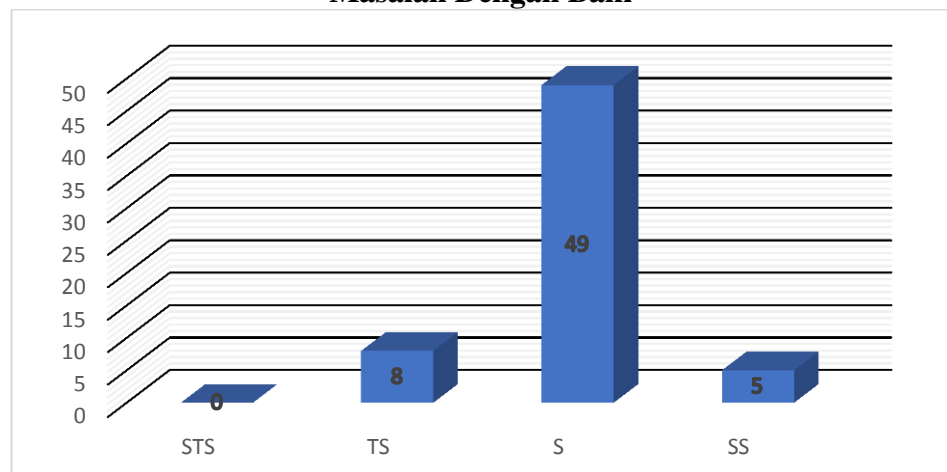


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 34)

Berdasarkan diagram 4.37. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD selalu menerima saran/pendapat masyarakat dalam proses perumusan kebijakan, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD selalu menerima saran/pendapat masyarakat dalam proses perumusan

kebijakan yang ada. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD selalu mendapatkan masukan dari warga kemudian dapat dibicarakan dalam acara musrenbang desa. Masukan yang diberikan yaitu seperti masyarakat menginginkan jalan lingkungan kemudian anggota BPD ajukan dalam acara musrenbang yang di buat maing-maing oleh RT ataupun RW. Artinya anggota BPD mewujudkan keinginan warga yang ada di lingkungan Desa Parahu. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini di sebabkan bahwa masyarakat tidak memberi saran mengenai kinerja BPD karena selama ini fungsi BPD kurang dirasakan oleh masyarakat. Sehingga tidak banyak masyarakat yang mengetahui tentang adanya BPD.

Diagram 4.38.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Dapat Menyelesaikan Masalah Dengan Baik

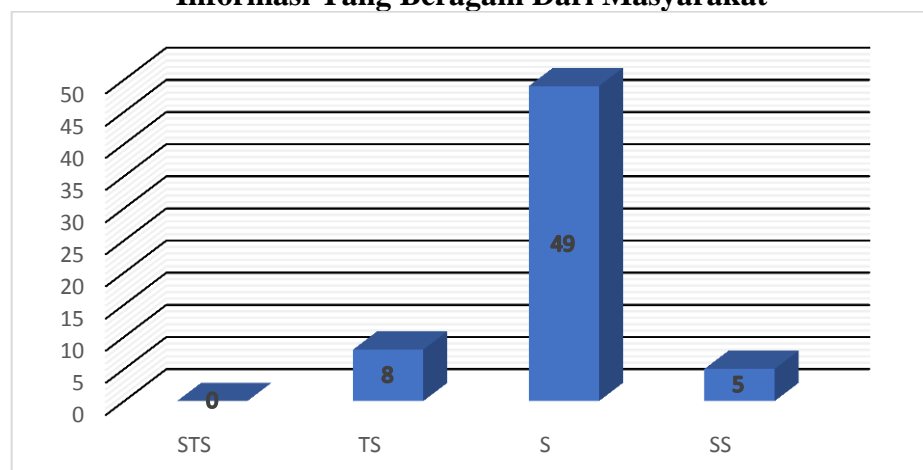


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 35)

Berdasarkan diagram 4.38. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD dapat menyelesaikan masalah dengan baik, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari

jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Hal ini dikarenakan bahwa setiap ada masalah atau keluhan yang dirasakan oleh masyarakat anggota BPD dapat menyelesaikan masalah atau program tersebut dilakukan dengan baik. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dapat dilihat bahwa anggota BPD tidak dapat menyelesaikan masalah dengan baik. Hal ini dikarenakan bahwa banyaknya masyarakat yang mengeluh dan tidak direspon dengan cepat.

Diagram 4.39.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Selalu Menampung Informasi Yang Beragam Dari Masyarakat

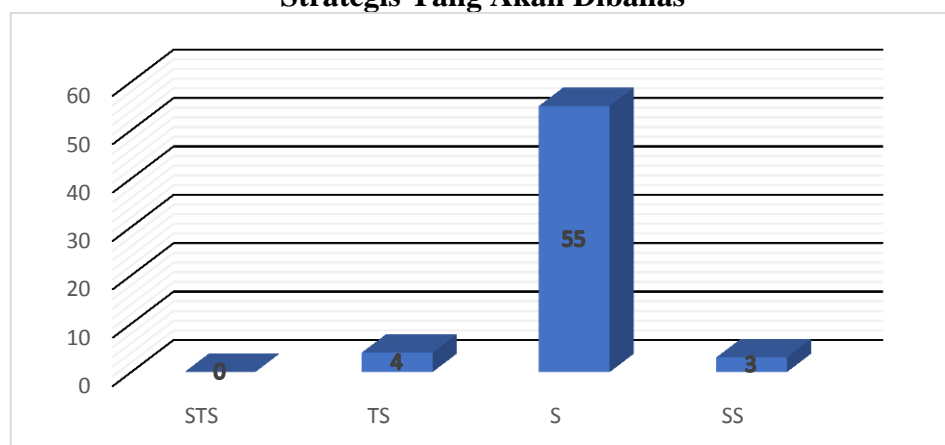


Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 36)

Berdasarkan diagram 4.39. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD selalu menampung informasi yang beragam dari masyarakat, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang, menjawab setuju sebanyak 49 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD selalu menampung informasi yang beragam dari masyarakat. Hal ini dikarenakan bahwa BPD selalu menampung berbagai informasi seperti berbicara tentang infrastruktur misalnya

kebutuhan jalan lingkungan, saluran pembuangan air, dan saat ini juga sedang mengupayakan tempat pembuangan sampah. Namun, kendalanya dikarenakan tidak ada lahan milik pemerintahan desa. Jadi belum terealisasi untuk tempat pembuangan sampah. Kemudian beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa kurang aktifnya BPD sehingga membuat BPD tidak menampung informasi dari masyarakat.

Diagram 4.40.
Tanggapan Responden Tentang Anggota BPD Mendapatkan Informasi Secara Lengkap Dan Benar Perihal Hal-hal Yang Bersifat Strategis Yang Akan Dibahas



Sumber: Data Primer, 2017 (Pertanyaan Nomor 37)

Berdasarkan diagram 4.40. di atas, tanggapan responden bahwa anggota BPD mendapatkan informasi secara lengkap dan benar perihal hal-hal yang bersifat strategis yang akan dibahas, yang menjawab sangat tidak setuju tidak ada, menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang, menjawab setuju sebanyak 55 orang, dan yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang. Dari jawaban responden dapat diketahui bahwa BPD sudah mendapatkan informasi secara lengkap dan benar perihal hal-hal yang bersifat strategis yang akan dibahas. Hal ini dikarenakan bahwa informasi yang didapat dari masyarakat kemudian dapat

dibicarakan dalam forum ataupun rapat. Tanpa informasi yang lengkap maka proses kegiatan rapat ataupun diskusi pun tidak akan berjalan dengan lancar. Namun, beberapa responden ada juga yang menjawab tidak setuju. Hal ini dikarenakan bahwa BPD belum mendapatkan hasil laporan pembangunan.

4.4. Pengujian Hipotesis

Penelitian mengenai Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang memiliki hipotesis sebagai berikut: “Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang $\leq 65\%$ ”. Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari hipotesis yang diajukan. Berdasarkan metode penelitian, maka pada tahap pengujian hipotesis ini peneliti menggunakan rumus t-test satu sampel. Adapun perhitungan pengujian hipotesis tersebut yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, maka skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 37 \times 62 = 9176$ (4 = nilai tertinggi dari item pernyataan yang ada menurut skala likert, 37 = jumlah item pernyataan yang ada, dan 62 = jumlah responden yang ada). Sehingga mean atau rata-rata pada skor ideal instrument adalah $9176 : 62 = 148$. Sehingga untuk kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, nilai yang dihipotesiskan mencapai 65% dari yang diharapkan, ini berarti $65\% = 0,65 \times 148 = 96,2$. Hipotesis statistiknya dapat ditulis dengan rumus:

$$H_0 = \mu \leq 65\% \leq 0,65 \times 9176 : 62 = 96,2$$

$$H_a = \mu > 65\% > 0,65 \times 9176 : 62 = 96,2$$

Diketahui :

$$\bar{X} = 6704 : 62 = 108,13$$

$$\mu_0 = 96,2$$

$$s = 10,738$$

Ditanya : t?

Jawab :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{S}{\sqrt{n}}} \\
 &= \frac{108,13 - 96,2}{\frac{10,738}{\sqrt{62}}} \\
 &= \frac{108,13 - 96,2}{\frac{10,738}{7,874}} \\
 &= \frac{11,93}{1,36}
 \end{aligned}$$

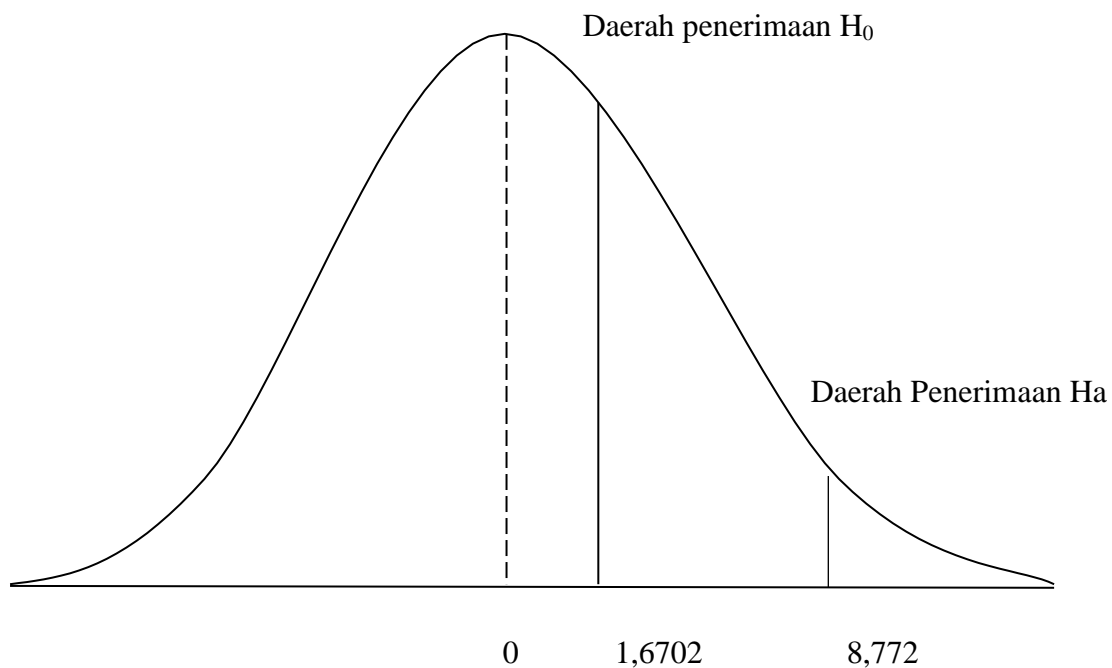
$$t_{\text{hitung}} = 8,772$$

Nilai t_{hitung} tersebut selanjutnya dibanding dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kebebasan $(dk) = (n-1) = (62 - 1) = 61$ dan taraf kesalahan $\alpha = 5\%$ untuk uji satu pihak kiri, di dapat nilai t_{tabel} yaitu 1,6702. Karena nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($8,772 > 1,6702$) dan jatuh pada daerah penerimaan H_a . Maka hipotesis (H_0) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima.

Dari perbandingan jumlah data yang terkumpul dengan skor ideal, ditemukan bahwa kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang adalah $6704 : 9176 = 73\%$. Jadi, telah diketahui bahwa kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang mencapai 73%.

Gambar 4.2.

Kurva Penolakan dan Penerimaan Hipotesis

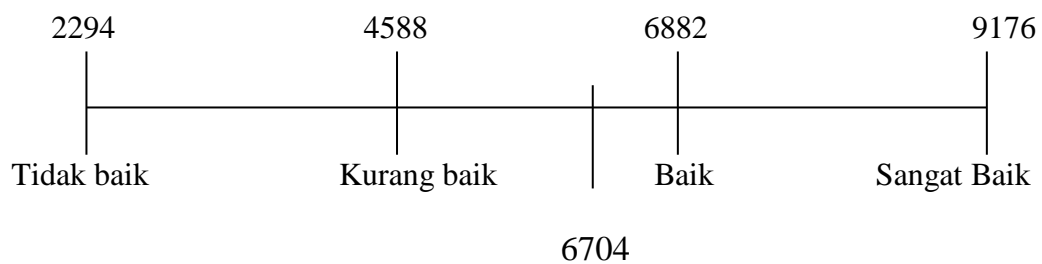


4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha menjawab rumusan yang telah peneliti rumuskan sebelumnya, yaitu “seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang?”. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah tersebut. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus t-tes satu sampel dengan uji pihak kanan, bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak karena melebihi angka 65% atau sebesar 73%.

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 37 \times 62 = 9176$ (4= nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 37= jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden, dan 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya $1 \times 37 \times 62 = 2294$ (1= nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 37 = jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden, dan 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 6704.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang adalah $6704 : 9176 = 73\%$. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah baik, dapat dilihat pada kategori berikut:



Nilai 6704 berada dalam kategori kurang baik dan baik, akan tetapi cenderung berada di daerah baik. Maka, dapat disimpulkan bahwa hasil di atas termasuk dalam kategori baik karena lebih mendekati kategori baik.

4.6. Pembahasan

Penelitian dengan judul dengan judul Kinerja Badan Permuyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang menggunakan teori dari Diwyanto dan Mahmudi tentang indikator kinerja dengan kedua teori tersebut menjadi 10 (sepuluh) parameter kinerja BPD yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, dapat diperbandingkan, jelas, dapat dikontrol, kontinjensi, dan komprehensif.

1. Indikator Produktivitas

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 7 \times 62 = 1736$ (4 nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 7 = jumlah pertanyaan sub indikator produktivitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 7 \times 62 = 434$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 7 = jumlah pertanyaan sub indikator produktivitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 1242. Maka dapat

diketahui bahwa pada indikator produktivitas adalah $1242 : 1736 = 0,7154$ atau 71,54% dibulatkan menjadi 72%. Hal ini berarti produktivitas dalam kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah baik.

Indikator produktivitas menyangkut sejauh mana pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan. Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas, Sumber Daya Manusia (SDM) serta sarana dan prasarana., yaitu dengan melihat seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang memiliki hasil yang diharapkan.

2. Indikator Kualitas Layanan

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 3 \times 62 = 744$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 3 = jumlah pertanyaan sub indikator kualitas layanan yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 3 \times 62 = 186$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 3 = jumlah pertanyaan sub indikator kualitas layanan yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 564. Maka dapat diketahui bahwa pada indikator kualitas layanan adalah $564 : 744 = 0,7580$ atau 75,80% dibulatkan menjadi 76%. Hal ini berarti kualitas layanan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah baik.

Kualitas layanan merupakan hal yang mutlak harus dicapai oleh pemberi layanan. Sehingga akan muncul kepuasan dari penerima layanan terkait dengan layanan yang dilakukan. Kualitas pekerjaan, kenyamanan dalam pelayanan serta komunikasi atau koordinasi dalam pelayanan menjadi sebuah tolak ukur dalam mengetahui sejauh mana kualitas layanan di Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Untuk mendapatkan kualitas pekerjaan dapat dilihat dari sejauh mana masyarakat mengetahui kehadiran Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Karena pada dasarnya dengan adanya kehadiran BPD di Desa Parahu masyarakat bisa ikut merasakan kepuasan atau ketidakpuasan terhadap kualitas pelayanan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Kemudian dalam kenyamanan dalam pelayanan dapat dilihat berdasarkan gaya bahasa tubuh dan tutur kata yang baik. Karena jika anggota BPD tidak bersikap ramah ataupun bersikap tidak menyenangkan maka masyarakat pun tidak akan merasakan nyaman dalam pelayanan. Untuk saat ini Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sudah memenuhi atau terlaksana kenyamanan dalam pelayanan dengan baik. Selanjutnya komunikasi atau koordinasi dalam pelayanan dapat dilihat berdasarkan seberapa banyak pengaduan yang disampaikan oleh masyarakat.

3. Indikator Responsivitas

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 4 \times 62 = 992$ ($4 =$ nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, $4 =$ jumlah pertanyaan sub indikator responsivitas yang ditanyakan kepada responden, $62 =$ jumlah

responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 4 \times 62 = 248$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 4 = jumlah pertanyaan sub indikator responsivitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 714. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator responsivitas adalah $714 : 992 = 0,7197$ atau 71,97% dibulatkan menjadi 72%. Hal ini berarti responsivitas yang dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah dilakukan dengan baik.

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, dan prioritas pelayanan. Responsivitas dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam konteks kinerja pelayanan, responsivitas mutlak dimiliki oleh petugas pemberi layanan. Hal ini dimaksudkan agar pemberi layanan bisa memahami apa yang dibutuhkan oleh petugas layanan.

4. Indikator Responsibilitas

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 4 \times 62 = 992$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 4 = jumlah pertanyaan sub indikator responsibilitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 4 \times 62 = 248$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 4 = jumlah

pertanyaan sub indikator responsibilitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 719. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator responsibilitas adalah $719 : 992 = 0,7247$ atau 72,47% dibulatkan menjadi 72%. Hal ini berarti responsibilitas yang dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah dilakukan dengan baik.

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Dalam melaksanakan penegakkan sanksi, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) memiliki sanksi yang tegas kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin. Agar kesalahan dapat diperbaiki sehingga tidak terulang lagi tentang hal-hal yang sudah terjadi.

5. Indikator Akuntabilitas

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 5 \times 62 = 1240$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 5 = jumlah pertanyaan sub indikator akuntabilitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 5 \times 62 = 310$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 5 = jumlah pertanyaan sub indikator akuntabilitas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 931. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator akuntabilitas adalah $931 : 1240 = 0,7508$ atau

75,08% dibulatkan menjadi 75%. Hal ini berarti akuntabilitas yang dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah baik.

Akuntabilitas publik menunjukkan pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak publik. Dengan melaksanakan tugas berdasarkan tugas pokok dan fungsinya, dan bentuk pertanggung jawaban merupakan suatu bentuk yang mempengaruhi dalam kinerja dalam pelayanan. Hal ini dapat dikatakan bahwa dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsi tersebut anggota BPD sudah melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya dengan baik dan sesuai dengan adanya pembagian tugas dan wewenang yang telah diberikan. Maka, dari keseluruhan tersebut dapat dapat dipertanggung jawabkan atas keputusan yang telah dibuat oleh anggota BPD tersebut.

6. Indikator Dapat diperbandingkan

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 2 \times 62 = 496$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 2 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat diperbandingkan yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 2 \times 62 = 124$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 2 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat diperbandingkan yang ditanyakan kepada

responden, $62 =$ jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 349. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator dapat diperbandingkan adalah $349 : 496 = 0,7036$ atau 70,36% dibulatkan menjadi 70%. Hal ini berarti indikator dapat diperbandingkan dalam Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah dilaksanakan secara baik.

Indikator kinerja harus memenuhi syarat dapat diperbandingkan. Jika indikator kinerja tidak konsisten, maka kinerja tidak akan dapat diperbandingkan, baik perbandingan antar waktu maupun antar unit. Oleh karena itu, indikator kinerja digunakan untuk membandingkan kinerja relatif terhadap waktu atau terhadap unit kerja lainnya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja dapat diperbandingkan yaitu sifatnya membandingkan antara kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sekarang dengan periode-periode sebelumnya. Dengan membandingkan kinerja tersebut maka masyarakat dapat menilai hasil dari kinerja tersebut, bahwa Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah mencapai hasil kerja yang baik dibandingkan dengan periode-periode sebelumnya. Kemudian dengan membandingkan standar kinerja minimal. Hal ini untuk mengetahui apakah kinerja yang dihasilkan masih dibawah kinerja minimal ataupun sudah mencapai di atasnya. Untuk saat ini kinerja yang dihasilkan oleh Badan Permusyawaratan desa (BPD) sudah mencapai di atasnya.

7. Indikator Jelas

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 3 \times 62 = 744$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 3 = jumlah pertanyaan sub indikator jelas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 3 \times 62 = 186$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 3 = jumlah pertanyaan sub indikator jelas yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 526. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator jelas adalah $526 : 744 = 0,7069$ atau 70,69% dibulatkan menjadi 71%. Hal ini berarti indikator jelas dalam kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah dilaksanakan secara baik.

Indikator harus jelas dan sederhana agar mudah dipahami. Indikator kinerja yang rumit dan tidak jelas akan menyulitkan dalam implementasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam memberikan informasi dan ketanggapan dalam pelayanan, anggota Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sudah mampu menyikapi dengan baik atas informasi yang telah diberikan oleh masyarakat. Artinya dalam memberikan informasi disini anggota BPD harus terbuka terhadap masyarakat. Jangan sampai terjadi kesalahpahaman antara anggota dengan masyarakat etrkait informasi yang telah diberikan.

8. Indikator Dapat Dikontrol

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 3 \times 62 = 744$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 3 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat dikontrol yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 3 \times 62 = 186$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 3 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat dikontrol yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 545. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator dapat dikontrol adalah $545 : 744 = 0,7325$ atau 73,25% dibulatkan menjadi 73%. Hal ini berarti pada indikator dapat dikontrol yang dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah dijalankan dengan baik.

Indikator dapat dikontrol merupakan kinerja yang dikembangkan harus digunakan oleh pimpinan untuk alat pengendalian, apabila pimpinan tersebut tidak memiliki kemampuan untuk mengendalikan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini dikarenakan bahwa pemberi layanan memiliki tanggung jawab yang tinggi untuk dapat menyelesaikan atau memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat karena kesadaran akan pentingnya tanggung jawab akan tugas yang diberikan atau fungsi yang diberikan untuk mendapatkan hasil kerja yang memuaskan. Artinya kemampuan dalam mengambil tindakan yang nyata untuk menyelesaikan masalah maka Badan Permusyawaratan Desa (BPD) bertanggung jawab penuh untuk dapat memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik.

9. Indikator Kontinjensi

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 2 \times 62 = 496$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 2 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat dikontrol yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 2 \times 62 = 124$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 2 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat dikontrol yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 380. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator kontinjensi adalah $380 : 496 = 0,7661$ atau 76,61% dibulatkan menjadi 77%. Hal ini berarti kontinjensi yang dibuat oleh Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah baik dan sesuai dengan peraturan yang ada.

Indikator kontinjensi merupakan salah satu hal yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan. Hal ini dikarenakan bahwa anggota BPD menyesuaikan dalam meluruskan kebijakannya, ini artinya bahwa dalam kebijakan yang dibuat oleh BPD sudah sesuai dengan kebutuhan masyarakat di desa. Dengan mewujudkan keinginan masyarakat seperti adanya perbaikan jalan, pembuatan saluran got, serta saluran pembuangan air, saat ini sudah dilaksanakan dengan baik dan memenuhi kebutuhan masyarakat setempat.

10. Indikator Komprehensif

Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 4 \times 62 = 992$ (4 = nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 4 = jumlah pertanyaan sub

indikator dapat dikontrol yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Sedangkan skor terendahnya adalah $1 \times 4 \times 62 = 248$ (1 = nilai terendah dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 4 = jumlah pertanyaan sub indikator dapat dikontrol yang ditanyakan kepada responden, 62 = jumlah responden). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 734. Maka, dapat diketahui bahwa pada indikator komprehensif adalah $734 : 992 = 0,7399$ atau 73,99% dibulatkan menjadi 74%. Hal ini berarti komprehensif dalam kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah mampu menerima dengan baik.

Indikator komprehensif merupakan salah satu hal yang penting dalam merefleksikan semua aspek yang diukur, termasuk dalam aspek perilaku. Hal ini dikarenakan bahwa dalam menyelesaikan masalah, anggota BPD dapat menyelesaikan dengan cara komunikasi yang baik, dibicarakan dalam forum tentang keluhan pada masyarakat. Jadi apabila terjadi masalah dengan keluhan masyarakat, masalah tersebut tidak akan dibiarkan begitu saja.

Tabel 4.6.
Hasil Indikator

No	Indikator	Angka	Hasil
1	Produktivitas	72%	Baik
2	Kualitas Layanan	76%	Baik
3	Responsivitas	72%	Baik
4	Responsibilitas	72%	Baik
5	Akuntabilitas	75%	Baik
6	Dapat Diperbandingkan	70%	Baik
7	Jelas	71%	Baik
8	Dapat Dikontrol	73%	Baik
9	Kontinjensi	77%	Baik
10	Komprehensif	74%	Baik

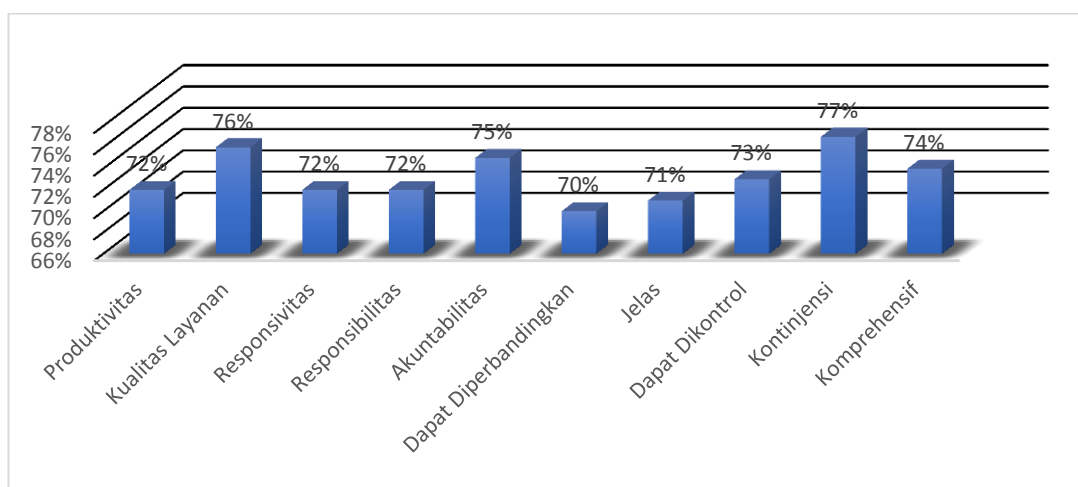
Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas mencapai 72%, indikator kualitas layanan 76%, indikator reponsivitas 72%, indikator responsibilitas 72%, indikator akuntabilitas 75%, indikator dapat diperbandingkan 70%, indikator jelas 71%, indikator dapat dikontrol 73%, indikator kontinjensi 77%, dan indikator komprehensif 74%. Dapat diketahui bahwa semua indikator dalam penelitian ini tergolong baik dengan nilai rata-rata keseluruhan yaitu 73%. Hal ini dikarenakan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah melakukan upaya dalam memperbaiki kinerja.

Berdasarkan hasil kuesioner dan pemaparan di atas, maka total skor pada tiap-tiap indikator dalam penelitian ini, dimana terdapat sepuluh indikator kinerja menurut Dwiyanto (dalam Pasolong 2013:178) dan indikator kinerja menurut Mahmudi (2010:157-160) ditunjukkan pada diagram 4.41. yaitu sebagai berikut :

Diagram 4.41.

Skor Hasil Kuesioner Perindikator Dari BPD Dan Non BPD



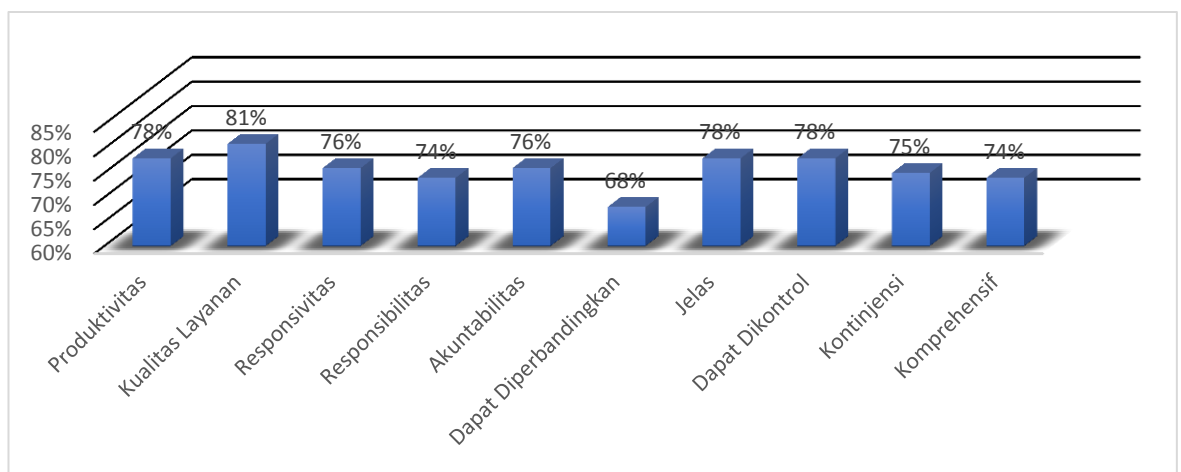
Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan diagram 4.41. di atas, maka indikator tertinggi adalah indikator kontinjensi, dimana indikator kontinjensi berkenaan dengan kebijakan yang dibuat BPD apakah sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan peraturan yang dibuat BPD apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator dapat diperbandingkan. Dimana berkenaan dengan membandingkan antara kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sekarang dengan periode-periode sebelumnya. Artinya indikator dapat diperbandingkan untuk hasil kerjanya masih tetap sama dengan periode sebelumnya.

Kemudian peneliti dapat membandingkan hasil jawaban kuesioner dari BPD dan Non BPD. untuk mengetahui perbedaan dapat dilihat diagram 4.42 dan 4.43 yaitu sebagai berikut :

Diagram 4.42.

Skor Hasil Kuesioner Perindikator Dari BPD



Sumber: Data Primer, 2017

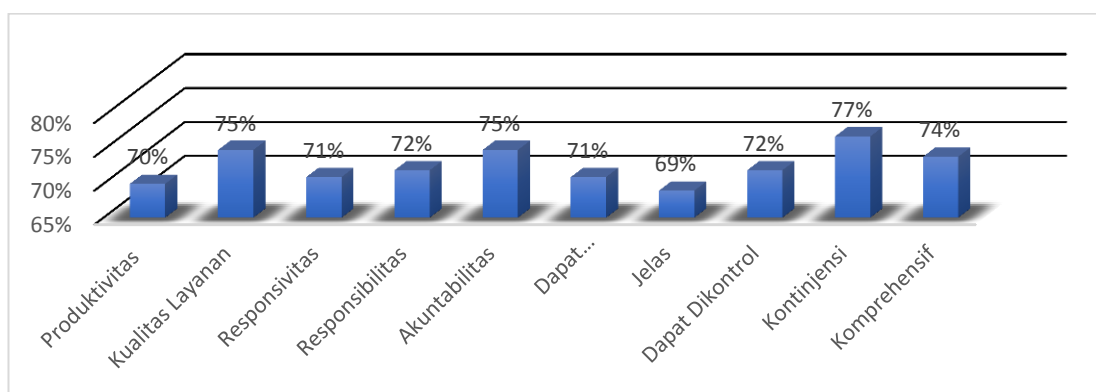
Berdasarkan diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas mencapai 78%, indikator kualitas layanan 81%, indikator

reponsivitas 76%, indikator responsibilitas 74%, indikator akuntabilitas 76%, indikator dapat diperbandingkan 68%, indikator jelas 78%, indikator dapat dikontrol 78%, indikator kontinjensi 75%, dan indikator komprehensif 74%.

Berdasarkan diagram 4.42. di atas, maka indikator tertinggi adalah indikator kualitas layanan, dimana indikator kualitas layanan berkenaan dengan pelayanan yang dilakukan oleh BPD terhadap masyarakat. Dari pelayanan tersebut apakah BPD dapat memberikan pelayanan dengan baik atau tidak terhadap masyarakat yang berada di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang, sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator dapat diperbandingkan. Dimana berkenaan dengan membandingkan antara kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) sekarang dengan periode-periode sebelumnya. Artinya indikator dapat diperbandingkan untuk hasil kerjanya masih tetap sama dengan periode sebelumnya.

Diagram 4.43.

Skor Hasil Kuesioner Perindikator Dari Non BPD



Sumber: Data Primer, 2017

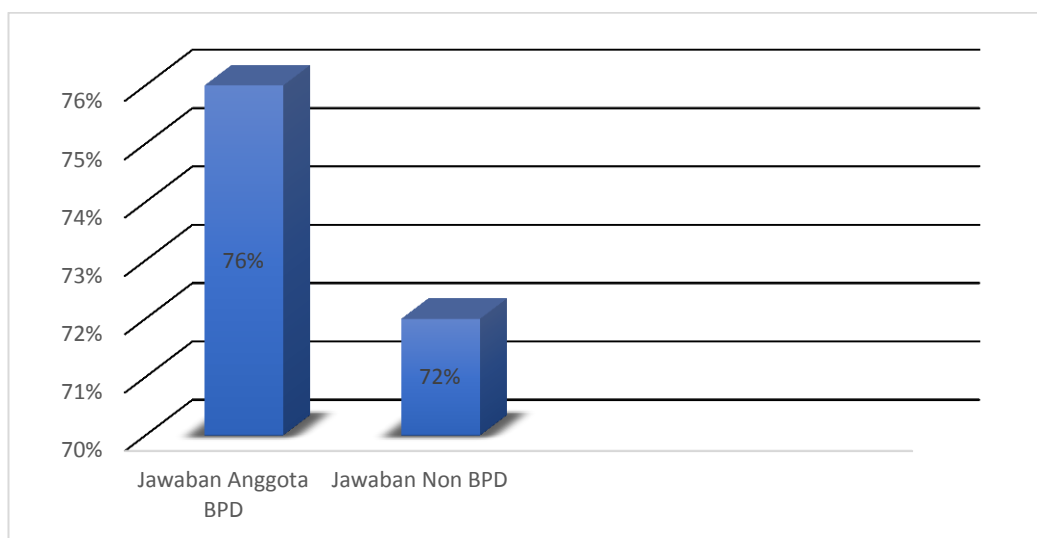
Berdasarkan diagram di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator produktivitas mencapai 70%, indikator kualitas layanan 75%, indikator

reponsivitas 71%, indikator responsibilitas 72%, indikator akuntabilitas 75%, indikator dapat diperbandingkan 71%, indikator jelas 69%, indikator dapat dikontrol 72%, indikator kontinjensi 77%, dan indikator komprehensif 74%.

Berdasarkan diagram 4.43. di atas, maka indikator tertinggi adalah indikator kontinjensi, dimana indikator kontinjensi berkenaan dengan kebijakan yang dibuat BPD apakah sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan peraturan yang dibuat BPD apakah sudah sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya. Sedangkan indikator terendah terdapat pada indikator jelas. Dimana berkenaan dengan tanggapnya anggota BPD terhadap masyarakat atas informasi atau kritikan yang disampaikan oleh masyarakat.

Diagram 4.44

Hasil Perbandingan Jawaban BPD Dengan Non BPD



Sumber: Data Primer, 2017

Berdasarkan diagram 4.44. di atas bahwa hasil jawaban yang diperoleh oleh anggota BPD dan non BPD nilai tertinggi dapat dilihat dari jawaban anggota

BPD yaitu 76%. Skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 37 \times 11 = 1628$ (4= nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 37= jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden, dan 11 = jumlah responden BPD). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 1243. Maka hasil yang diperoleh adalah $1243 : 1628 = 76\%$, sedangkan jawaban dari non BPD hanya 72% hal ini dikarenakan bahwa skor ideal yang diperoleh adalah $4 \times 37 \times 51 = 7548$ (4= nilai tertinggi dari setiap jawaban yang ditanyakan kepada responden, 37= jumlah pertanyaan yang ditanyakan kepada responden, dan 51 = jumlah responden Non BPD). Adapun jumlah skor yang diperoleh adalah 5461. Maka hasil yang diperoleh adalah $5461 : 7548 = 72\%$.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai tertinggi terdapat pada jawaban anggota BPD yaitu mencapai 76% dimana kinerja BPD sudah dikatakan baik dikarenakan BPD sudah mampu dan menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 Tentang Desa yaitu membahas dan menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat Desa, dan melakukan pengawasan kinerja Kepala Desa, sedangkan nilai terendah terdapat pada jawaban dari non BPD yaitu sebesar 72% dimana kinerja BPD sudah dikatakan baik, walaupun sudah dikatakan baik tetapi tokoh masyarakat menilai bahwa BPD masih banyak kendala atau masalah yang harus diperbaiki dalam kinerja BPD. Misalkan dalam menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat BPD belum menjalankannya dengan baik atau belum sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat, kemudian kurang aktifnya BPD dalam menjalankan fungsinya, pengawasan

terhadap pelaksanaan pembangunan desa juga masih kurang efektif, komunikasi dan koordinasi antara BPD dengan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa juga masih kurang dan yang terakhir BPD belum pernah mengadakan pertemuan atau rapat dengan masyarakat. Oleh karena itu BPD sebagai mitra kerja Pemerintah Desa diharapkan benar-benar menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang sudah ditetapkan sesuai dengan Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014.

Kemudian peneliti mempertegas kembali tentang jawaban atas perumusan masalah yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya yaitu seberapa besar kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang. Berdasarkan hasil perhitungan pengujian hipotesis dinyatakan bahwa hasil kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang mencapai 73% dari angka lebih kecil atau sama dengan yang dihipotesiskan, yaitu 65%. Artinya kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sudah baik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian dengan judul “Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang”, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} ($8,772 > 1.6702$) dan jatuh pada penerimaan H_a . Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Berdasarkan perbandingan antara skor yang terkumpul dengan skor yang ditetapkan bahwa Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang sebesar 73%. Walaupun sudah efektif, ternyata masih ditemukan beberapa masalah yaitu, Kurang aktifnya BPD dalam menjalankan fungsinya, Pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan desa masih kurang efektif, Kurangnya komunikasi dan koordinasi antara BPD dengan Kepala Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, dan BPD kurang mengadakan pertemuan atau rapat dengan masyarakat

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberi saran yang diharapkan agar dapat menjadi bahan masukan positif dan dasar pengambilan keputusan dalam usaha untuk dapat meningkatkan kinerja Badan

Permasyarakatan Desa (BPD) di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang yaitu sebagai berikut :

1. Diupayakan agar BPD lebih aktif lagi dalam menjalankan tugas dan fungsinya demi tercapainya kesejahteraan masyarakat Desa setempat. Dengan cara melakukan pelatihan tentang BPD seperti pengenalan lebih tentang tugas, fungsi ataupun kewajiban BPD terutama untuk anggota yang baru dilantik supaya dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.
2. Pengawasan terhadap pelaksanaan pembangunan Desa lebih ditingkatkan lagi dengan cara melakukan dibuat jadwal pengawasan rutin pelaksanaan pembangunan dengan diketahui tidak hanya oleh BPD ataupun Pemerintah Desa tetapi juga diketahui oleh masyarakat sehingga semua ikut terlibat aktif dalam pengawasan pembangunan Desa.
3. BPD hendaknya lebih meningkatkan komunikasi dan koordinasi dengan Kepala Desa agar dapat terjalin suatu hubungan kemitraan yang lebih baik lagi. Misalkan lebih sering melakukan pertemuan dalam kegiatan kerjasama agar tidak adanya kesalahpahaman.
4. BPD diharapkan dapat menyalurkan aspirasi masyarakat diwujudkan lewat pertemuan atau rapat BPD bersama masyarakat setiap 2 bulan sekali untuk membahas permasalahan yang ada di Desa Parahu Kecamatan Sukamulya Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ambar Teguh, Sulistiyani. 2003. *Kinerja*. Bandung: Rosda Karya.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Renika Cipta.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 2011. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Cetakan IV. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung : ALVABETA, cv.
- Gibson, James L. 1997. *Manajemen Alih Bahasa Zuhad Ichyandin; Edisi 9*. Jakarta: Erlangga.
- Harbani, Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta.
- 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. 2005. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- 2006. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Administrasi, FISIP UI. Depok.
- Keban T. Yeremias. 2004. *Enam Dimensi Strategis, Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Gaya Media Yogyakarta.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Edisi Kedua, STIM YKPN.
- 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE: Yogyakarta
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mink. 2003. *Seri manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari. 2005. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rosady, Ruslan. 2008. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit FEUI.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sobandi, Baban. 2006. *Desentralisasi dan Tuntunan Penataan Kelembagaan Daerah*. Bandung: Humaniora.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi. 2006. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Uha, Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Umar. Husein, 2004, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Cet ke 6, Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, Prof. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raya GrafindoPersada.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dokumen

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa

Sumber Lain

- Phinanditia. 2010. Fungsi dan Wewenang Badan Permusyawaratan Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Skripsi (Tidak di terbitkan). Serang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Refiden. 2011. Pelaksanaan Fungsi Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Desa Api-Api Kecamatan Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Skripsi (Tidak di terbitkan). Riau: Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

Widiyawati. 2005. Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. Skripsi (Tidak di terbitkan). Semarang: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang.

LAMPIRAN

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.

I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin
 1. Laki-laki
 2. Perempuan
2. Pendidikan Terakhir
 1. SLTA
 2. D1 – D2 – D3
 3. S-1
 4. S-2 keatas
3. Usia
 1. 20 - 39 Tahun
 2. 40 - 49 Tahun
 3. 50 – 59 Tahun
 4. > 59 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda checklist () pada kolom jawaban yang telah disediakan sesuai dengan pilihan yang ada.
2. Ada empat alternatif jawaban yang anda pilih, yaitu:
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 3 = Setuju (S)
 - 4 = Sangat Setuju (SS)
3. Jika Bapak/Ibu/Sdr ingin mengubah jawaban, berilah tanda sama dengan (=) pada pilihan sebelumnya dan beri tanda (X) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/Sdr.

III PERTANYAAN KUESIONER

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
	Produktivitas				
1	Anggota BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara baik				
2	Anggota BPD sudah menunjukkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan secara tepat				
3	Anggota BPD memiliki etika kerja yang baik				
4	Anggota BPD mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja				
5	Jumlah anggota BPD sesuai dengan kebutuhan organisasi				
6	Sarana (fasilitas utama) ruang rapat sudah representatif untuk melaksanakan kegiatan Rapat Anggota Tahunan (RAT)				
7	Prasarana (fasilitas penunjang operasional) meja dan kursi untuk melaksanakan kegiatan rapat sudah memadai				
	Kualitas Layanan				
8	Anggota BPD dalam memberikan pelayanan untuk pengaduan masyarakat dijalankan secara konsisten				
9	Anggota BPD bersikap ramah saat memberikan pelayanan				
10	Terciptanya kerjasama antara anggota BPD dengan tokoh masyarakat				
	Responsivitas				
11	Anggota BPD tanggap terhadap tuntutan masyarakat				
12	Anggota BPD yang ditemui dapat memberikan respon yang cepat terhadap permintaan yang diajukan oleh masyarakat				
13	Aspirasi masyarakat selalu ditanggapi dengan cermat oleh anggota BPD				
14	Anggota BPD tanggap dalam menangani keluhan/kritik/saran dari masyarakat				
	Responsibilitas				

15	Adanya sanksi tegas yang diberikan kepada anggota dan pimpinan BPD yang melanggar peraturan/pelanggaran disiplin				
16	Struktur dan organisasi yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan dan fungsi organisasi				
17	Memperkuat partisipasi dengan mengajak warga dalam aktif kegiatan pembangunan				
18	Anggota BPD yang dibentuk sudah mampu mendukung terbentuknya organisasi berkinerja tinggi				
Akuntabilitas					
19	Prosedur dan mekanisme kerja dapat berjalan dengan baik				
20	Pelaksanaan tugas anggota BPD sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan				
21	Adanya kejelasan pembagian tugas dan wewenang anggota BPD				
22	Anggota BPD mampu membuat keputusan yang diberinya				
23	Anggota BPD bertanggung jawab atas seluruh keputusan yang dibuatnya				
Dapat diperbandingkan					
24	Anggota BPD sekarang lebih baik jika dibandingkan dengan yang sebelumnya				
25	Hasil kerja anggota BPD sekarang sudah sangat baik				
Jelas					
26	Anggota BPD memberikan informasi yang jelas kepada masyarakat				
27	Anggota BPD tanggap dalam memberikan pelayanan yang baik				
28	Anggota BPD mampu menyikapi dengan baik atas informasi yang diberikan masyarakat				
Dapat dikontrol					
29	Anggota BPD mampu mengontrol kegiatan atau pelaksanaan tugas pemerintahan desa				

30	Adanya perbedaan pendapat dengan pihak pemerintahan desa dapat diselesaikan dengan cara musyawarah mufakat				
31	Anggota BPD mampu memberi sanksi terhadap anggotanya bila terjadi konflik internal				
Kontinjensi					
32	Kebijakan yang dibuat BPD sesuai dengan kebutuhan masyarakat desa				
33	Peraturan yang dibentuk oleh BPD sesuai dengan peraturan yang ada di atasnya				
Komprehensif					
34	Anggota BPD selalu menerima saran/pendapat masyarakat dalam proses perumusan kebijakan				
35	Anggota BPD dapat menyelesaikan masalah dengan baik				
36	Anggota BPD selalu menampung informasi yang beragam dari masyarakat				
37	Anggota BPD mendapatkan informasi secara lengkap dan benar perihal hal-hal yang bersifat strategis yang akan dibahas				

DOKUMENTASI



Kegiatan rapat Musyawarah Rencana Pembangunan Desa (MUSRENBANG)



Kegiatan rapat Musyawarah Rencana Pembangunan Desa (MUSRENBANG)



Kegiatan rapat Musyawarah Rencana Pembangunan Desa (MUSRENBANG)



Kegiatan rapat Musyawarah Rencana Pembangunan Desa (MUSRENBANG)



Hasil wawancara dengan Ketua BPD



Hasil wawancara dengan Kepala Desa



Kondisi ruang rapat di Balai Desa



Kondisi ruang rapat di Balai Desa

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Wiwik Anggreini
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 12 September 1994
Agama : Islam
Alamat : Perum Taman Balaraja Blok G.3 No
11 Jl. Cendrawasih 2 Rt/03 Rw/08
Desa Parahu Kecamatan Sukamulya
Kabupaten Tangerang 15610
Nomor Telepon : 085782812837
Email : wiwikanggreini580@yahoo.com



RIWAYAT PENDIDIKAN

Pendidikan Formal:

1. 2000 – 2006 : SD Negeri 1 Balaraja
2. 2006 – 2009 : SMP Negeri 2 Balaraja
3. 2009 – 2012 : SMA Negeri 1 Kabupaten Tangerang
Jurusan : IPS
4. 2012 – 2017 : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Serang
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
NIM : 6661122483

Pendidikan Non Formal:

1. 2003 – 2005 : Kursus Adil Sempoa Mandiri (ASMA) Balaraja
2. 2005 : Kursus Bahasa Inggris di Practical Education Center (PEC) Balaraja

PENGALAMAN ORGANISASI

- 2006 – 2007 : Paduan Suara di SMP Negeri 2 Balaraja
2010 : Pasukan Pengibar Bendera (PASKIBRA AMOEBA) di SMA Negeri 1 Kabupaten Tangerang

Demikian Curriculum Vitae ini saya buat dengan sebenar-benarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat saya,

Wiwik Anggreini