

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan pembangunan desa, sesuai dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Pedoman Umum Pembangunan Desa dan Pemberdayaan Desa, sangat jelas disebutkan dalam pasal 1 ayat 3 bahwa: Pembangunan Desa adalah upaya peningkatan kualitas hidup dan kehidupan untuk sebesar-besarnya kemakmuran masyarakat Desa. Selanjutnya dalam pengelolaan dan pengembangan fasilitas, baik perangkat lunak ataupun perangkat keras dijelaskan dalam pasal 1 ayat 16 bahwa: Sistem Informasi Desa adalah sistem pengolahan data kewilayahan dan data kewargaan di Desa yang disediakan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi serta dilakukan secara terpadu dengan mendayagunakan fasilitas perangkat lunak dan perangkat keras, jaringan, dan sumber daya manusia untuk disajikan menjadi informasi yang berguna dalam peningkatan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik serta dasar perumusan kebijakan strategis Pembangunan Desa, serta pada pasal 4 dijelaskan Prinsip Pembangunan Desa dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, meliputi kemanusiaan, keadilan, kebhinekaan, keseimbangan alam, dan kepentingan nasional.

Desa yang merupakan potensi sumber daya terbesar dari pulau-pulau di Indonesia patut dijaga dan dikembangkan, yaitu sesuai pasal 1 ayat 22 disebutkan potensi aset desa adalah segala potensi desa yang meliputi sumber daya alam dan

lingkungan hidup, sumber daya manusia, sumber daya sosial dan budaya, sumber daya ekonomi, dan sumber daya lainnya yang dapat diakses, dikembangkan, dan/atau diubah oleh Desa menjadi sumber daya pembangunan yang dimiliki atau menjadi Aset Desa, dikelola, diolah, dimanfaatkan, dan dipergunakan bagi kesejahteraan bersama masyarakat Desa.

Perangkat desa adalah orang-orang yang membantu kepala desa dalam menjalankan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan di desa, Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan kepala urusan (kaur) yang masing-masing membidangi bidang pemerintahan, pembangunan, kesejahteraan, pelayanan, dan kesra. Perangkat desa memiliki peran penting dalam mendukung kinerja kepala desa dan melayani kepentingan masyarakat desa. Namun, selama ini status perangkat desa belum jelas dan tidak diatur secara tegas dalam UU Desa Nomor 6 Tahun 2014. Perangkat desa tidak termasuk dalam aparatur sipil negara (ASN) maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Perangkat desa juga tidak memiliki aturan yang pasti mengenai masa kerja, gaji, tunjangan, jaminan sosial, dan pola kerja. Akibatnya, perangkat desa sering mengalami masalah seperti keterlambatan gaji, ketidaksesuaian beban kerja, ketidakharmonisan dengan kepala desa, dan ketidakpastian karir. Untuk mengatasi persoalan tersebut, diperlukan adanya revisi UU Desa yang dapat memperjelas status perangkat desa. Revisi UU Desa diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, kesejahteraan, dan perlindungan bagi perangkat desa. Revisi UU Desa juga diharapkan dapat meningkatkan kapasitas, profesionalisme, dan integritas perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan fungsi mereka.

Pemerintahan desa yang merupakan sub koordinasi dengan pemerintah pusat dalam menyelenggarakan pemerintah di tingkat desa mengupayakan beberapa hal seperti menetapkan masa kerja perangkat desa tetap hingga usia 60 tahun, sesuai dengan UU Desa yang berlaku saat ini, menyetarakan gaji dan tunjangan perangkat desa dengan standar upah minimum provinsi (UMP) atau upah minimum kabupaten/kota (UMK) setempat, memberikan jaminan sosial bagi perangkat desa melalui program BPJS Ketenagakerjaan, termasuk jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun, membuat pola kerja perangkat desa yang sesuai dengan bidang dan tugas yang diemban, serta mengatur mekanisme koordinasi, supervisi, dan evaluasi dengan kepala desa, Meningkatkan kompetensi perangkat desa melalui pelatihan, bimbingan, dan sertifikasi yang berkualitas dan berkelanjutan. Dengan demikian perangkat desa akan terus berupaya untuk meningkatkan pelayanannya terhadap masyarakat desa.

Terkait hal tersebut, Pengelolaan sumber daya manusia khususnya perilaku pegawai merupakan salah satu faktor penentu guna mewujudkan tujuan organisasi. Bahwa komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi atau implikasinya yang memengaruhi apakah pegawai akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normative (Cut Zurnali, 2010). Apresiasi dapat diberikan dengan dimasukkannya harapan para aparatur desa ke dalam UU Desa agar para perangkat desa bisa mendapatkan kesejahteraan yang layak dan sesuai harapan

sehingga akan menstimulasi kinerja yang lebih baik lagi. Penghargaan diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2013).

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik pula. begitu pula iklim dari suatu organisasi harus bersahabat dengan motivasi kerja dari pejabat desa dan perangkat desa yang ada sehingga akan menghasilkan motivasi tinggi untuk membangun visi misi dan tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga desa. Motivasi kerja yang muncul dari para pegawai desa merupakan suatu usaha yang dilakukan seorang pemimpin untuk mendorong seseorang bekerja keras dengan sebaik-baiknya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Organisasi pada dasarnya bukan saja mengharapkan tenaga kerja yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini pimpinan dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk dapat bekerja sama demi tercapainya tujuan Perusahaan atau instansi.

Sumber daya manusia yang bekerja di desa merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Menurut pendapat dari Hasibuan, sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2006: 10).

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang

sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan memengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin, 2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepala desa yang selama ini ditunjuk oleh masyarakat desa yaitu orang yang cukup berpengaruh dan mempunyai kesiapan mental dalam membangun desa, baik dari segi fasilitas umum, kantor, maupun membangun karakter masyarakat desa yang berkemajuan dan kemandirian, hal tersebut bisa diukur dari cara kepala desa memimpin sebuah organisasi desa. Karakter yang dimunculkan oleh pemimpin / kepala desa merupakan perwujudan sikap dan perilaku baik itu positif ataupun negatif dan hal tersebut bisa memengaruhi kinerja para perangkat desa atau anggota sebuah organisasi, juga dapat dilihat dari komitmen pegawai, kepuasan kerja, keterlibatan kerja, kerelaan mengorbankan sebagian kepentingan, yang semuanya akan berujung pada perbaikan kinerja organisasi (Widyaningrum, 2009).

Terdapat tiga dimensi didalam keadilan organisasi, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interaksional (Al-Zubi, 2010). Keadilan distributif mengacu pada keadilan yang dirasakan dari hasil yang diterima, keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari proses keputusan yang dibuat, sedangkan keadilan interaksional adalah keadilan yang dirasakan dari proses interaksi karyawan maupun dengan atasan (Ambrose et al., 2007).

menyatakan ketidakpuasan pada tempat kerja menjadi faktor penyebab timbulnya keinginan keluar (Siagan, 2003: 297). Kepuasan kerja akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didupatkannya di tempat bekerja. sehingga perilaku positif dan negatif pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab selama mereka bekerja akan memengaruhi (kinerja Johan, 2002).

kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Kinerja merupakan kombinasi dari faktor-faktor motivasi (*motivation*), dengan upaya (*effort*), kemampuan (*ability*) dan ketepatan persepsi (*accuracy of perception*) (Rivai, 2006: 309-310). Dalam *The Webster Dictionary* memberikan tiga arti kata *performance*, yaitu: (1) Kinerja adalah prestasi yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya, tentang mobil yang sangat cepat (*high performance cars*), (2) Kinerja adalah pertunjukan yang biasanya digunakan dalam kalimat *folk dance performance* atau pertunjukan tarian-tarian rakyat, (3) Kinerja adalah pelaksanaan tugas misalnya dalam kalimat dalam *performance his duties* (Achmad S. Ruky, 2008: 14). hal tersebut mengungkapkan bahwa kinerja pegawai akan terus meningkat seiring dengan kontribusi tempat kerja terhadap pekerjaan yang sudah dikerjakannya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengkaji serta mengetahui lebih mendalam tentang seberapa besar beban kerja, fasilitas serta keadilan organisasi terhadap kinerja. Sehingga penulis mengangkat judul penelitian

tentang “Pengaruh Beban Kerja, Fasilitas, dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja” (Survei pada Aparatur Desa Di Kabupaten Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana beban kerja, fasilitas, dan keadilan organisasi pada aparatur desa di Kabupaten Tasikmalaya;
2. Bagaimana pengaruh beban kerja, fasilitas, dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Beban kerja, fasilitas, dan keadilan organisasi pada aparatur desa di Kabupaten Tasikmalaya;
2. Pengaruh beban kerja, fasilitas, dan keadilan organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada aparatur desa di Kabupaten Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1. Bagi Organisasi, melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan program keadilan organisasi dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kegiatan di Kantor Desa dengan

melihat aspek beban kerja dan fasilitas kerja sehingga Kantor Desa bisa mengetahui untuk memengaruhi kinerja pegawai;

2. Bagi Penulis Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada. Dan sebagai syarat bagi peneliti menempuh program pascasarjana di Magister Manajemen Universitas Siliwangi;
3. Bagi Pihak lain Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Desa di Kabupaten Tasikmalaya Jawa Barat dengan menggunakan Survei secara online / questioner

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret bulan sampai Mei 2024. Secara umum riset ini dilaksanakan dengan mencakup 3 (tiga) tahapan, yaitu pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data (jadwal terlampir).