

ANALISIS PERBEDAAN KINERJA PERANGKAT DESA SEBELUM DAN SESUDAH MENGIKUTI PELATIHAN

Sugit Cahyono

Prodi Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional 'Veteran' Yogyakarta, Indonesia
email: gt_messi@yahoo.co.id

Abstract

In realizing the implementation of village governance that is honest, fair, transparent, and following the wishes of the community, it is necessary that village officials who have competence in village governance. Training to increase the capacity of village officials in the field of village governance is very important to establish quality village officials. Researchers try to find out whether there are differences in the level of performance of village officials before and after attending training at the Yogyakarta Village Government Office. Based on research through different tests with paired sample t-test, there are significant differences in performance improvement, before and after training. It can be concluded that the village apparatus who have attended training at the Yogyakarta Village Government Office has improved performance.

Keywords: training, performance, village officials.

Abstrak

Di dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan desa yang jujur, adil, transparan, dan sesuai dengan keinginan masyarakat maka diperlukan perangkat desa yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. Pelatihan peningkatan kapasitas aparatur desa di bidang pemerintahan desa sangat penting untuk membentuk aparatur desa yang berkualitas. Peneliti mencoba untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan tingkat kinerja aparatur desa sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan di Kantor Pemerintah Desa Yogyakarta. Berdasarkan penelitian melalui uji beda dengan uji paired sample t-test terdapat perbedaan peningkatan kinerja yang signifikan sebelum dan sesudah pelatihan. Dapat disimpulkan bahwa perangkat desa yang pernah mengikuti pelatihan di Kantor Pemerintah Desa Yogyakarta mengalami peningkatan kinerja.

Kata kunci: pelatihan, kinerja, perangkat desa.

Pendahuluan

Pemerintah Desa merupakan organisasi publik yang merupakan suatu wadah yang di dalamnya terdapat individu-individu sebagai perangkat desa yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai suatu organisasi Pemerintah desa tidak bisa dipisahkan dengan faktor sumber daya manusia atau perangkat desa dan tujuan yang hendak dicapai. Tujuan yang akan dicapai suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Salah satu kuncinya adalah sejauhmana mana tingkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki sumber daya manusianya baik pimpinan maupun bawahan dalam menjalankan tupoksinya. Perangkat desa merupakan

unsur terpenting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, kemampuan perangkat desa menjadi penentu dalam tercapainya pelaksanaan pembangunan desa yang baik, transparan, dan akuntabel, disamping peran lembaga kemasyarakatan desa dan masyarakat.

Untuk mewujudkan kinerja perangkat desa yang baik harus dilakukan upaya peningkatan kapasitas berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap dengan pelatihan-pelatihan terkait penyelenggaraan pemerintahan desa. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menyebutkan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan yaitu: 1) meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan, dan sikap untuk dapat

melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; 2) menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan; 3) memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; dan 4) menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas untuk melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan bagi aparatur desa dan kelembagaan kemsyarakatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016 Tahun Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri merupakan unit pelaksana teknis di bidang pemerintahan desa yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Bina Pemerintahan Desa, Kementerian Dalam Negeri (Pasal 1 Ayat 1).

Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan pelatihan di bidang pemerintahan desa bagi kepala desa, perangkat desa, badan permusyawaratan desa, lembaga kemasyarakatan desa, dan lembaga adat desa (Pasal 2). Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi: a. pelaksanaan pelatihan dibidang penataan dan administrasi pemerintahan desa; b. pelaksanaan pelatihan di bidang kelembagaan dan kerjasama desa, serta keuangan dan aset desa; dan c. pelaksanaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, administrasi umum, perpustakaan, perlengkapan, dan rumah tangga (Pasal 3). Wilayah kerja Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta terdiri dari 10 (sepuluh) provinsi, meliputi : Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Daerah

Istimewa Yogyakarta, Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, dan Kalimantan Utara.

Materi yang diberikan dalam pelatihan mencakup kewenangan Kementerian Dalam Negeri dalam memfasilitasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2015 tentang Kementerian Dalam Negeri meliputi penataan desa, penyelenggaraan administrasi pemerintahan desa, pengelolaan keuangan dan aset desa, produk hukum desa, pemilihan kepala desa, perangkat desa, pelaksanaan penugasan urusan pemerintahan, kelembagaan desa, kerja sama pemerintahan, serta evaluasi perkembangan desa. Selain itu juga diberikan materi terkait kepemimpinan, etos kerja, komunikasi efektif, dan motivasi.

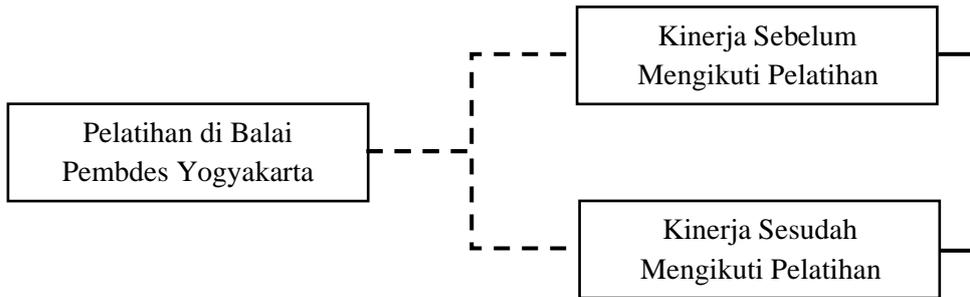
Tinjauan Pustaka

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur bagi organisasi untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja mempunyai peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi dan tujuannya.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting untuk diperhatikan oleh organisasi, karena

sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara pelatihan merupakan suatu

proses belajar mengajar terhadap pengetahuan dan ketrampilan tertentu serta sikap agar peserta semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar (Sibarani, 2002). Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah asosiatif. Metode Penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2014) pendekatan rumusan masalah asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Bentuk hubungan rumusan masalah penelitian ini adalah hubungan klausal, yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat dimana ada variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat. Metode ini dapat membantu mengumpulkan data historis dan mengamati secara seksama mengenai aspek-aspek tertentu yang berkaitan erat dengan masalah yang diteliti sehingga akan diperoleh data-data yang menunjang penyusunan laporan penelitian.

Data yang diperoleh kemudian diproses dan dianalisis lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang telah dipelajari

sehingga diperoleh gambaran mengenai objek tersebut dan kemudian dapat ditarik kesimpulan mengenai masalah yang diteliti. *Paired Sampel t-test*, adalah jenis uji statistika yang bertujuan untuk membandingkan rata-rata dua grup yang saling berpasangan. Sampel berpasangan dapat diartikan sebagai sebuah sampel dengan subjek yang sama namun mengalami dua perlakuan atau pengukuran yang berbeda, yaitu pengukuran sebelum dan sesudah dilakukan sebuah pelatihan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Validitas instrumen penelitian adalah ketepatan dari suatu instrumen penelitian atau alat pengukur terhadap konsep yang akan diukur, sehingga instrumen ini akan mempunyai kevalidan dengan taraf yang baik. Menurut Arikunto (2010) bahwa “Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.” Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Hasil uji validitas ditampilkan dalam Tabel 1.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010) bahwa

“Reliabilitas menunjuk pada suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik”. Pada penelitian ini, penulis berusaha mengukur tingkat reliabilitas instrumen dengan

menggunakan rumus *Spearman-Brown* dengan teknik belah dua ganjil-genap. Jika nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Hasil uji reliabilitas ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Produktivitas	Produktivitas1	0,770	0,30	Valid
	Produktivitas2	0,777	0,30	Valid
	Produktivitas3	0,694	0,30	Valid
	Produktivitas4	0,690	0,30	Valid
	Produktivitas5	0,836	0,30	Valid
	Produktivitas6	0,731	0,30	Valid
	Produktivitas7	0,838	0,30	Valid
	Produktivitas8	0,717	0,30	Valid
	Produktivitas9	0,649	0,30	Valid
Kualitas Layanan	KualitasLayanan1	0,731	0,30	Valid
	KualitasLayanan2	0,701	0,30	Valid
	KualitasLayanan3	0,841	0,30	Valid
	KualitasLayanan4	0,746	0,30	Valid
	KualitasLayanan5	0,801	0,30	Valid
	KualitasLayanan6	0,817	0,30	Valid
	KualitasLayanan7	0,873	0,30	Valid
Akuntabilitas	Akuntabilitas1	0,733	0,30	Valid
	Akuntabilitas2	0,756	0,30	Valid
	Akuntabilitas3	0,760	0,30	Valid
	Akuntabilitas4	0,620	0,30	Valid

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Produktivitas	0,929	Reliabel
Kualitas Layanan	0,930	Reliabel
Akuntabilitas	0,864	Reliabel

Hasil

Berdasarkan data peserta pelatihan dan pengembangan Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta, lebih banyak berada pada interval usia 25-35 tahun sebanyak 22 orang dengan presentase 55 %, peserta yang berusia 36-45 tahun sebanyak 9 orang dengan presentase 22,5 %, peserta pelatihan yang berusia 46-60 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 12,5 %, dan peserta yang berusia 15-24 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 10 %. Dari sisi jenis kelamin peserta pelatihan dan pengembangan Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta lebih banyak peserta laki-laki sebanyak 28 orang dengan presentase 70 % dan perempuan 12 orang dengan presentase 30 %. Status peserta pelatihan dan

pengembangan Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta lebih banyak sudah menikah sebanyak 36 orang dengan presentase 90 % dan belum menikah 4 orang dengan presentase 10 %. Ditinjau dari latar belakang pendidikan peserta pelatihan dan pengembangan Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta lebih banyak berpendidikan akhir SMA sebanyak 28 dengan presentase 70 % dan berpendidikan S1 sebanyak 12 orang dengan presentase 30 %. Sedangkan masa kerja peserta pelatihan dan pengembangan Balai Pemerintahan Desa di Yogyakarta dibawah 1 tahun sebanyak 32 % dengan presentase 80 % dan diatas 1 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 20 %.

Pada saat sebelum diberi pelatihan, terdapat 26 responden dengan kinerja

rendah. Setelah diberi pelatihan, sebanyak 1 responden yang sebelumnya kinerjanya rendah, sekarang kinerjanya menjadi sedang (mengalami peningkatan kinerja setelah diberi pelatihan) dan sebanyak 25 responden yang sebelumnya kinerjanya rendah, sekarang kinerjanya menjadi tinggi (mengalami peningkatan kinerja setelah

diberi pelatihan). Pada saat sebelum diberi pelatihan, terdapat 14 responden dengan kinerja sedang. Setelah diberi pelatihan, sebanyak 6 responden yang sebelumnya kinerjanya sedang, sekarang kinerjanya menjadi tinggi (mengalami peningkatan kinerja setelah diberi pelatihan).

Tabel 3. Rata-Rata Kinerja Sebelum dan Sesudah Pelatihan

	Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kinerja Sebelum Pelatihan	2,5463	40	0,17988	0,02844
Kinerja Sesudah Pelatihan	3,5487	40	0,20207	0,03195

Diketahui berdasarkan Tabel 3, rata-rata kinerja sebelum pelatihan adalah 2,5463, sementara rata-rata kinerja sesudah pelatihan adalah 3,5487. Terlihat bahwa secara rata-rata, terjadi peningkatan kinerja, sebelum dan sesudah pelatihan. Selanjutnya

dilakukan pengujian statistika, yakni dengan menggunakan uji statistika uji dependen (*dependen t-test*). Pengujian statistika dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan kinerja yang signifikan, sebelum dan sesudah pelatihan.

Tabel 4. Paired t-test

	Mean	Std. Deviation	t	Sig	Keterangan
Kinerja Sebelum Pelatihan – Kinerja Sesudah Pelatihan	-1,00250	0,32737	-19,367	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian statistika pada Tabel 4 diperoleh nilai *Sig.* (*2-tailed*) $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja yang signifikan, sebelum dan sesudah pelatihan. Artinya ada perbedaan tingkat kinerja perangkat desa sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan yaitu mengalami peningkatan tingkat kinerja.

Pembahasan

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian ada perbedaan tingkat kinerja perangkat desa sebelum dan sesudah pelatihan, hasilnya perangkat desa mengalami peningkatan tingkat kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data kuesioner variabel kinerja yang menunjukkan adanya perubahan

peningkatan signifikan nilai rata-rata perangkat desa. Sehingga dapat disimpulkan tingkat kinerja perangkat desa mengalami peningkatan dari sebelum mengikuti pelatihan dan sesudah mengikuti pelatihan.

Kinerja perangkat desa yang berkualitas menjadi kunci keberhasilan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan desa baik, sehingga pemerintah desa harus serius dalam meningkatkan kapasitas perangkat desa. Dengan kinerja yang baik pemerintah desa akan dapat mewujudkan pembangunan desa sesuai kebutuhan masyarakat, mampu menciptakan masyarakat yang berdaya sehingga masyarakat dapat mandiri, kreatif, inovatif, dan mampu berkontribusi terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa. Dengan kinerja yang baik pemerintah desa juga dapat membina masyarakat desa dengan baik, sehingga tujuan akhir dari suatu perencanaan nasional yaitu

terciptanya masyarakat yang sejahtera akan terwujud.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan analisa pembahasan yang telah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa perangkat desa yang telah mengikuti pelatihan di Balai Pemerintahan Desa Yogyakarta mengalami peningkatan kinerja. Pelatihan yang disesuaikan dengan jabatan perangkat desa mampu meningkatkan kompetensi perangkat desa sehingga tanggungjawab dalam menyelenggarakan pemerintahan desa dapat dilaksanakan dengan baik. Perangkat desa akan mampu bekerja dengan disiplin, motivasi yang tinggi, memahami kebijakan-kebijakan pemerintah, terampil dalam menyusun perencanaan desa, menggali permasalahan dan potensi desa, serta mampu berperilaku yang jujur, adil, transparan dalam melayani masyarakat.

Daftar Pustaka

Agus D., 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Studi

Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada.

Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Mangkunegara Prabu Anwar A.A., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sibarani, Panggabean M., 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Peraturan Presiden Nomor 11 Tahun 2015 tentang Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 106 Tahun 2016 Tahun Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Balai Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri.