

ANALISIS KINERJA KEPALA DESA MUARO SENTAJO KECAMATAN SENTAJO RAYA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Kevin pratama

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi,
Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi

kevinpratamaaa23@gmail.com

Abstract

This study aims to determine how the performance of Muaro Sentajo village head. The village head is responsible for fostering, developing and advancing his village so that the community is developed and prosperous. In addition, the village head is responsible for security, order, public health, the comfort of life of the people in the village they lead. village head's performance is basically a performance or for work done by the village head in carrying out his duties as an educator. the quality of the village head's performance will largely determine the quality of development outcomes, because the village head is the most a lot of direct contact with the village community. Village head's performance is shown when he carries out his role and function in his environment, including in village organizations. In fact, many factors influence the behavior of the village head, so that when applied to the work process it can be used as a basis for managing background analysis that affects the performance of the village head. The aim of this research is to find out how the performance of the village head of Muaro Sentajo. The object of this study is the village apparatus of Muaro Sentajo and the community of 8 people. This research uses descriptive qualitative method. The results of the research of the village headman Muaro Sentajo are good. This is evidenced by good village management and many developments that have a positive impact on the community of Muaro Sentajo.

Keywords: Village Head Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, bagaimana kinerja kepala desa Muaro Sentajo. kepala desa bertanggung jawab untuk membina, mengembangkan dan memajukan desa yang dipimpin nya sehingga masyarakat maju dan sejahtera. disamping itu, kepala desa bertanggung jawab atas rasa aman, ketertiban, kesehatan masyarakat, dan kenyamanan hidup masyarakat yang berada di wilayah desa yang dipimpin nya. kinerja kepala desa pada dasarnya merupakan kinerja atau untuk kerja yang dilakukan oleh kepala desa dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. kualitas kinerja kepala desa akan sangat menentukan kualitas hasil pembangunan, karena kepala desa merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat desa. kinerja kepala desa ditunjukkan ketika ia melaksanakan peran dan fungsinya pada lingkungan nya, termasuk dalam organisasi desa. pada kenyataannya, banyak faktor yang memengaruhi perilaku kepala desa, sehingga bila diterapkan pada proses pekerjaan maka dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis latar belakang yang memengaruhi kinerja kepala desa. tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja kepala desa Muaro Sentajo. Objek penelitian ini adalah aparatur desa Muaro Sentajo dan masyarakat yang berjumlah 8 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. hasil penelitian kinerja kepala desa muaro sentajo baik. hal itu dibuktikan dengan pengelolaan desa yang baik serta banyak nya pembangunan yang berdampak positif bagi masyarakat muaro sentajo.

Kata kunci: Kinerja Kepala Desa

I. PENDAHULUAN

Kepala desa merupakan pimpinan penyelenggara desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama BPD (Badan Permusyawaratan Desa), perangkat desa tersebut bertugas untuk membangun desa dan peningkatan kesejahteraan masyarakat dan juga untuk mengembangkan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada di desa tersebut. Kepala desa juga bertugas untuk mengembangkan potensi masyarakat dalam desa tersebut, masyarakat diberikan pelayanan yang baik sehingga masyarakat ikut serta dalam pengembangan desa tersebut, salah satu contohnya masyarakat diberikan pelatihan dalam bidang pengembangan usaha untuk meningkatkan taraf hidup.

Kepala desa juga berfungsi untuk mengajak masyarakat dalam partisipasi gotong-royong dalam desa tersebut bertujuan untuk mengarahkan masyarakat semakin aktif dalam menata dan menjaga kebersihan desa tersebut, selain itu kepala desa juga memberikan sosialisasi dan arahan bimbingan kepada masyarakat baik melalui pendidikan tentang politik. Berbagai pelatihan yang diberikan kepada masyarakat bertujuan untuk menumbuhkan keikutsertaan masyarakat dalam desa. Hal ini suatu kebijakan dan tanggung jawab kepala desa yang mengayomi masyarakat, sehingga masyarakat semakin sadar dalam peningkatan partisipasi politik masyarakat secara khusus dalam pemberian hak pilih suara dalam desa.

Menurut UU No. 32 Tahun 2004, Desa merupakan satu kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yuridiksi, berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat, yang diakui atau dibentuk dalam sistem pemerintahan Nasional yang berada di kabupaten / kota, sebagaimana disebutkan dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Landasan pemikiran dalam pengaturan mengenai desa, adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat.

Salah satu persoalan mendasar dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun desa adalah cara membangun atau menciptakan mekanisme pemerintahan yang dapat mengemban misinya dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera secara berkeadilan. Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat tersebut, pemerintah harus melaksanakan pembangunan berdasarkan aspirasi masyarakat, dan memberikan pelayanan publik dengan sebaik-baiknya. Peran masyarakat dan sektor swasta merupakan kunci penting dalam mengembangkan demokrasi. Partisipasi aktif, kebebasan dan keterbukaan berpendapat serta akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan adalah sarana utama bagi suatu negara, sektor swasta dan masyarakat agar mereka dapat bahu membahu membangun demokrasi dan tata kelola pemerintahan yang lebih baik.

Desa sebagai unit pemerintahan terkecil dibawah kecamatan dalam prakteknya berhubungan langsung dengan masyarakat. Di kantor desalah masyarakat mengurus KTP, masalah tanah dan memusyawarahkan urusan-urusan publik dan sebagainya dengan kata lain didesalah ujung tombak pelayanan publik. Kinerja Kepemimpinan yang sesungguhnya dari seorang kepala desa beserta aparat kemudian akan diterimanya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat. Permasalahan yang terjadi dan sangat berpengaruh dalam penelitian ini adalah permasalahan kualitas kinerja kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam bentuk pembangunan, baik secara fisik maupun non fisik dan juga masalah rendahnya tingkat musyawarah yang dilakukan desa dalam menunjang kesejahteraan masyarakat. Sedangkan yang kita ketahui bahwa Kinerja kepemimpinan yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Akan tetapi didalam kinerja tersebut harus memiliki beberapa kriteria agar meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan bisa berjalan sesuai apa yang diinginkan. Untuk meningkatkan kinerja yang baik seorang pemimpin harus introspeksi diri demi tercapainya kinerja yang lebih baik kedepannya, bekerja sesuai posisi, porsi, dan jobnya masing-masing.

Berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan desa, berarti yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah hubungan antara kepala desa dengan BPD, perangkat desa, dan lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya yang ada di desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam bentuk pembangunan. Guna mewujudkan tugas tersebut, pemerintah desa dituntut untuk senantiasa melakukan perubahan yang konstruktif, apakah dari segi kepemimpinan maupun kinerja birokrasi yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas dan bermakna, sehingga kinerja kepemimpinan kepala desa benar-benar makin mengarah pada praktek penyelenggaraan partisipasi masyarakat pemerintahan desa yang baik (good governance).

Pembangunan merupakan salah satu tolak ukur kemajuan dan perkembangan suatu negara maupun daerah. Pada dasarnya pembangunan selalu bersumber pada tiga komponen pokok pembangunan antara lain : masyarakat, pemerintah dan pihak swasta. Kegiatan pemerintah untuk melaksanakan pembangunan pada saat ini sangat berat, maka sangat diperlukan adanya keikutsertaan seluruh lapisan masyarakat untuk dapat melaksanakan partisipasi, bekerja keras, karena kunci keberhasilan pembangunan yaitu kerja keras dan kerja sama dari seluruh warga negara tanpa terkecuali.

Pembangunan masyarakat desa merupakan gerakan pembangunan yang didasarkan atas peran serta dan swadaya gotong royong masyarakat. Atas dasar hal tersebut maka kesadaran, peran serta dan swadaya masyarakat perlu ditingkatkan agar partisipasi masyarakat dalam pembangunan akan dirasakan sebagai suatu kewajiban bersama. Dengan partisipasi dan peran serta di sini bukan berarti masyarakat itu hanya berfungsi untuk memberikan dukungan dan keikutsertaan dalam proses pembangunan, tetapi juga menikmati hasil-hasil pembangunan itu sendiri. Dengan demikian akan tercipta sense of belonging dan sense of responsibility dalam proses pembangunan menuju tercapainya peningkatan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Seorang pemimpin dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat, seyogianya mampu menjalankan peranan secara fokus atau dengan kata lain, Kepala desa dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pemimpin harus dapat menjalankan peranannya dengan penuh tanggung jawab untuk dapat meningkatkan partisipasi masyarakat sehingga diharapkan memberikan efek yang nyata serta dampak yang positif bagi peningkatan kesejahteraan, dan pemberdayaan masyarakat terhadap pembangunan desa.

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh Kinerja orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab.

Sebuah organisasi dalam mencapai tujuan tentunya membutuhkan sumber daya manusia menunjang, berdasarkan konsep perubahan suatu organisasi yang melakukan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Maka peran sumber daya manusia pada masa kini akan menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan sebuah aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga / organisasi, baik instansi pemerintah, badan usaha milik negara, lembaga sosial ataupun perusahaan swasta.

Kinerja seorang Kepala Desa sebagai kepala pemerintah desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintahan desa. Dalam

melaksanakan sebagian urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan dan pembangunan perekonomian masyarakat desa. disisi lain, kepemimpinan kepala desa merupakan salah satu aspek yang menonjol dan berpengaruh terhadap keberhasilan atau gagalnya pembangunan desa, desa dalam hal ini adalah organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpin keadaan ini sesuai dengan pendapat ahli Ricky W.Griffin (dalam irham 2016:122)

Kantor Kepala Desa Muaro Sentajo mempunyai tugas:

1. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila, melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Memelihara ketentraman dan ketertibatan masyarakat.
4. Melaksanakan kehidupan demokrasi.
5. Melaksanakan prinsip tata pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.
6. Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa.
7. Menaati dan menegakan seluruh peraturan perundang-undangan.
8. Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik.
9. Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa.
10. Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa.
11. Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa.
12. Mengembangkan pendapatan masyarakat dan desa.
13. Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat.
14. Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa.
15. Mengembangkan potensi sumber daya alam dan melestarikan lingkungan hidup.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan didapatkan data bahwa Faktor yang membuat kurangnya tingkat partisipasi masyarakat Desa Muaro Sentajo yaitu belum optimal atau masih kurang fokusnya Kepala Desa terhadap kinerja kepemimpinannya selaku pemimpin desa tersebut, sehingga berpengaruh kepada masyarakat desa Muaro sentajo dimana berkurangnya peningkatan kesejahteraan dan pemberdayaan partisipasi masyarakat dalam pembangunan Desa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Stoner (dalam tika 2006:121) dalam bukunya management mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan.

Menurut bernardin dan russel (dalam Tika 2006:121) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Handoko (dalam Tika 2006:121) dalam bukunya manajemen personalia dan sumber daya mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Prawiro Suntoro (dalam Tika:2006:121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari empat defenisi kerja diatas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan;
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan atau pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- c. Pencapaian tujuan organisasi
- d. Periode waktu tertentu

2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Wibowo (2011:98) Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. mempengaruhi dalam bentuk satelit model. kinerja organisasi diperoleh terjadinya integrasi dan faktor-faktor pengetahuan, sumber daya bukan manusia, posisi strategis, proses sumber daya manusia dan struktur. Kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari persepektif pihak yang mempertimbangkan.

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (dalam Wibowo 2011:100) sebagai berikut:

- a. Personal factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. Leadership factors, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. Team factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. System factors, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. Contextual/situational factors, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal

Menurut Edward Burnett (dalam Tika 2006:2) budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan berbagai kemampuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Tika 2006:3) Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Dari definisi budaya di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam

- a. budaya terdiri dari:
- b. Ilmu pengetahuan;
- c. Kepercayaan;
- d. Seni;
- e. Moral;
- f. Hukum;
- g. Adat istiadat;
- h. Perilaku atau kebiasaan (norma) masyarakat;
- i. Asumsi-asumsi dasar;
- j. Sistem nilai;
- k. Pembelajaran atau pewarisan;
- l. Masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal serta cara mengatasinya

Beberapa pengertian tersebut memberi gambaran bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh kepala desa untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. dengan demikian, istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh kepala desa dalam melaksanakan aktivitas tertentu. kinerja kepala desa akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh kepala desa dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. kinerja adalah akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan, yaitu keterampilan, upaya, dan sifat-sifat keadaan eksternal. keterampilan dasar yang dibawa kepala desa ke tempat kerja dapat berupa pengetahuan, kemampuan, serta kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Pada era yang

berbasis informasi dewasa ini, kepala desa akan menjadi sumber kekuatan bagi masyarakat untuk mencapai tujuannya apabila kepala desa tersebut memiliki kemampuan yang handal serta relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dilaksanakan. dalam hubungan ini, kepala desa sebagai pengayom masyarakat dan desainer masa depan masyarakat, jelas memerlukan kemampuan yang memadai agar dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi perkembangan masyarakat dalam situasi yang semakin kompetitif. kepala desa harus berupaya untuk mengembangkan kemampuan kepala desa sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan pembangunan, baik sekarang maupun dimasa yang akan datang berdasarkan proyeksi pengembangan desa yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang telah dipilih.

Upaya tersebut hanya sebagian kecil yang diutamakan. selain itu, masih banyak upaya-upaya lain agar proses pekerjaan di desa berjalan lancar dan memperoleh hasil yang memuaskan. untuk itu, kepala desa harus bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya. tujuan utama kepala desa bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. adapun jenis pekerjaan yang hendak dilakukannya tergantung kepada kemampuan kerja yang dimiliki oleh kepala desa yang bersangkutan. dalam bekerja, pasti ada aktivitas yang dilakukan oleh kepala desa, baik berbentuk tenaga maupun yang berbentuk pemikiran yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Bekerja mengandung arti “melaksanakan sesuatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati”. sementara itu, pandangan modern melihat kerja sebagai :

1. Aktivitas dasar kepala desa, karena merupakan hal yang sangat esensial dalam kehidupan kepala desa
2. Kerja memberikan status dan mengikat kepala desa pada individu lain atau masyarakat
3. Kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna pada kehidupan kepala desa

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pekerjaan kepala desa adalah aktivitas yang dilakukan kepala desa, baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan untuk mendapatkan kepuasan. pekerjaan kepala desa dapat juga dikatakan sebagai keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmani dan rohani yang dilakukan kepala desa untuk mencapai tujuan tertentu, terutama yang berhubungan dengan kelangsungan hidupnya dan tujuan pembangunan desa.

Motivasi Kerja Kepala Desa

Menurut Tabrani Rusyan (2017:107) Faktor utama kepala desa bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. semua itu tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja kepala desa mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Kinerja merupakan sejauh mana kepala desa telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi masyarakat, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan kepala desa maupun dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi masyarakat. kinerja merupakan cerminan dari keseluruhan cara kepala desa dalam menetapkan tujuan prestasinya. kepala desa yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. perbedaan kinerja antar kepala desa dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu kepala desa. meningkatkan kinerja adalah salah satu tujuan utama penilain kinerja. untuk itu, perlu dipahami defenisi dan faktor-faktor yang memengaruhinya. cukup banyak ahli mendefenisikan dan meneliti faktor-faktor yang memengaruhinya. kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas, baik tugas di dalam kantor maupun diluar kantor yang bersifat kedinasan

Kinerja kepala desa merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Selanjutnya, Walker mengatakan bahwa usaha dipengaruhi oleh perasaan positif atau negatif kepala desa tentang dampak atau penghargaan yang akan diperoleh akibat pencapaian kinerja, pengharapan bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan penyelesaian tugas yang ditetapkan, dan pengharapan bahwa penyelesaian tugas akan memberikan suatu outcome atau reward.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu data yang dikumpulkan berupa kata-kata, bukan berupa angka. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia, karena penelitian ini bertujuan untuk memperjelas keadaan subjek yang akan diteliti. Penelitian kualitatif juga memiliki asumsi-asumsi filosofis, strategi-strategi penelitian, dan metode-metode pengumpulan, analisis, dan interpretasi data yang beragam. Meskipun prosesnya sama, prosedur-prosedur kualitatif tetap mengandalkan data berupa teks dan gambar, memiliki langkah-langkah unik dalam analisis datanya, dan bersumber dari strategi-strategi penelitian yang berbeda-beda. Adapun tujuan penelitian deskriptif adalah untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data atau dokumen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan penelitian dan pengumpulan data di lapangan, baik melalui wawancara dan pengamatan langsung maka dapat di peroleh berbagai data dan informasi dari informan yang berjumlah 8 orang dalam kaitannya dengan Analisis Kinerja Kepala Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi. Data-data yang peneliti peroleh melalui data sekunder akan di uraikan sesuai dengan kenyataan di lapangan. Dan adapun hasil wawancara langsung kepada pihak yang terkait dengan Analisis Kinerja Kepala Desa Muaro Sentajo Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten Kuantan Singingi untuk mendapatkan gambaran mengenai responden

Kinerja adalah tindakan menampilkan atau melaksanakan suatu kegiatan, kinerja kepala desa akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. (Tabrani Rusyan 2017:34).

Adapun Indikator-Indikator Efektivitas dengan Item Penilaian adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu yang relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja. Kemampuan ini dibentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Danah Zohar and Ian Marshall mengungkapkan bahwa kemampuan intelektual adalah kemampuan dan kemauan yang berkaitan dengan pemecahan masalah-masalah yang bersifat rasional atau strategik. Adapun Item penilaian pada indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a. Berprestasi

Kemampuan atau semangat kepala desa untuk berusaha mencapai kinerja terbaik dengan menerapkan tujuan yang menantang serta menggunakan cara yang lebih baik secara terus menerus. Untuk itu, kepala desa memacu pekerjaannya dengan semangat dan intensitas tinggi serta tidak loyo.

dengan semangat dan intensitas tinggi, tidak loyo dan malas-malasan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, baik di kantor maupun di luar kantor dan selalu mengembangkan ide-ide tersebut dalam melaksanakan proses kerja untuk mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu, kepala desa harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan prestasi dengan cara aktif, kreatif dan interaktif dalam bekerja.

b. Inisiatif

Kemauan kepala desa untuk bertindak, atau sifat keinginan untuk mengetahui hal-hal yang baru dengan mengevaluasi, menyeleksi, dan melaksanakan berbagai metode serta strategi untuk meningkatkan kinerja. Inisiatif juga sangat berkaitan erat dengan konsep kreativitas, yaitu kecerdasan yang berhubungan dengan kemampuan untuk berfikir dan bertindak secara berbeda dari kebiasaan dan lebih efektif. Kecerdasan inisiatif harus dimiliki oleh kepala desa dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya inisiatif dari kepala desa, kepala masyarakat tidak akan repot memberikan tugas kepada kepala desa, sebab kepala desa sudah melaksanakan apa yang harus dikerjakan dan tidak harus menunggu perintah dari kepala masyarakat ataupun instansi terkait. Inisiatif yang dikerjakan kepala desa bisa berupa perubahan pengembangan maupun pembaharuan ataupun metode lama, tetapi masih sesuai dengan hal-hal baru dan program yang disarankan seperti pelaksanaan pembangunan.

c. Penguasaan Informasi

kepedulian kepala desa untuk meningkatkan kualitas keputusan dan tindakan berdasarkan informasi yang handal dan akurat serta berdasarkan pengalaman dan pengetahuan atas kondisi lingkungan kerja.

2. Indikator Kecerdasan Emosional

Menurut Tjakraatmadja (dalam Rusyan 2017:89) Emosional adalah karakter sikap serta perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri serta memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relative stabil ketika menghadapi berbagai permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan mental atau emosional.

Menurut Goleman (dalam Rusyan 2017:89) menjelaskan bahwa kemampuan emosional sebagai sebuah kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dengan baik, mampu mengenali emosi orang lain, serta mampu menjalin hubungan positif dengan orang lain agar menghasilkan kinerja pada suatu pekerjaan tertentu. Kecerdasan emosional merupakan kapasitas untuk berfikir dan mengenal kemampuan untuk merasakan secara akurat, menilai, dan mengekspresikan emosi.

Menurut Spencer (dalam Rusyan 2017:89) Kemampuan emosional individu terinternalisasi dalam bentuk enam tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut:

a. Sensitivitas atau saling pengertian

Kemampuan dan kemauan untuk memahami, mendengarkan dan menanggapi hal-hal yang tidak dikatakan kepala desa, yang bisa berupa pemahaman atas pemikiran dan perasaan serta kelebihan dan keterbatasan.

b. Kepedulian terhadap kepuasan masyarakat internal dan eksternal

yaitu keinginan untuk membantu serta melayani masyarakat secara internal dan eksternal. Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif pada berbagai situasi serta mampu melihat setiap perubahan situasi.

c. Komitmen pada masyarakat

kemampuan kepala desa untuk meningkatkan diri pada visi dan misi masyarakat dengan memahami kaitan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan tujuan pembangunan secara keseluruhan

Perencanaan yang matang dalam pembangunan adalah suatu rangkaian persiapan tindakan untuk mencapai suatu tujuan atau suatu keberhasilan dalam penggunaan dana desa dalam pembangunan. Dengan adanya perencanaan yang matang maka suatu organisasi atau instansi akan mencapai suatu tujuan dengan berhasil. Di karenakan perencanaan adalah salah satu faktor utama dalam sebuah keberhasilan dalam suatu organisasi/instansi tanpa ada perencanaan maka suatu organisasi/instansi tidak akan berjalan dengan baik/maksimal

3. Kecerdasan Sosial

Kecerdasan sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerjasama dengan orang lain yang relative stabil ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial.

Menurut Spencer (dalam Rusyan 2017:100) kemampuan sosial individu terinternalisasi dalam bentuk tujuh tingkat kemauan dan kemampuan sebagai berikut :

a. Mengarahkan bawahan

Mengarahkan bawahan yaitu kemampuan memerintah, memengaruhi dan mengarahkan bawahan dengan melaksanakan strategi serta hubungan interpersonal agar mereka mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kemampuan untuk meningkatkan keahlian bawahan atau orang lain dengan memberikan umpan balik yang bersifat membangun berdasarkan fakta yang spesifik, memberikan pelatihan, serta memberi wewenang untuk memberdayakan dan meningkatkan partisipasinya.

b. Kerja tim

Keinginan serta kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian yang bermakna dari suatu tim untuk mencapai solusi yang bermanfaat bagi semua pihak.

c. Kesadaran bermasyarakat

kemampuan untuk memahami posisi dan kekuasaan secara komprehensif baik dalam masyarakat maupun dengan pihak-pihak eksternal. Pelaksanaan program-program yang telah ditentukan dalam pembangunan desa adalah suatu tindakan atau pelaksanaan dari sebuah rencana atau keputusan yang sudah ditetapkan atau disusun secara matang dan terperinci, yang biasanya dilakukan setelah perencanaan sudah dianggap siap dalam pembangunan desa.

4. Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar and Marshall (dalam Rusyan 2017:102) Kecerdasan spiritual adalah karakter dan sikap yang merupakan bagian dari kesadaran yang paling dalam pada kepala desa yang berhubungan dengan yang tidak hanya mengakui keberadaan nilai, tetapi juga kreatif untuk menemukan nilai-nilai baru. Menurut Ari Ginanjar (dalam Rusyan 2017:102) mengungkapkan delapan internalisasi karakter spiritual, yaitu berbakti dan memberi, jujur dan terpercaya, adil, kerjasama dan bersatu, berjuang dan bersikap teguh, ramah dan penyayang serta pengasih. Semua karakter tersebut akan menghasilkan paham spiritual, seperti integritas atau kejujuran, energy atau semangat, inspirasi atau inisiatif, bijaksana, dan keberanian dalam pengambilan keputusan.

a. Kemampuan bersikap Fleksibel atau adaptif

Kemampuan yang berlaku bagi masyarakat secara keseluruhan dan merujuk pada pengertian bidang yang harus dikuasai dengan baik oleh masyarakat agar berhasil

b. Kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi penderitaan

c. Kemampuan peran khusus

Kecerdasan spiritual muncul karena adanya perdebatan antara IQ dan EQ, oleh karena itu istilah tersebut muncul sebab IQ dan EQ dipandang hanya menyumbangkan sebagian dari penentu kesuksesan seseorang dalam hidup. Ada faktor lain yang ikut berperan yaitu kecerdasan spiritual yang lebih menekankan pada makna hidup dan bukan hanya terbatas pada penekanan agama saja

Sedangkan di dalam ESQ, kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya (hanif), dan memiliki pola pemikiran tauhidi (integralistik), serta berperinsip "hanya karena Allah". Kecerdasan spiritual (SQ) dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh. Dia juga

mengatakan bahwa kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri

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, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.. Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi. Untuk itu kinerja dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai moral maupun etika. Standar kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan acuan dalam mengadakan perbandingan terhadap apa yang dicapai dan apa yang diharapkan, atau kualitas kinerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan dan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual dapat mempengaruhi kinerja kepala desa, hal ini berarti semakin baik kecerdasan spiritual maka akan semakin baik pula kinerja kepala desa. kepala desa yang kecerdasan spiritualnya tinggi dan didukung lingkungan kerja yang juga spiritual, secara positif menjadi lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang tinggi, mampu bekerja dengan baik secara tim, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, Kecerdasan spiritual memberikan manusia moral, kemampuan menyesuaikan diri berdasarkan pengalaman dan cinta serta kemampuan setara.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dalam penulisan ini bahwasanya kinerja kepala desa muaro sentajo baik, hal itu dibuktikan dengan kepuasan yang diperoleh masyarakat selama mas endi menjabat serta pembangunan yang dapat dirasakan masyarakat. dari hasil wawancara pun dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan dijawab positif tentang kinerja kepala desa itu sendiri .

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ibu Ir.Hj.Elfi Indrawanis selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi
2. Bapak Zul Ammar,SE,ME selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi
3. Bapak Desriadi,S.Sos,M.Si selaku Pembimbing I serta Ketua Jurusan Administrasi Negara
4. Bapak Sahri Muharram,S.Sos,M.Si selaku Pembimbing Akademik dan Pembimbing II yang telah memberikan banyak bimbingan,motivasi dan tambahan ilmu untuk dapat menjadi mahasiswa yang lulus dengan bekal ilmu bermanfaat kedepannya.
5. Teristimewa untuk Kedua orang tua penulis yaitu Ayahanda M.Dedi terima kasih telah menjadi Ayah terbaik dan motivator terbaik yang selalu memberi dorongan moril dan materil serta mendukung apapun yang terjadi dan bekerja keras dalam mendidik untuk menjadikan penulis menjadi manusia yang kuat,semoga Allah Swt memberikan kesehatan dan rahmat nya.selanjutnya Ibunda Erni Tati,terima kasih telah menjadi ibu yang baik dan pemberi kasih sayang dan selalu mendoakan anaknya menjadi anak yang hebat semoga Allah Swt selalu memberikan kesehatan dan rahmatnya.
6. Seluruh Dosen Administrasi Negara,terima kasih atas ilmu yang telah diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Administrasi Negara.
7. Terima kasih kepada Bapak Kepala Desa Muaro Sentajo dan seluruh informan serta Tokoh masyarakat Desa yang telah memberikan bantuan dan informasi kepada penulis dalam menyusun Skripsi ini.
8. Terima kasih untuk seluruh keluarga besarku yang telah memberikan doa dan dukungannya

9. Rekan-rekan seperjuangan di program studi Ilmu Administrasi Negara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semangat dan kerjasamanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Afifuddin, 2012. *Pengantar Administrasi Pembangunan*. Bandung: Alfabeta
- Ali, Faried. 2015. *Teori dan Konsep Administrasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Andreas, Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*. Yogyakarta: Amara Books
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Fahmi, Irham. 2016. *Management Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta : Alfabeta
- Handoko, T.Hani. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: Salemba Empat
- Hasibuan, Melayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2010. *Organisasi dan Motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Yogyakarta: Gaya Media
- Pedoman Penulisan Tugas Akhir. Universitas Islam Kuantan Singingi
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2014. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soedaryono. 2000. *Tata Laksana Kantor*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafiie, Inu Kencana. 2009. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Bandung: Refika Aditama
- _____. 2010. *Ilmu Aministrasi Publik*. Jakarta: Reneka Cipta
- Syuhadhak, Mokhamad. 1996. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Pradnya Paramita
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Undang-undang tentang Peraturan Desa Nomor 6 Tahun 2014
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Wursanto. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi