

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, dimana penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Pusat mengharapkan suatu daerah itu dapat mengatur keperluan di daerah melalui otonomi daerah, baik urusan pemerintah kabupaten/kota maupun urusan pemerintah desa agar penyelesaian segala permasalahan yang ada di daerah bisa dengan cepat diatasi oleh pemerintah daerah. Pada praktiknya ternyata Undang-Undang 32 Tahun 2004 ini tidak secara jelas membahas tentang apa saja perangkat pemerintah yang ada di desa, sehingga dirancang lagi sebuah Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa.

Secara prinsip Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2005 memuat beberapa hal antara lain yang mengatur tentang kewenangan desa, kelembagaan pemerintah desa, aparatur desa, perencanaan desa, dan keuangan desa. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* organisasi.

Undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang desa, telah memberi harapan masyarakat dan aparatur desa untuk masuk pada level kehidupan yang lebih baik. Menurut pimpinan panitia khusus UU desa Budiman Sudjatmiko, kualitas sumber daya manusia, infrastruktur desa, birokrasi dan teknologi yang baik akan membuat orang-orang desa bisa menentukan sendiri seluruh anggaran dan hak demokrasi untuk pembangunan desa. Ia yakin masyarakat desa bisa mengimplementasikan UU Desa dengan baik (Subagyo:2013).

Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM Mandiri Perdesaan), dimulai pada tahun 2008 sebagai keberlanjutan pelaksanaan P2KP. Program Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan (P2KP) dilaksanakan sejak tahun 1999 sebagai suatu upaya pemerintah untuk membangun kemandirian masyarakat dan pemerintah daerah dalam menanggulangi kemiskinan secara berkelanjutan. Program ini sangat strategis karena menyiapkan landasan kemandirian masyarakat berupa lembaga kepemimpinan masyarakat yang representatif, mengakar dan kondusif bagi perkembangan modal sosial (*social capital*) masyarakat di masa mendatang serta menyiapkan program masyarakat jangka menengah dalam penanggulangan kemiskinan yang menjadi pengikat dalam kemitraan masyarakat dengan pemerintah daerah dan kelompok peduli setempat.

Program Pembangunan Infrastruktur Perdesaan (PIIP) 2008 merupakan bagian dari PNPM, dialokasikan untuk 2.060 desa di 176 kabupaten/kota di 26 Provinsi di Indonesia. Seluruh desa tersebut ialah usulan dari masyarakat dan pemerintah yang belum mendapatkan Program Kompensasi Pengurangan

Subsidi Bahan Bakar Minyak. Program ini menekankan partisipasi masyarakat dalam proses kegiatannya. Program Pembangunan Infrastruktur Perdesaan 2008, dititikberatkan penanganannya pada desa tertinggal yang memiliki pelayanan infrastruktur yang rendah. Fokus utama program ini adalah : (i) pengembangan masyarakat; (ii) pembangunan/peningkatan infrastruktur perdesaan; dan (iii) peningkatan peran *stakeholder* dan pemerintah daerah.

Pemerintah yang ada di desa merupakan suatu organisasi yang ada di Pemerintah Daerah dan wujud penyelenggaraan urusan pemerintahan, oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat. Terjadinya ketidak merataan suatu pembangunan desa itu bisa berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas warga masyarakat tersebut, dan seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kelangsungan desa. sehingga bukan hanya tugas pemerintah desa dalam pembangunan infrastruktur fisik, tetapi seperti apa solusi yang diberikan Pemerintah Kabupaten/Kota dalam menyeleksi proyek-proyek pembangunan di suatu desa.

Pembangunan di desa tidak boleh bercampur dengan unsur-unsur politik suatu kepala SKPD sehingga tidak berdampak pada desa yang sudah maju makin sejahtera dan desa yang belum maju makin melarat. Sistem perencanaan pembangunan nasional Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 yang meliputi pendekatan *top-down* dan *bottom up*, nampaknya akan menjamin keseimbangan antara prioritas nasional dengan aspirasi lokal

dalam perencanaan pembangunan daerah, termasuk di dalamnya pembangunan infrastruktur pada desa.

Namun pada kenyataannya banyak daerah yang belum sepenuhnya mengakomodasi aspirasi masyarakat lokal, ada sebagian besar proposal proyek pembangunan yang diajukan malah melewati berbagai kendala-kendala dari permainan birokrat yang ada di daerah.

Desa Geneng merupakan wilayah bagian timur dari kabupaten Wonogiri, dengan jarak \pm 45 km dari kota Wonogiri, bisa dikatakan jauh dari pusat pemerintahan kabupaten. Desa ini memiliki luas wilayah 585.9390 Ha, di huni oleh penduduk sebanyak 1270 KK, 4498 Jiwa.

Dari hasil pengamatan sementara, penulis menemukan beberapa permasalahan yang ada di desa Geneng yaitu: 1) di bidang pemerintahan, prasarana kantor balai desa keadaanya belum baik sehingga pelayanan kepada masyarakat kurang optimal. Dari segi personil, kurangnya aktifitas dan kreatifitas aparat pemerintah desa, sehingga aktifitas keseharian terkesan monoton dan rutinitas belaka. 2) di bidang pembangunan fisik, dam penahan air perlu perbaikan karena keadaanya sudah mulai rusak bahkan ada yang sangat parah. Prasarana pendidikan, di Desa Geneng ada 2 Taman Kanak-kanak, 3 sekolah Dasar dan 10 TPQ (Tapan Pendidikan Al-Qur'an) yang masih kekurangan sarana prasarana sehingga kelancaran pendidikan kurang. Prasarana perhubungan, banyaknya jalan-jalan dan jembatan yang rusak di Desa Geneng, baik yang menghubungkan antar dusun maupun antar desa lain, serta ancaman longsor di beberapa ruas jalan. Prasarana sosial budaya,

beberapa tempat ibadah memerlukan rehab, dan bahkan ada yang rehabnya belum selesai karena kekurangan dana, juga lapangan desa keadaannya memprihatinkan karena saat musim hujan dapat longsor mengenai rumah warga. 3) di bidang kesehatan, masih kurangnya lokal PKD dan peralatan posyandu, masih kurangnya pemanfaatan kartu jaminan kesehatan. 4) di bidang perekonomian, kurangnya permodalan, kurangnya pelatihan-pelatihan yang berkelanjutan yang mampu mendorong masyarakat menciptakan lapangan kerja mereka sendiri, minimnya bantuan dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten yang di berikan ke Desa Geneng.

Melihat dari permasalahan dan gejala kinerja tersebut di atas, penulis tertarik meneliti lebih mendalam dengan mengambil judul “Kinerja Pemerintah Desa dalam Pembangunan Infrastruktur di Desa Geneng, Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri”. Apakah dengan adanya Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MP), PPIP dan PIP bisa mengoptimalkan kinerja pemerintah desa khususnya di bidang pembangunan infrastruktur di Desa Geneng, Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri.

Penelitian ini menyoroti Kinerja Pemerintah Desa dalam Pembangunan Infrastruktur di Desa Geneng. Dengan melihat Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas Pemerintah Desa.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian yaitu: Bagaimanakah kinerja pemerintah desa dalam

pembangunan infrastruktur di Desa Geneng, Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pemerintah desa dalam pembangunan infrastruktur di Desa Geneng, Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

1. Secara akademis, berkontribusi positif dalam pengembangan keilmuan tentang kinerja pemerintah desa dalam pembangunan infrastruktur.
2. Secara praktis, bermanfaat bagi pemerintah Desa Geneng sebagai refleksi atas kinerja selama ini dan sekaligus bahan pertimbangan untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai aparat pemerintah di tingkat desa.

E. Penegasan Istilah

1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata "*Performance*", yang artinya daya guna, prestasi atau hasil. Menurut, Widodo (2005, h. 78) kinerja adalah merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sementara itu, kinerja sebagai kata benda mengandung arti "*Thing Done*" (suatu hasil yang telah dikerjakan). Sedangkan Sudarto (1999, hal. 3) mengungkapkan, bahwa Kinerja merupakan sebagai hasil atau unjuk kerja dari suatu

organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat di ukur.

Menurut Mahsun (2006: 25) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi.

Dalam tulisan ini kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu kegiatan atau program yang dapat dilihat (konkret) dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

2. Pemerintah Desa

Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (PPRI No. 72 Tahun 2005 tentang Desa).

Dalam tulisan ini yang dimaksud dengan pemerintah desa adalah aparatur pemerintahan di tingkat desa Geneng yang terdiri dari kepala desa, BPD, LPM, dan aparatur desa yang lain.

3. Infrastruktur

Menurut Stone (dalam Kodoatie, 2005:101), Infrastruktur didefinisikan sebagai fasilitas-fasilitas fisik yang dikembangkan atau

dibutuhkan oleh agen-agen publik untuk fungsi-fungsi pemerintahan dalam penyediaan air, tenaga listrik, pembangunan limbah, transportasi dan pelayanan-pelayanan similar untuk memfasilitas tujuan-tujuan ekonomi.

Dalam tulisan ini infrastruktur didefinisikan sebagai fasilitas-fasilitas fisik yang menjadi milik publik seperti: jalan, dam, gedung sekolah, balai desa, masjid, dan lain-lain.

F. Landasan Teori/Kajian Pustaka

1. Kinerja

Kinerja 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 / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003: 223) “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Maluyu S.P. Hasibuan (2001: 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 serta waktu”.

Menurut John Whitmore (1997: 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang,kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan”.

Menurut Barry Cushway (1996: 1998) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Veizal Rivai (2004: 309) mengemukakan kinerja adalah: “merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001: 78), “menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan”.

Menurut John Witmore dalam *Coaching for Perfomance* (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”.

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 (1993 : 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, (d) kompetensi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2007 : 67).

Berdasarkan defenisi di atas bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang strategis dalam rangka menjalin hubungan kerja sama antara pihak manajemen dengan para karyawan untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan

tidak berkualitas dengan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan, atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Widodo (dalam Pasolong 2008: 175), mengatakan bahwa Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Mahsun (2006: 25) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai suatu gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi.

“*Performance*” diterjemahkan dalam bahasa Indonesia adalah kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (BPKP, 2009: 9). Nasucha (2004: 107), kinerja organisasi didefinisikan juga sebagai efektifitas organisasi secara

menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1. Kemampuan mereka, 2. Motivasi, 3. Dukungan yang diterima, 4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain : a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland (1997) seperti dikutip Mangkunegara (2001 : 68), berpendapat bahwa “Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja”. Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja : 1)Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. 2)Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja 3)Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

Menurut Kopelman (1988), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: *individual characteristics* (karakteristik individual), *organizational characteristic* (karakteristik organisasi), dan *work characteristics* (karakteristik kerja). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai.

Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pelanggan atau pasien.

Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan, juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Definisi indikator kinerja menurut Dwiyanto (dalam Nasucha, 2004: 119), menyebutkan empat indikator untuk menilai kinerja organisasi sektor publik sehingga dapat dideskripsikan bahwa suatu organisasi sektor publik dapat disebut atau dinilai memiliki kinerja tinggi atau kinerja rendah, sebagaimana diuraikan sebagai berikut: (1) *Productivity* (produktivitas) adalah ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan. Produktivitas merujuk pada hasil kerja dari pelayanan yang diberikan organisasi publik. (2) *Responsiveness* (responsivitas) adalah ukuran kemampuan organisasi mengenali kebutuhan masyarakat, dengan kata lain responsivitas merupakan daya tanggap organisasi publik terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya. (3) *Responsibility* (responsibilitas) adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip

administrasi yang benar. Responsibilitas organisasi merujuk pada persesuaian pelaksanaan kerja organisasi dengan prosedur dan taat kerja yang berlaku. (4) *Accountability* (akuntabilitas) adalah ukuran seberapa kebijakan dan kegiatan sektor publik dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat atau konsisten dengan kehendak rakyat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pemerintah Desa

Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (PPRI No. 72 Tahun 2005 tentang Desa).

Penyelenggaraan Pemerintahan Desa adalah seluruh proses kegiatan manajemen pemerintahan dan pembangunan Desa berdasarkan kewenangan desa yang ada, meliputi perencanaan, penetapan kebijakan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, pembiayaan, koordinasi, pelestarian, penyempurnaan dan pengembagannya (PEMENDAGRI No. 35 Tahun 2007 tentang Pedoman Umum Tata Cara Pelaporan dan Pertanggungjawaban Penyelenggaraan Pemerintahan Desa).

3. Pembangunan Infrastruktur

Dalam hal pembangunan fisik atau infrastruktur, Effendi (2002:48) menyebutkan bahwa pentingnya Pembangunan Infrastruktur yang memadai

yang berupa ketersediaan fasilitas pelayanan publik baik sarana pendidikan, sarana kesehatan, rumah ibadah, listrik, jalan, jembatan, transportasi, air bersih, drainase, teknologi dan komunikasi bertujuan agar masyarakat dapat bergerak lebih dinamis dan mempermudah kegiatan ekonomi, serta agar para investor mau menanamkan modalnya di daerah, apabila tidak demikian biaya yang dikeluarkan untuk penanaman modal menjadi lebih besar dan berpengaruh pada harga produk yang dihasilkan dan tentunya akan lebih mahal dibandingkan dengan yang lain, sehingga produk yang dihasilkan tidak kompetitif.

Secara spesifik oleh Stone (dalam Kodoatie 2005:101), Infrastruktur didefinisikan sebagai fasilitas-fasilitas fisik yang dikembangkan atau dibutuhkan oleh agen-agen publik untuk fungsi-fungsi pemerintahan dalam penyediaan air, tenaga listrik, pembangunan limbah, transportasi dan pelayanan-pelayanan similar untuk memfasilitas tujuan-tujuan ekonomi.

G. Definisi Operasional/Kerangka Pikir

1. Kinerja

Ada empat indikator untuk menilai kinerja organisasi sektor publik sehingga dapat dideskripsikan bahwa suatu organisasi sektor publik dapat disebut atau dinilai memiliki kinerja tinggi atau kinerja rendah, yaitu:

- a. *Productivity* (produktivitas) adalah ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan sesuatu sesuai yang diharapkan. Produktivitas merujuk pada hasil kerja dari pelayanan yang diberikan organisasi publik.

- b. *Responsiveness* (responsivitas) adalah ukuran kemampuan organisasi mengenali kebutuhan masyarakat, dengan kata lain responsivitas merupakan daya tanggap organisasi publik terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat yang dilayaninya.
- c. *Responsibility* (responsibilitas) adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Responsibilitas organisasi merujuk pada persesuaian pelaksanaan kerja organisasi dengan prosedur dan taat kerja yang berlaku.
- d. *Accountability* (akuntabilitas) adalah ukuran seberapa kebijakan dan kegiatan sektor publik dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat atau konsisten dengan kehendak rakyat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Infrastruktur

Infrastruktur di desa Geneng meliputi:

- a. Jalan
- b. Dam (bendungan air untuk irigasi)
- c. Gedung sekolah
- d. Balai desa
- e. Polindes
- f. Masjid dan lain-lain.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) dengan jenis penelitian kualitatif. Pada penelitian kualitatif lebih menekankan analisis pada proses penyimpulan secara deduktif dan induktif serta pada analisis terhadap dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dengan menggunakan logika ilmiah.

Menurut Schwandt seperti yang dikutip oleh John W. Creswell, tujuan penelitian kualitatif pada umumnya mencakup informasi tentang fenomena utama yang dieksplorasi dalam penelitian, partisipan penelitian, dan lokasi penelitian.

2. Penentuan Lokasi

Penelitian ini dilakukan di Desa Geneng, Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri. Desa ini dipilih karena pada tahun 2013 desa ini memperoleh bantuan dana dari program pemerintah melalui PNPM MP, PPIP, PIP dan ADD.

3. Penentuan Informan

Penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*. Yakni penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini adalah orang-orang atau dokumen yang memiliki informasi tentang kinerja pemerintah desa Geneng.

4. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode atau teknik menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat diperlihatkan penggunaannya melalui: pengamatan (observasi), wawancara, dokumentasi dan lainnya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengamati hal-hal yang berkaitan atau sangat relevan dengan data yang dibutuhkan. Peneliti akan membuat pedoman untuk observasi berupa check list. Dalam hal ini peneliti menggunakan alat bantu berupa buku catatan dan kamera digital.

b. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu metode atau cara yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden dengan jalan tanya jawab sepihak. Metode wawancara ini digunakan untuk mengumpulkan informasi yang tidak dapat diperoleh melalui observasi.

c. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar ataupun elektronik. Metode ini sangat memungkinkan sebagai upaya dalam historisitas maupun normatifitas obyek penelitian.

Selain itu teknik pengumpulan data juga menggunakan teknik triangulasi yaitu teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai tehnik pengumpulan data dari sumber data yang telah ada, sebagai alat *cross cek* sehingga subyektifitas informan dapat dieleminir, untuk menjamin terwujudnya kebenaran yang lebih obyektif.

5. Teknik Analisa Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari berbagai sumber dan mengkategorikan data tersebut ke dalam kategori, menjabarkan dalam bagian-bagian, menyusun dalam pola dan menarik kesimpulan sehingga mudah dipahami orang yang membaca. Dengan demikian, teknik analisis data merupakan cara yang digunakan oleh pengumpul data untuk menguraikan keterangan-keterangan dari data yang diperoleh agar data tersebut dapat dipahami dan lebih mudah dibaca. Secara singkat, analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami.

Teknik analisis data menurut Milles dan Huberman (2007: 20) Dalam analisis data kualitatif terdapat 4 (empat) komponen yaitu sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data (*Data Collection*)
- b. Penyederhanaan data (*Data Reduction*) Dalam menyederhanakan data terdapat beberapa langkah antara lain: (i) Menjelaskan data (ii) Mengelompokkan data (iii) Menyederhanakan penulisan data
- c. Penyajian Data (*Data Display*)
- d. Verifikasi Data (*Data Verification*).

Lebih jelas lagi, teknik analisis data yang dipakai oleh peneliti adalah teknik analisis data model interaktif milik Miles & Huberman yang meliputi:

a. Tahap Pengumpulan Data

Merupakan proses pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti baik sebelum penelitian, pada saat penelitian dan bahkan di akhir penelitian. Pada awal penelitian, peneliti melakukan *studi preliminary* (pra riset) untuk pembuktian awal. Kemudian berlanjut pada saat peneliti melakukan riset yang sebenarnya guna mengumpulkan data-data yang dibutuhkan.

b. Reduksi Data

Ketika semua data sudah terkumpul, tahap selanjutnya adalah menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Setelah dibaca, dipelajari dan ditelaah kemudian mengadakan reduksi data. Reduksi data adalah proses penggabungan dan penyeragaman segala bentuk data yang diperoleh menjadi satu bentuk tulisan (*script*) yang akan dianalisis. Hasil wawancara, hasil observasi, hasil dokumentasi, dan kuesioner diubah menjadi bentuk tulisan (*script*) sesuai dengan formatnya masing-masing.

c. Display Data

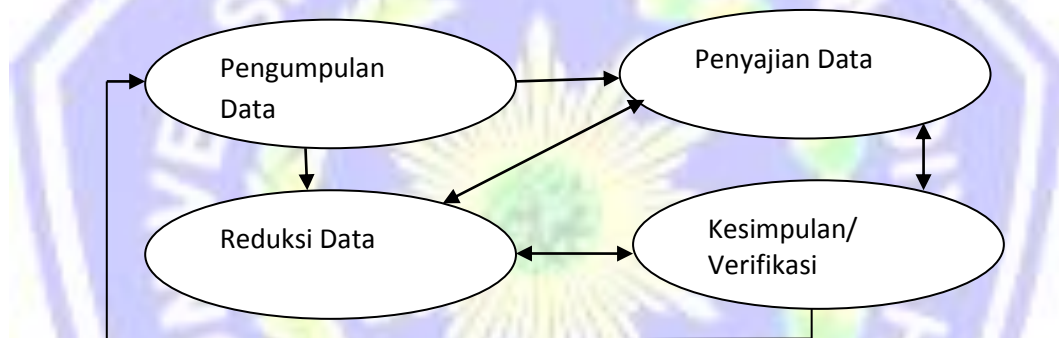
Setelah semua data telah diformat berdasarkan instrumen pengumpul data dan telah berbentuk tulisan (*script*), langkah selanjutnya adalah melakukan display data. Display data adalah mengolah data setengah jadi yang sudah seragam dalam bentuk tulisan dan sudah memiliki alur tema yang jelas ke dalam suatu matriks kategorisasi sesuai tema-tema yang sudah dikelompokkan

dan dikategorisasi, serta akan memecah tema-tema tersebut ke dalam bentuk yang lebih konkret dan sederhana.

d. Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan/verifikasi merupakan tahap akhir dalam rangkaian analisis data kualitatif milik Miles dan Huberman. Kesimpulan menjurus pada jawaban dari pertanyaan penelitian yang diajukan dan mengungkap apa dan bagaimana dari temuan penelitian tersebut.

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif model Miles & Huberman seperti gambar di bawah ini:



Gambar 1: Model Miles & Huberman

Model ini menjelaskan bahwa reduksi data dan penyajian data/display data memperhatikan hasil data yang diperoleh pada saat pengumpulan data. Kemudian hasil dari reduksi data dan penyajian data (display data) digunakan untuk penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dalam hal ini, data-data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi digunakan untuk menyajikan data atau menginterpretasikannya sehingga didapatkan analisis tentang nilai-nilai karakter dalam proses pembelajaran kimia berbasis integrasi sains dan agama. Setelah itu, kesimpulan dibuat berdasarkan analisis tersebut