

# ANALISIS HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN DAN KINERJA PERANGKAT DESA ONONAZARA KECAMATAN TUGALA OYO

*By* DAMAI NATALIA LASE

**ANALISIS HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
KINERJA PERANGKAT DESA ONONAZARA  
KECAMATAN TUGALA OYO**

**SKRIPSI**



Oleh  
DAMAI NATALIA LASE  
NIM: 2320044

**40**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**UNIVERSITAS NIAS**  
**TAHUN 2024**

## DAFTAR ISI

<b>11</b>	<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
	<b>DAFTAR</b>	
	<b>TABEL</b> .....	<b>iii</b>
	<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iv</b>
	<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
	<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	<b>1</b>
	<b>1.2 Fokus Penelitian</b> .....	<b>3</b>
	<b>1.3 Rumusan Masalah</b> .....	<b>3</b>
	<b>1.4 Tujuan Penelitian</b> .....	<b>4</b>
	<b>1.5 Kegunaan Hasil Penelitian</b> .....	<b>4</b>
	<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> <b>6</b>	
	<b>2.1 Pendidikan</b> .....	<b>6</b>
	<b>2.1.1 Pengertian Pendidikan</b> .....	<b>6</b>
	<b>2.1.2 Tujuan dari Pendidikan</b> .....	<b>7</b>
	<b>2.1.3 Indikator Pendidikan</b> .....	<b>8</b>
	<b>2.1.4 Jenjang Pendidikan</b> .....	<b>8</b>
	<b>2.2 Kinerja</b> .....	<b>10</b>
	<b>2.2.1 Pengertian Kinerja</b> .....	<b>10</b>
	<b>2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja</b> .....	<b>11</b>
	<b>2.2.3 Standar Kinerja yang Efektif</b> .....	<b>12</b>
	<b>2.2.4 Indikator Kinerja</b> .....	<b>13</b>
	<b>2.3 Perangkat Desa</b> .....	<b>13</b>
	<b>2.4 Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja</b> .....	<b>15</b>
	<b>2.5 Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>17</b>
	<b>2.6 Kerangka Berpikir</b> .....	<b>19</b>
<b>11</b>	<b>B III METODE PENELITIAN</b> <b>21</b>	
	<b>3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian</b> .....	<b>21</b>
	<b>3.2 Variabel Penelitian</b> .....	<b>21</b>
	<b>3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian</b> .....	<b>22</b>

3.3.1	Lokasi Penelitian	22
3.3.2	Jadwal Penelitian	23
3.4	Sumber Data	23
3.5	Instrumen Penelitian	25
3.6	Teknik Pengumpulan Data	25
3.7	Teknik Analisis Data	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>		<b>30</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	30
4.1.1	Sejarah Singkat Desa Ononazara	30
4.1.2	Lokasi Penelitian	31
4.1.3	Demografi Desa Ononazara	31
4.1.4	Visi dan Misi Desa Ononazara	32
4.1.5	Karakteristik Sumber Data	33
4.2	Deskripsi Hasil Wawancara	35
4.2.1	Informan 1 (kunci)	35
4.2.2	Informan 2 (Utama)	39
4.2.3	Informan 3 (Utama)	43
4.2.4	Informan 4 (Utama)	46
4.3	Reduksi Data Penelitian	51
4.4	Penyajian Data Penelitian	70
4.4.1	Uraian Singkat	70
4.4.2	Tabel Penyajian data Kunci	72
4.4.3	Tabel Penyajian Data Utama	73
4.5	Analisis dan Pembahasan	74
4.5.1	Tingkat Pendidikan Perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara	74
4.5.2	Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Kinerja Perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo	76
<b>BAB V</b>		<b>81</b>
<b>PENUTUP</b>		<b>81</b>
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

28

Tabel 3.1	Variabel Penelitian.....	22
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian.....	23
Tabel 3.2	Informan Penelitian .....	25
Tabel 4.1	Informan Terlibat... ..	34
Tabel 4.2	Informan Utama.... ..	34
Tabel 4.3	Penyajian Data Pendidikan Formal.....	72
Tabel 4.4	Penyajian Data Pendidikan Non-formal.....	72
Tabel 4.5	Penyajian Data Efektivitas Kontribusi Perangkat Desa .....	73
Tabel 4.6	Penyajian Data Strategi Peningkatan Efektifitas Kinerja.....	73

## DAFTAR GAMBAR

35	Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	20
	Gambar 4.1	Lokasi Penelitian.....	31
	Gambar 4.2	Peta Desa Ononazara.....	32

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, Desa diberikan kesempatan yang besar untuk mengurus tata pemerintahannya sendiri serta pelaksanaan pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa. Dalam pelaksanaannya telah mengamanatkan pemerintah desa untuk lebih mandiri dalam mengelola pemerintahannya. Sebagai unit terbawah dari sebuah sistem pemerintahan nasional, pemerintah desa diperhadapkan pada kondisi yang sangat sulit sebagai imbas dari adanya perubahan paradigme pemerintahan dari yang sentralistik ke desentralistik.

Salah satu unsur penting yang mendesak untuk segera dipersiapkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi desa adalah aparat pemerintah desa. Pemerintah desa adalah kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintah desa yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai guna mendorong kinerja pemerintahan.

Pada era globalisasi sekarang ini pendidikan sangat penting dalam mewujudkan pegawai/karyawan yang profesional dan produktif, untuk itu diperlukan keterampilan yang sesuai dengan bidang tugasnya. Tinggi rendahnya kinerja pegawai/karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang dimilikinya dan dengan pendidikan inilah seorang pegawai/karyawan mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sujana (2019) Pendidikan merupakan proses yang berkelanjutan dan tak pernah berakhir (*never ending proces*), sehingga dapat menghasilkan suatu kualitas yang berkesinambungan, yang ditujukan pada perwujudan sosok manusia untuk masa depan, dan berakar pada nilai-nilai budaya bangsa serta Pancasila. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin meningkat kinerja seseorang

dan lebih kreatif serta inovatif dalam mengembangkan suatu organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai/karyawan yang profesional dan produktif untuk mengantisipasi tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu (Ruth Silaen, dkk., 2021:30). Standar kinerja tersebut meliputi standar di dalam wewenang dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya diantaranya dilihat dari bidang pokok tanggung jawab, ketepatan penggunaan waktu, pencapaian target dalam penyelesaian pekerjaan, dan ketelitian kerja.

Desa Ononazara adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara, merupakan desa yang terus berupaya meningkatkan kualitas hidup masyarakatnya melalui berbagai program pembangunan. Salah satu faktor penting yang berperan dalam keberhasilan program-program tersebut adalah kinerja perangkat desa. Perangkat desa, sebagai pelaksana kebijakan dan program di tingkat desa, memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan setiap program berjalan efektif dan efisien.

Kinerja perangkat desa sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia. Pendidikan dianggap sebagai salah satu kunci utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan produktif. Dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, diharapkan perangkat desa memiliki kemampuan analitis, manajerial, dan teknis yang lebih baik, sehingga mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih efektif.

Dari hasil pengamatan sementara peneliti, standar kinerja perangkat desa Ononazara masih kurang optimal. Dimana peneliti memperoleh

beberapa masalah yakni, masih terdapat sumber daya manusia yang masih belum mampu memaksimalkan pekerjaannya sehingga kurang efektif dan efisien dalam mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya, serta latar belakang pendidikan yang dimiliki perangkat desa masih belum merata karena variasi tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Perangkat desa Ononazara ada Lulusan SMP/Sederajat dengan mayoritas SMA/ sederajat dan sebagian lulusan D3 dan S-1. Sehingga pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepada perangkat desa berbeda-beda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Kinerja Perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo.**”

## 1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian yang ditentukan oleh peneliti berguna untuk memberi batasan terhadap suatu objek penelitian agar fokus peneliti tidak melebar. Menurut Sugiyono penentuan fokus penelitian kualitatif merupakan domain tunggal yang didasarkan pada tingkat kebaruan informasi yang diperoleh dari situasi sosial (Sugiyono, 2020:275). Maka dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Tingkat pendidikan perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
2. Hubungan tingkat pendidikan dan kinerja perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

## 1.3 Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2019), rumusan masalah merupakan sebuah pertanyaan yang mencari sebuah jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat pendidikan perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

2. Bagaimana hubungan tingkat pendidikan dan kinerja perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara?

47  
1.4

#### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan. Sedangkan hasil dari penelitian akan memperoleh suatu pengetahuan baru sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah. Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis tingkat pendidikan perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk menganalisis bagaimana hubungan tingkat pendidikan dan kinerja perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara.

#### 1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

- 33  
1. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh:

- a. Peneliti, sebagai penambah wawasan pengetahuan tentang fenomena yang terjadi dilapangan terkait dengan hubungan pendidikan dengan kinerja perangkat desa.
- b. Fakultas Ekonomi Unias, penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga dan alat yang praktis bagi Unias untuk meningkatkan kualitas pendidikan, kinerja staf dan mahasiswa, serta reputasi institusi secara keseluruhan.
- c. Objek, penelitian ini dapat memberikan dasar empiris yang kuat untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dan strategi peningkatan kinerja yang efektif bagi perangkat desa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat.

- 7  
2. Manfaat Teoritis:

14  
Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini juga dapat dijadikan acuan di bidang penelitian sejenis atau sebagai bahan pengembangan apabila

akan dilakukan penelitian lanjutan. Dapat menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan khususnya tentang hubungan tingkat pendidikan dengan kinerja perangkat desa. Serta memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan teori dan model yang relevan dibidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Pendidikan**

##### **2.1.1 Pengertian Pendidikan**

<sup>15</sup> Pendidikan merupakan hak asasi setiap manusia, yang telah diakui dalam UUD 1945 Pasal 31 ayat (1) yang menyebutkan bahwa setiap warga Negara berhak mendapatkan pendidikan. Pendidikan merupakan serangkaian proses pemberdayaan potensi dan kompetensi untuk menjadi manusia yang berkualitas dan berlangsung sepanjang hayat.

<sup>13</sup> Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

<sup>31</sup> Pendidikan ialah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan pendidikan (*education*) mencakup kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi menyeluruh seseorang dalam arah tertentu dan berada di luar lingkup pekerjaan yang ditanganinya saat ini. Pendidikan ditujukan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Nurfuadi, dkk., 2022:4)

<sup>35</sup> Menurut Nuzleha., dkk, (2021) “Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

<sup>34</sup> Tingkat pendidikan merujuk pada tingkat atau jenjang pendidikan yang telah dicapai atau sedang ditempuh oleh seseorang dalam sistem

pendidikan formal. Ini mencerminkan derajat atau tingkat pencapaian pendidikan seseorang, yang sering kali menjadi faktor penting dalam menentukan peluang karir, kesejahteraan ekonomi, dan partisipasi sosial.

Tingkat pendidikan seseorang sering diukur dan dicatat dalam bentuk sertifikat atau ijazah yang diterima setelah menyelesaikan setiap tahapan pendidikan. Peningkatan akses dan kualitas pendidikan pada berbagai tingkat sangat penting untuk pembangunan individu dan kemajuan masyarakat secara keseluruhan.

### 2.1.2 <sup>20</sup> Tujuan dari Pendidikan

Tujuan pendidikan dalam Undang- Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Pasal 3 menyatakan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk meningkatkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

<sup>5</sup> Suhendi (2021) Tujuan pendidikan adalah gabungan unsur-unsur unggul yang terpatron pada diri anak didik di mana terkorrelasi pada gaya pembawaan individu serta pola hidup yang baik serta komplit, dengan fondasi iman serta taqwa terhadap Allah. Dengan kata lain, pendidikan memiliki tujuan dalam pengembangan manusia sehingga manusia mempunyai mutu hidup yang baik serta berkualitas, memiliki moralitas yang baik, memiliki akhlak dan menumbuhkan SDM bermutu. Adapun tujuan pendidikan, dapat diklasifikasikan seperti di bawah :

- <sup>5</sup> 1. Menggali serta menumbuhkan kemampuan anak didik sehingga dapat mewujudkan harapan sebagai manusia berkepribadian unggul, memiliki moralitas yang baik, memiliki akhlak yang baik, memiliki karakter yang baik, serta memiliki ilmu pengetahuan yang bermutu.
2. Meningkatkan serta menumbuhkan berkembangnya pengetahuan iptek, serta seni budaya pada cakupan rumpun pendidikan serta bagian ilmu

lainnya.

2. Memajukan keunggulan yang bersifat komparatif serta bersifat kompetitif secara kelembagaan.

### 2.1.3 Indikator Pendidikan

Menurut Fahrur dalam (Wirawan ketut edy, Bagia Iwayan 2019), dimensi dari tingkat pendidikan, yaitu:

1. Pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah
2. Pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Teori ini sejalan dengan pandangan widi Lestari, yang menjelaskan bahwa dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi:

1. dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan
2. dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

Berdasarkan indikator di atas, dalam penelitian ini peneliti mengambil kesimpulan sebagai indikator yang mengukur tingkat pendidikan perangkat desa yaitu terdiri dari indikator pendidikan formal dan pendidikan nonformal.

### 2.1.4 Jenjang Pendidikan

UU RI No. 20 tahun 2003 Pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur pendidikan terdiri dari pendidikan formal, non-formal dan informal.

#### 1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan formal berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus swasta.

- a. <sup>53</sup> Pendidikan Anak Usia Dini (TK/RA),  
Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah jenjang pendidikan sebelum pendidikan dasar yang merupakan suatu upaya pembinaan yang ditujukan bagi anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun. Tujuannya adalah untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak agar siap memasuki pendidikan lebih lanjut.
- b. <sup>6</sup> Pendidikan Dasar  
Pendidikan dasar merupakan pendidikan yang diselenggarakan untuk mengembangkan sikap dan kemampuan serta memberikan pengetahuan dan ketrampilan dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat serta mempersiapkan peserta didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar meliputi Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).
- c. Pendidikan Menengah  
Pendidikan menengah ialah pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja. Meliputi Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau sekolah yang lain yang sederajat.
- d. Pendidikan Tinggi  
Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis dan dokter yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Pendidikan tinggi diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang menerapkan, mengembangkan, menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan

kesenian.

## 2. Pendidikan Nonformal

16

Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan. Seperti Lembaga Kursus dan Pelatihan, Kelompok Belajar, Sanggar, dan lainnya.

## 3. Pendidikan Informal

Pendidikan Informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan. Seperti: Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi.

116

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

27

kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Wirawan dkk, 2019)

39

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi

perencanaan (*strategic planning*) organisasi bersangkutan (Budiyanto., Mochklas, 2020:10).

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan dengan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Dengan demikian kinerja dapat memberikan kontribusi bagi organisasi tersebut.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Secara keseluruhan, kinerja adalah hasil kerja keras. Kinerja dapat ditentukan oleh usia individu, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi dan pengalaman dengan keadaan lain. Selain faktor lingkungan, kinerja juga dapat ditentukan oleh kepribadian dan sikap seseorang. Sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan seperti usia, jenis kelamin dan lokasi. Banyak kriteria baik lingkungan maupun pribadi memengaruhi produktivitas kerja.

Menurut Rismawati, (2018:3) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Menurut Adhari (2020:89) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mereka  
Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau diperguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.
2. Motivasi  
Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3. Dukungan yang diterima  
Fasilitas – fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan  
Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.
5. Hubungan mereka dengan organisasi  
Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Rismawati, (2018) yang mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan motivasi.

### 2.2.3 Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif didasarkan pada pekerjaan yang tersedia, dipahami, disetujui, spesifik dan terukur, berorientasi waktu, tertulis dan terbuka untuk perubahan. Dengan demikian standar kinerja dapat ditentukan dengan baik dan pekerja termotivasi untuk mencapai bahkan melebihnya.

Fauzi (2020:54) menyatakan bahwa standar kinerja efektif hendaknya bersifat:

1. *Relevance*, berarti terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (job analysis) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (form) penilaian
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama
3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan
5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja efektif merupakan elemen penting dalam proses review kerja. Standar

kinerja efektif menjelaskan apa yang diharapkan pimpinan organisasi terhadap bawahannya.

#### **2.2.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu Indikator kinerja membantu dalam mengevaluasi efektivitas, efisiensi, dan kesuksesan suatu tindakan atau kegiatan. Mereka juga membantu dalam memantau perkembangan dari waktu ke waktu dan membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan data yang dihasilkan. Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai/karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu standar yang harus dicapai oleh seseorang, kelompok, atau lembaga organisasi mengenai kualitas SDM, kualitas cara kerja , serta barang dan jasa yang dihasilkan. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempumaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai/karyawan. Setiap pegawai/karyawan organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
2. Kuantitas, merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setia unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan kemampuan pegawai/karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana pegawai/karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab terhadap pekerjaan tanpa merepotkan rekan kerja.

### **2.3 Perangkat Desa**

Dalam undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa Pemerintah Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat

desa atau yang disebut dengan nama lain. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa. Disini dibutuhkan pengelola yang mampu untuk melaksanakan amanat undang-undang tersebut.

Perangkat desa merupakan komponen penting dalam menentukan sistem pelayanan kepada masyarakat secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian secara seksama. Karena figur ini akan senantiasa menjadi sorotan utama dan strategis dalam pelayanan kepada masyarakat, karena seorang perangkat desa selalu terkait dalam sistem pelayanan kepada masyarakat umum dan perangkat desa sangat memegang peran penting dalam pembangunan di lingkungan masyarakat dan juga sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam perencanaan di lingkungan masyarakat (Fibriyanti, 2016).

Perangkat desa sendiri terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis. Perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Dengan demikian, perangkat desa bertanggungjawab kepada kepala desa. Perangkat Desa di angkat oleh kepala desa setelah di konsultasikan dengan camat atas nama bupati/walikota. Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya (Burhanudin, 2018).

Status dari Perangkat Desa tersebut terdapat di dalam Undang-Undang Desa Nomor 06 Tahun 2014 pasal 48 dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2015. Sehingga yang dimaksud dengan bagian dari Perangkat Desa yaitu meliputi:

#### 1. Sekretariat Desa

Sekretariat desa di pimpin oleh sekretaris desa dibantu oleh unsur staf sekretariat yang bertugas membantu kepala desa dalam bidang administrasi pemerintahan. Sekretariat desa paling banyak terdiri atas 3 (tiga) bidang urusan, yaitu urusan tata usaha dan umum, urusan keuangan dan urusan perencanaan dan paling sedikit terdiri atas 2

(dua) urusan yaitu urusan umum dan perencanaan dan urusan keuangan.

## 2. Pelaksana Kewilayahan

Pelaksana kewilayahan dilaksanakan oleh Kepala Dusun atau sebutan lain yang ditetapkan lebih lanjut dalam peraturan Bupati/Walikota dengan memperhatikan kondisi sosial budaya masyarakat setempat.

## 3. Pelaksana Teknis

Pelaksana teknis merupakan unsur pembantu kepala desa sebagai pelaksana tugas operasional. Pelaksana teknis paling banyak terdiri atas 3 (tiga) seksi, yaitu seksi pemerintahan, seksi kesejahteraan dan seksi pelayanan, paling sedikit 2 (dua) seksi yaitu seksi pemerintahan serta seksi kesejahteraan dan pelayanan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Perangkat desa adalah pegawai pemerintah yang memiliki tugas dan kewajiban terhadap pelayanan kepada masyarakat dimana mereka bekerja serta mendukung Kepala Desa didalam melakukan tugasnya dalam menjalankan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di tingkat desa.

## 2.4 Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja

Rizal dan Suharto (2019), “Pendidikan dan Inovasi Pelayanan Publik” menemukan bahwa perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih inovatif dalam memberikan pelayanan publik. Mereka lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan administrasi desa.

Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang diharapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Pendidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks ini, pendidikan berperan penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seseorang yang memiliki pendidikan yang baik cenderung memiliki kompetensi yang lebih tinggi dan mampu memberikan hasil yang optimal dalam mencapai tujuan perusahaan ataupun suatu instansi.

Semakin baik pendidikan semakin besar peluang untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Pendidikan yang berkualitas memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa pendidikan yang baik dapat berdampak positif pada kinerja:

- a. **Pengetahuan dan Keterampilan:** Pendidikan yang baik memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan. Pegawai yang memiliki pemahaman mendalam tentang bidangnya akan lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- b. **Kreativitas dan Inovasi:** Pendidikan yang berkualitas mendorong kreativitas dan inovasi. Pegawai yang terdidik cenderung berpikir lebih kreatif, menemukan solusi baru, dan menghadirkan ide-ide segar yang dapat meningkatkan proses kerja dan hasil akhir.
- c. **Pemecahan Masalah:** Pendidikan membantu mengasah kemampuan pemecahan masalah. Pegawai yang terlatih untuk menganalisis situasi, mengidentifikasi masalah, dan mengambil keputusan yang tepat akan lebih efektif dalam mengatasi tantangan sehari-hari.
- d. **Komunikasi:** Pendidikan yang baik juga melibatkan pengembangan keterampilan komunikasi. Karyawan yang dapat berkomunikasi dengan baik akan lebih efektif dalam berkolaborasi dengan rekan kerja, mengelola tim, dan berinteraksi dengan pelanggan.
- e. **Etika dan Nilai:** Pendidikan juga membentuk karakter individu. Pegawai yang memiliki pemahaman tentang etika, nilai-nilai, dan tanggung jawab sosial akan lebih cenderung berperilaku profesional dan bertanggung jawab.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian Salsa Billa dkk., dengan judul penelitian “Analisis Tingkat Pendidikan Perangkat dalam Mendukung Pembangunan Desa Manuk Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo” (2022). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan perangkat desa terhadap pembangunan desa. Penelitian ini menekankan pentingnya pendidikan sebagai proses jangka panjang yang membantu seseorang dalam memasuki dunia kerja dan menciptakan tenaga ahli. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggali secara mendalam cara perangkat desa dalam mendukung pembangunan desa. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi, dengan analisis data dilakukan melalui tahapan pengumpulan, reduksi, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan perangkat desa sangat mempengaruhi kinerja mereka dalam mendukung pembangunan desa. Pendidikan yang lebih tinggi membantu perangkat desa menguasai teknologi informasi dan bekerja lebih efektif. Pelatihan-pelatihan tambahan juga diperlukan untuk mengatasi kekurangan dalam penggunaan teknologi dan manajemen desa. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pendidikan dan pelatihan berkelanjutan bagi perangkat desa untuk mencapai pembangunan yang lebih optimal dan merata.
2. Penelitian Muhamad Yunus dkk., dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek” 2023. Lokasi penelitian yaitu Desa Pemepek, Kecamatan Pringgarata, Kabupaten Lombok Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perangkat desa. Dengan penelitian menggunakan

metode kuantitatif dengan teknik Sampling Jenuh. Sampel penelitian adalah 30 responden yang merupakan karyawan perangkat desa. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja perangkat desa di Desa Pemepek. Oleh karena itu, peningkatan pendidikan dan pelatihan bagi perangkat desa penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam mendukung pembangunan desa.

3. Penelitian Muhson Danny Setyawan dkk., dengan judul penelitian “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman” 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa di Desa Bunga Jadi, Kecamatan Muara Kaman, Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi penelitian melibatkan seluruh perangkat desa Bunga Jadi yang berjumlah 46 orang dengan berbagai tingkat pendidikan, mulai dari SD hingga Sarjana. Responden yang diteliti mencakup 100% dari jumlah populasi. Metode penelitian menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk menghitung pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa. Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif antara tingkat pendidikan dan kinerja perangkat desa. Uji hipotesis dengan uji-t juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa tingkat pendidikan memengaruhi kinerja perangkat desa, dan optimalisasi strata pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Saran yang diberikan antara lain adalah meningkatkan motivasi kerja, kerjasama, ketrampilan, dan semangat kerja perangkat desa untuk meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, disarankan juga agar kepala desa memperhatikan kesejahteraan perangkat desa dan menyediakan fasilitas kantor yang memadai untuk mendukung kinerja mereka.

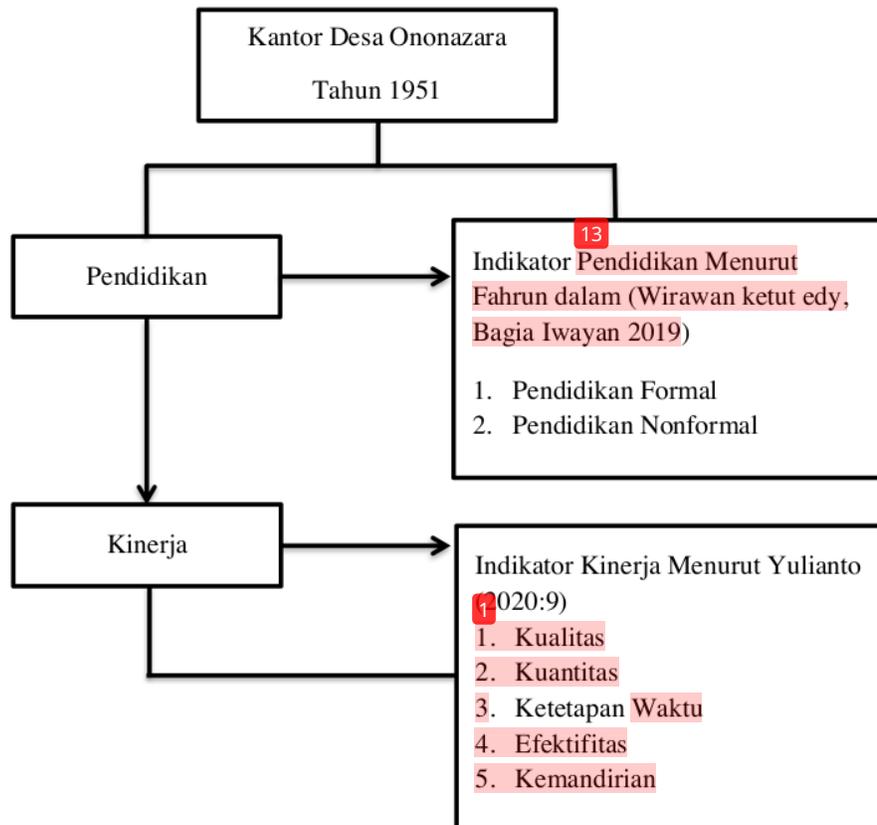
4. Penelitian La Ode Sabirila Jayalangi dkk., dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Aparat Desa Terhadap Kinerja Di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai” 2022. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan tingkat pendidikan aparat desa terhadap kinerja di Desa Lamo, Kecamatan Pagimana, Kabupaten Banggai. Populasi penelitian adalah seluruh masyarakat Desa Lamo yang berjumlah 385 jiwa, dengan sampel sebanyak 80 orang. Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana dengan alat ukur statistik SPSS 25.00 for Windows. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan tingkat pendidikan aparat desa memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka di Desa Lamo. Ditemukan bahwa peningkatan kompetensi dan pendidikan aparat desa dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran pemerintahan dan pembangunan desa. Oleh karena itu, disarankan untuk terus meningkatkan aspek kompetensi dan pendidikan aparat desa melalui pembinaan, pelatihan, dan kebijakan Pengembangan sumber daya manusia.

Dari penelitian terdahulu diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

## 2.6 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95), menjelaskan bahwa kerangka berpikir adalah model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pada penelitian ini, faktor yang perlu diidentifikasi adalah tingkat pendidikan dan kinerja perangkat desa.

Adapun skema kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**

<sup>25</sup> Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

Dari bagan di atas terlihat bahwa pendidikan sangat erat hubungannya dengan kinerja. <sup>16</sup> Dengan tingkat pendidikan yang tinggi maka pengetahuan yang dimiliki juga semakin meningkat, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab didalam suatu organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil kinerja perangkat desa <sup>63</sup> dapat dilihat dari Indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

## METODE PENELITIAN

### 3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penyusunan sebuah penelitian, dibutuhkan sebuah rancangan penelitian dengan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa. Pendekatan penelitian adalah keseluruhan cara atau kegiatan dalam sebuah penelitian dimulai dari rumusan masalah sampai penarikan kesimpulan. Pendekatan dan jenis penelitian terdiri dari dua jenis yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

Dari sisi lain dan secara sederhana dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data kualitatif merupakan suatu bentuk data yang penyajiannya berbentuk keterangan naratif

Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuisioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses daripada hasil yang didapat. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas jika diamati dalam proses.

### 3.2 Variabel Penelitian

Menurut Giyono (2019:38), variabel penelitian adalah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang suatu hal yang akan diteliti, kemudian ditarik kesimpulannya.” Variabel penelitian pada dasarnya

adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seorang, atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain.

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan dibagi menjadi dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen adalah yang mempengaruhi variabel lain. Dalam konteks penelitian ini, variabel independen adalah tingkat pendidikan perangkat desa. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah kinerja perangkat desa.

28  
Tabel 3.1

Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator Penelitian
1.	Pendidikan Menurut Fahrur (Wirawan ketut edy, Bagia Iwayan 2019)	1. Pendidikan Formal 2. Pendidikan Nonformal
2.	Kinerja Menurut Yulianto (2020:9)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian

83  
3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa Ononazara, alamat Desa Ononazara, Kecamatan tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara, Sumatera Utara, 22853.

**89**  
**3.3.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian yang meliputi persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian. Penelitian ini dilaksanakan terhitung sejak April 2024 sampai Agustus 2024 dengan struktur jadwal penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	28	Mei				Juni				Juli				Agustus			
		April	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																
2	Pengajuan Proposal	■																
3	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■											
4	Pendaftaran dan Seminar Proposal						■											
5	Revisi Proposal							■										
6	Pengurusan Izin Penelitian								■									
7	Pelaksanaan Penelitian									■	■	■	■					
8	Penyusunan Skripsi										■	■	■	■	■	■		
9	Persiapan dan Pelaksanaan UMH																	■

Sumber : Diolah oleh peneliti (2024)

**81**  
**3.4 Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2020) sumber data dalam penelitian dapat dibagi menjadi dua kategori utama yaitu data primer, dan data sekunder.

Berikut adalah penjelasan tentang masing-masing jenis data tersebut menurut Sugiyono.

1. **Data primer** adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli di lapangan oleh peneliti untuk tujuan khusus penelitian yang sedang dilakukan. Data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui berbagai metode pengumpulan data.
2. **Data sekunder** adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada atau telah dikumpulkan oleh pihak lain untuk tujuan lain, tetapi dapat digunakan oleh peneliti untuk penelitian saat ini. Data sekunder tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti, tetapi diambil dari sumber-sumber yang sudah tersedia.
3. **Informan** adalah individu atau kelompok yang memberikan data langsung kepada peneliti berdasarkan pengetahuan atau pengalaman mereka terkait topik penelitian. Informan dipilih berdasarkan relevansi dan keterlibatan mereka dengan topik penelitian. Jenis informan terdiri dari tiga yaitu:
  - a. **Informan kunci**, adalah informan yang dapat memberikan informasi secara menyeluruh tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian secara garis besar.
  - b. **Informan utama**, merupakan pelaku utama dalam penelitian atau orang yang mengetahui secara teknis dan detail tentang masalah yang diangkat dalam penelitian.
  - c. **Informan pendukung**, adalah informan yang memberikan informasi tambahan sebagai pelengkap analisis dan pembahasan dalam penelitian.

Dari penjelasan tersebut, maka peneliti dapat menyajikan tabel informan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Informan Penelitian**

No	Nama atau Jabatan	Informan Kunci	Informan Utama
1.	Sekretaris Desa Ononazara	1	
2.	Kepala Urusan Perencanaan Desa Ononazara		111 1
3.	Kepala Seksi Pemerintahan Desa Ononazara		1
4.	Kepala Seksi Kesejahteraan dan Pelayanan Desa Ononazara		1

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Mulyadi (2019 : 61) mengemukakan bahwa instrumen penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri, tetapi setelah fokus penelitian menjadi jelas, kemungkinan instrumen penelitian tersebut dikembangkan secara sederhana yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara. Selain itu, pada penelitian kualitatif juga didukung oleh instrumen lainnya seperti recorder untuk merekam pembicaraan bersama informan, kamera untuk mendokumentasikan penelitian dalam bentuk foto dan video, serta alat tulis dan buku untuk menulis bagian-bagian penting wawancara dan observasi.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan dalam *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*), dokumentasi dan gabungan ketiganya (*triangulasi*).”

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara (*interview*) dan dokumentasi.

a. Melalui Observasi

Menurut Sugiyono (2020), observasi yaitu teknik dalam pengumpulan data melalui pengamatan langsung ditempat yang akan diteliti. Dalam penelitian ini observasi dilakukan untuk mengamati langsung keadaan tempat penelitian. Peneliti melakukan observasi langsung di Kantor Desa Ononazara, Kecamatan Tugala Oyo, Kabupaten Nias Utara.

b. Pengumpulan Data Dengan Wawancara (*Interview*)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2019), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di ambil kesimpulan dan makna dalam suatu topik yang akan dibahas dalam wawancara. Esterberg dalam Sugiyono (2019), mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu: wawancara terstruktur dan wawancara semiterstruktur, dan tidak terstruktur.

- Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang telah diperoleh. Dengan demikian, dalam melakukan wawancara, pengumpul data telah menyiapkan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan peneliti mencatatnya.
- Wawancara semiterstruktur, jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in-depth interview*, di mana pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara terbuka, di mana pihak yang diwawancarai diminta pendapat dan ide-idenya.

- Wawancara tak berstruktur adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan, namun untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang responden, maka peneliti dapat juga menggunakan wawancara tidak terstruktur.

c. Pengumpulan Data Dengan Dokumentasi

Dokumen merupakan “catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita, biografi, peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, dan sketsa. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, dan film. Dokumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif” (Sugiyono, 2019).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data dengan melakukan observasi atau mengamati langsung tempat yang akan diteliti, serta melakukan metode pengumpulan data melakukan wawancara terstruktur agar lebih mudah dalam mengumpulkan data, dan menggunakan dokumentasi untuk mengambil dokumen berbentuk gambar melalui *handphone* atau *camera* dalam bentuk foto sebagai pelengkap. Peneliti melakukan wawancara kepada sekretaris desa dan 3 aparat desa lainnya, karena dalam penelitian kualitatif tidak ada patokan baku dalam melakukan wawancara dan jumlah informan.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019), “analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.”

Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap

jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel. Aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang disebut dengan Analisis Data Model Miles And Huberman (Sugiyono, 2019).

a. Pengumpulan data

“Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dengan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi atau gabungan ketiganya (*triangulasi*). Pengumpulan data dilakukan sehari-hari, mungkin berbulan-bulan, sehingga data yang diperoleh akan banyak. Pada awal peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/obyek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Dengan demikian peneliti akan memperoleh data yang sangat banyak dan sangat bervariasi” (Sugiyono, 2019).

b. Reduksi data

Menurut Sugiyono (2019), “data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit, sehingga untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilah dan memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Kemudian dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.”

c. Penyajian data

“Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Pada penelitian kualitatif yang paling sering digunakan

untuk menyajikan data adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut” (Sugiyono, 2019).

d. Penarikan kesimpulan

Menurut Sugiyono (2019), “kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kemudian apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang *kredibel*. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada.”

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

#### 4.1.1 Sejarah Singkat Desa Ononazara

Desa Ononazara terletak di Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara Sumatera Utara. Desa Ononazara mulanya hanya sebuah kampung, namun seiring berjalannya waktu berkembanglah penduduknya dan memiliki mata pencaharian sebagai petani dan peternak.

Sebelum adanya pemerintahan, desa Ononazara merupakan sebuah kampung yang disebut Kampung Adat Ononazara. Kampung Adat Ononazara pada saat itu tidak menggunakan sistem kepemimpinan, melainkan mengandalkan “BALUGU” atau penatua-penatua yang ada di dalam kampung tersebut untuk melakukan musyawarah dalam memutuskan suatu permasalahan atau keputusan yang akan di sepakati bersama. Namun seiring berjalannya waktu dengan munculnya pemerintahan, Kampung Adat Ononazara berubah nama menjadi Desa Ononazara. Pada saat itulah ada sistem kepemimpinan di desa Ononazara disebut “Kepala Desa” pada tahun 1951.

Adapun pejabat Kepala Desa Ononazara mulai dari berdirinya hingga sekarang sebagai berikut:

1. Tahun 1951 s/d 1990 Fali'aro Hulu Alm. sebagai Kepala Desa dan Yakobo Hulu sebagai Sekretaris Desa.
2. Tahun 1991 s/d 1998 Yakobo Hulu sebagai Kepala Desa dan Nitolo Lase sebagai Sekretaris Desa.
3. Tahun 1999 s/d 2011 Nitolo Lase Alm. sebagai Kepala Desa dan Aroziduhu Hulu sebagai Sekretaris Desa.
4. Tahun 2011 s/d 2017 Danazisokhi Hulu sebagai Kepala Desa dan Sukarman Hulu sebagai Sekretaris Desa.
5. Tahun 2018 s/d 2023 Abinudi Hulu sebagai Kepala Desa dan Sukarman Hulu sebagai Sekretaris Desa.

6. Tahun 2024 s/d sekarang Falentinus Zebua sebagai Pj. Kepala Desa dan Sukarman Hulu sebagai Sekretaris Desa.

Saat ini desa Ononazara dipimpin oleh Pj. Kepala Desa Falentinus Zebua, memiliki penduduk desa berjumlah 887 jiwa terdiri dari 185 KK, laki-laki terdiri dari 430 jiwa sedangkan perempuan berjumlah 457 jiwa. Desa Ononazara terdiri dari 4 Dusun yang didalamnya memiliki 8 RT.

#### 4.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian terletak di kantor Desa Ononazara Dusun 1 RT 001 RW 002.



**Gambar 4.1**  
Lokasi Penelitian

*Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2024)*

#### 4.1.3 Demografi Desa Ononazara

##### 1. Batas Wilayah

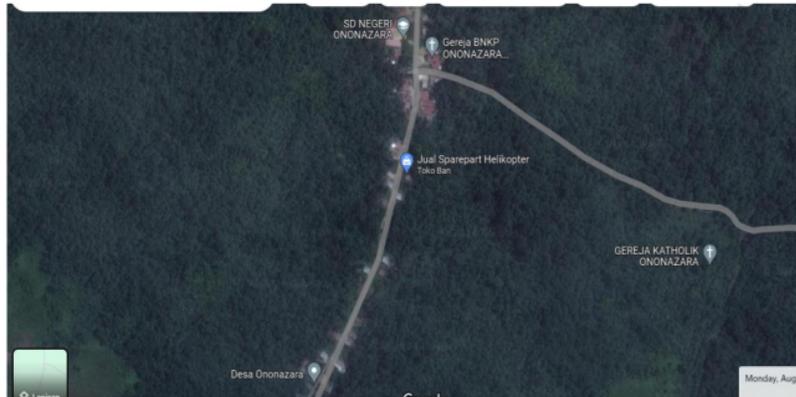
Letak geografi desa Ononazara, terletak diantara:

Sebelah Utara	: Desa Talafu Kecamatan Botomuzoi
Sebelah Selatan	: Desa Teolo Kecamatan Tugala Oyo
Sebelah Barat	: Desa Anaoma Kecamatan Alasa
Sebelah Timur	: Desa Olanori Kecamatan Botomuzoi

##### 2. Luas Wilayah Desa

Pemukiman	: 10 ha <sup>2</sup>
Pertanian/Persawahan	: 25 ha <sup>2</sup>

Perkebunan/Ladang	: 1000 ha <sup>2</sup>
Hutan	: 5 ha <sup>2</sup>
Rawa-Rawa	: 0 ha <sup>2</sup>
Sekolah	: 1 ha <sup>2</sup>
Jalan	: 25 ha <sup>2</sup>



**Gambar 4.2**  
Peta Desa Ononazara

*Sumber: Hasil Observasi Peneliti (2024)*

#### 4.1.4 Visi dan Misi Desa Ononazara

##### 4.1.4.1 Visi

10 Mewujudkan Desa Ononazara sebagai pusat pengelolaan dan perdagangan hasil pertanian di Kecamatan Tugala Oyo yang inovatif, berdaya saing, mandiri dan sejahtera.

##### 4.1.4.2 Misi

- a. Melaksanakan tugas Pemerintah 3 Desa yang partisipatif, transparan, akuntabel, dinamis dan kreatif.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pembangunan dan pengembangan pendidikan&kebudayaan, meningkatkan penyuluhan pertanian&perkebunan, pelatihan pengelolaan dan pemasaran hasil

- pertanian&perkebunan, pelatihan keterampilan untuk kaum perempuan dan PKK, dan penyuluhan&pelatihan bidang-bidang lainnya.
- c. Meningkatkan dan melancarkan roda perekonomian dengan cara membangun dan meningkatkan infrastruktur jalan lingkup desa dan antar desa, jalan pertanian&perkebunan, jaringan energi listrik, pengelolaan sumber daya air, dan infrastruktur lainnya yang dapat menunjang roda perekonomian desa khususnya.
  - d. Meningkatkan pendapatan warga dengan cara meningkatkan produksi pertanian, perkebunan&peternakan masyarakat melalui pengelolaan pertanian secara modern dan berteknologi tinggi untuk mendapatkan hasil yang unggul, berkualitas dan berdaya saing.
  - e. Menciptakan dan mendirikan BUMDes berbasis pertanian, perkebunan, peternakan dan bidang-bidang lainnya yang dapat membuka lowongan kerja dan meningkatkan penghasilan masyarakat desa dan Pendapatan Asli Desa (PAD).
  - f. Menghidupkan dan melestarikan tradisi goyong royong yang mulai pudar.
  - g. Menggalakkan acara-acara keagamaan dan hari-hari besar keagamaan untuk menciptakan masyarakat dan lingkungan yang lebih Relizi.
  - h. Menggalakkan dan melestarikan adat dan budaya lokal untuk membentengi masyarakat dari pengaruh negatif budaya luar dan meningkatkan daya tarik pariwisata lokal.
  - i. Mendorong masyarakat agar lebih aktif dan berpartisipasi dalam setiap pembangunan.
  - j. Mendorong dan memberdayakan terbentuknya usaha-usaha yang produktif di desa.

#### 4.1.5 Karakteristik Sumber Data

Penelitian ini mengandalkan berbagai sumber data untuk memperoleh informasi yang komprehensif dan valid mengenai topik yang diteliti. Sumber data utama dalam penelitian ini adalah perangkat desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo. Secara keseluruhan, terdapat 10 orang perangkat desa yang terlibat dalam penelitian ini. Dari jumlah tersebut,

akan dipilih 4 orang sebagai informan utama untuk wawancara mendalam. Pemilihan informan wawancara dilakukan dengan mempertimbangkan kriteria tertentu (Sugiyono 2015) seperti pengalaman kerja, jabatan dan pengetahuan terkait topik penelitian.

Adapun sumber data dari informan penelitian seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1 Informan Terlibat**

No.	Nama	Pendidikan	Jabatan
1	Sukarman Hulu	SMA	Sekretaris Desa
2	Desman Eli Hulu	SMA	Kasi Kesejahteraan dan Pelayanan
3	Vitalitas Hulu	SMA	Kasi Pemerintahan
4	Malvin S. Zalukhu Amd.Kep	D3	Kaur Keuangan
5	Kasuari Hulu	SMA	Kaur Perencanaan
6	Fikarisman Hulu S.Pd	S1	Kaur Tata Usaha dan Umum
7	Elifati Hulu	SMA	Kepala Dusun I
8	Torozatulo Hulu	SMA	Kepala Dusun II
9	Yasoziduhu Lase	SMP	Kepala Dusun III
10	Eferi Lase	SMP	Kepala Dusun IV

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2024)

**Tabel 4.2 Informan Utama**

No.	Nama	Jabatan
1	Sukarman Hulu	Sekretaris Desa
2	Kasuari Hulu	Kaur Perencanaan
3	Vitalitas Hulu	Kasi Pemerintahan
4	Desman Eli Hulu	Kasi Kesejahteraan

Sumber: Diolah oleh (2024)

## 4.2 <sup>33</sup> Deskripsi Hasil Wawancara

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan peneliti pada Bab I yaitu mulai dari tingkat pendidikan perangkat desa Ononazara dan hubungan tingkat pendidikan dan kinerja perangkat desa Ononazara. <sup>66</sup> Untuk mengetahui hal tersebut maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang beragam yaitu dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. <sup>41</sup> Informan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu informan kunci dan informan utama. Berikut adalah hasil wawancara dari informan penelitian.

### 4.2.1 <sup>74</sup> Informan 1 (kunci)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan kunci Sukarman Hulu (Sekretaris Desa) berdasarkan tujuh indikator penelitian sesuai dengan yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari senin, 12 Agustus 2024 di kantor desa Ononazara.

1. Bagaimana latar belakang tingkat pendidikan perangkat desa ononazara, apakah tingkat pendidikan yang mereka peroleh mempengaruhi kapasitas intelektual dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas- tugas sebagai perangkat desa?

Jawaban:

“Latar belakang tingkat pendidikan perangkat desa Ononazara bervariasi, sebagian merupakan lulusan SMP, SMA, D3 dan bahkan Sarjana (S1). Dan tentu tingkat pendidikan yang bervariasi ini berpotensi mempengaruhi kapasitas intelektual dan kemampuan teknis perangkat desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Perangkat desa yang hanya tamatan SMP mungkin memiliki keterbatasan dalam hal kapasitas intelektual, terutama dalam menghadapi isu-isu kompleks yang memerlukan analisis mendalam dan pengambilan keputusan strategis. Lulusan SMA umumnya memiliki dasar intelektual yang lebih kuat dibandingkan tamatan SMP, dengan kemampuan yang lebih baik dalam berpikir kritis dan memecahkan masalah. Namun, mereka mungkin masih memerlukan dukungan atau pelatihan tambahan untuk tugas-tugas yang lebih kompleks. Dan tentunya juga Perangkat desa yang memiliki pendidikan hingga tingkat sarjana biasanya memiliki kapasitas intelektual yang lebih baik, dengan kemampuan untuk berpikir analitis, melakukan perencanaan strategis, dan memahami kebijakan atau regulasi yang kompleks. Mereka umumnya lebih mahir dalam menggunakan teknologi, memahami prosedur administratif yang rumit, serta memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengelola tim secara efektif.”

2. Bagaimana tingkat pengetahuan perangkat desa <sup>30</sup> yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda mempengaruhi kemampuan

dalam mengartikulasikan kebijakan, menerapkan regulasi, serta menyelesaikan persoalan yang kompleks dalam konteks pemerintahan desa?

Jawaban:

“Tingkat pengetahuan perangkat desa yang berbeda-beda berdasarkan latar belakang pendidikan mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengartikulasikan kebijakan, menerapkan regulasi, dan menyelesaikan persoalan kompleks. Perangkat desa dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami dan mengimplementasikan kebijakan dan regulasi secara efektif. Sebaliknya, perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah mungkin mengalami kesulitan dalam tugas-tugas ini. Namun, pengalaman kerja juga berperan penting, karena perangkat desa dengan pengalaman luas bisa mengimbangi keterbatasan pendidikan formal dengan pengetahuan praktis.”

3. Apakah perangkat Desa Ononazara pernah mengikuti program pendidikan non-formal atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja perangkat desa? Mohon jelaskan apa saja pelatihan tersebut serta manfaatnya dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?

Jawaban:

“Ya, perangkat desa Ononazara pernah mengikuti program pelatihan, yaitu Pelatihan Profil Desa dan Kelurahan (Prodeskel), Pelatihan Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan (Epdeskel) dan pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes). Pelatihan Profil Desa membantu perangkat desa dalam memahami dan mengelola data terkait potensi dan karakteristik desa secara lebih terstruktur dan akurat. Pelatihan Epdeskel membantu perangkat desa dalam mengisi perkembangan desa dan kelurahan, sehingga mempermudah bagi perangkat desa mengevaluasi dirinya masing-masing. Sementara pelatihan Siskeudes memberikan perangkat desa pemahaman yang komprehensif tentang pengelolaan keuangan desa yang akuntabel dan transparan.”

4. Seberapa efektif perangkat desa dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari? Mohon jelaskan dengan memberikan contoh aplikasi yang konkret?

Jawaban:

“Pelatihan yang pernah diikuti telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perangkat desa dalam menjalankan tugas sebagai perangkat desa. Perangkat desa tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga keterampilan praktis yang langsung bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari sebagai perangkat desa. Pendidikan nonformal ini sangat membantu perangkat desa dalam meningkatkan profesionalisme, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas di desa, serta berkontribusi pada pengelolaan pemerintahan desa yang lebih baik.”

5. Bagaimana kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara saat ini? Apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa? serta apa saja permasalahan yang sering ditemui dalam mewujudkan kualitas kinerja tersebut?

Jawaban:

“Menurut saya, kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara masih kurang optimal. Terkadang, hasil yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Ini disebabkan karena tingkat kemauan dan rasa tanggungjawab yang masih minim. Serta kurangnya keahlian perangkat desa dalam mengoperasikan komputer. Sehingga menimbulkan pelimpahan tugas kepada perangkat desa yang lain. Namun, kita terus berusaha menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kerja perangkat desa.”

6. Apakah perangkat desa memiliki strategi tertentu yang diterapkan untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja? Bagaimana cara mengidentifikasi dan mengatasi area yang membutuhkan perbaikan?

Jawaban:

“Ya, perangkat desa melakukan strategi evaluasi diri dan meminta umpan balik dari rekan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Saya juga sebagai sekretaris desa juga selalu aktif berkomunikasi dan kolaborasi dengan perangkat desa terkait kendala-kendala yang dihadapi sehingga permasalahan yang ada disampaikan kepada kepala desa untuk dicari jalan keluar.”

7. Apakah ada target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa? Jika ya, bagaimana cara mencapainya?

Jawaban:

“Ya. Sebagai perangkat desa, terdapat target kuantitas yang perlu dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Beberapa target tersebut mencakup Pengelolaan Administrasi dan Dokumen, Pelayanan kepada Masyarakat, Penyusunan Rencana dan Laporan, dan juga pengelolaan dana desa. Untuk mencapai target-target tersebut, beberapa langkah yang perlu dilakukan yaitu Membuat perencanaan yang detail dan realistis mengenai target-target yang harus dicapai. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mempermudah pengelolaan data dan administrasi. Mengikuti pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Serta menjalin komunikasi yang baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja, dan juga kepada masyarakat supaya pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik.”

8. Apakah kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang efektif?

Jawaban:

“Ya. Kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar. Dimana setiap pekerjaan yang dilakukan selalu terselesaikan, walaupun pada kenyataannya juga sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut.”

- 26
9. Seberapa konsisten perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan ? Apakah Anda dapat mengidentifikasi faktor- faktor menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu ?

Jawaban:

26

“Saat ini, konsistensi perangkat Desa Ononazara dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan menunjukkan beberapa kelemahan yang p.48 diatasi. Terkadang dalam penyelesaian dokumen administrasi butuh waktu yang lebih lama dari standar waktu yang telah ditentukan. Dan ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat antara lain beban kerja yang tidak merata. Beberapa perangkat desa mengeluhkan beban kerja yang terlalu besar, di mana sebagian perangkat desa harus menangani lebih banyak tugas daripada yang lain. Ketidakseimbangan ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, terutama ketika beberapa perangkat desa harus mengelola lebih banyak tanggung jawab daripada yang seharusnya.”

10. Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, metode atau pendekatan apa yang Anda terapkan untuk Permasalahan tersebut?

Jawaban:

“Ya, pastinya ada banyak metode yang diterapkan ketika menghadapi tenggat waktu seperti melakukan motivasi, lebih memprioritaskan pekerjaan yang sangat mendesak serta konsistensi terhadap pekerjaan yang mendesak juga sangat perlu untuk dilakukan.”

- 72
11. Bagaimana tingkat kemandirian perangkat desa ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perangkat desa?

Jawaban:

“Menurut saya, tingkat kemandirian perangkat desa ononazara saat ini sudah cukup. Walaupun masih terdapat sebagian perangkat desa yang masih butuh bantuan perangkat desa yang lain dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. dan disini juga nampak 71 wa kerja sama antar perangkat desa itu juga cukup dimana mereka saling membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.”

12. Dapatkah Anda menjelaskan kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat, berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan yang matang, tanpa harus mengandalkan konsultasi eksternal yang berlebihan ?

Jawaban:

“Tentu, Kami memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif dan tepat dengan mengandalkan analisis kritis dan pertimbangan matang. Proses pengambilan keputusan kami melibatkan beberapa langkah utama. Pertama, kami mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan secara mendalam. Ini termasuk memahami data yang ada, mengidentifikasi masalah inti, dan mengevaluasi berbagai alternatif solusi. Kami kemudian mempertimbangkan konsekuensi dari setiap alternatif, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”

13. Bagaimana Anda menilai efektivitas kontribusi perangkat desa terhadap pencapaian tujuan strategis desa? Apakah menurut Anda, hasil kerja perangkat desa telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa?

Jawaban:

“Saat ini, efektivitas pekerjaan perangkat desa masih kurang optimal. Tapi kalau berbicara dengan dampaknya terhadap masyarakat tentu ada dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa, dimana program-program yang telah direncanakan sebelumnya juga sebagian besar sudah tercapai dan tersentuh langsung kepada masyarakat baik itu dalam program pembangunan dalam desa maupun pelayanan kepada masyarakat. Namun kita terus melakukan pembenahan untuk terus meningkatkan kinerja dari perangkat desa ini.”

14. Apa langkah-langkah atau strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam hal implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah yang kompleks di desa?

Jawaban:

“Untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa dalam implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks, penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala, serta menyusun rencana yang terstruktur dengan sasaran yang jelas. Peningkatan komunikasi dan koordinasi antar perangkat desa juga krusial, diikuti dengan pemantauan dan evaluasi secara berkala. Selain itu, memastikan ketersediaan sumber daya dan memanfaatkan teknologi modern dapat membantu memperlancar tugas. Dorong pengambilan inisiatif dan solusi kreatif, serta melibatkan masyarakat dan juga transparansi dalam setiap proses untuk memastikan hasil yang optimal.”

#### 4.2.2 Informan 2 (Utama)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan 2 (Utama) an. Kasuari Hulu (Kaur Perencanaan) berdasarkan tujuh indikator penelitian sesuai dengan yang telah disusun peneliti sebelumnya.

Wawancara ini dilaksanakan pada hari senin, 12 Agustus 2024 di kantor desa Ononazara.

1. Apakah perangkat Desa Ononazara pernah mengikuti program pendidikan non-formal atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja perangkat desa? Mohon jelaskan apa saja pelatihan tersebut serta manfaatnya dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?

Jawaban:

“Ya, Tahun lalu dan tahun 2024 ini Perangkat Desa Ononazara telah mengikuti beberapa pelatihan, seperti Pelatihan Profil Desa dan Kelurahan (Prodeskel), Pelatihan Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan (Epdeskel), dan Pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes). Pelatihan Prodeskel membantu kami dalam mengelola data desa dengan lebih rapi dan akurat. Pelatihan Epdeskel memudahkan dalam mengevaluasi perkembangan desa. Sedangkan pelatihan Siskeudes memberikan pengetahuan tentang cara mengelola keuangan desa secara jujur dan transparan.”

2. Seberapa efektif perangkat desa dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari? Mohon jelaskan dengan memberikan contoh aplikasi yang konkret?

Jawaban:

“Ya, tentu setiap pelatihan yang dilaksanakan selalu memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perangkat desa. Namun kadang kala sebagian perangkat desa masih minim kesadarannya dalam menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Jika dibilang efektif mungkin tidak terlalu, namun mendukunglah dalam menjalankan tugas harian. Mengapa saya bilang kurang efektif, karena pelatihan ini hanya diadakan beberapa kali dalam satu tahun, sehingga prosesnya untuk menjadi efektif bagi perangkat desa sangatlah panjang.”

3. Bagaimana kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara saat ini? Apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa? serta apa saja permasalahan yang sering ditemui dalam mewujudkan kualitas kinerja tersebut?

Jawaban:

“Kualitas kerja perangkat desa Ononazara masih kurang optimal dimana hasil yang belum sesuai dengan harapan. Permasalahan ini terjadi karena rendahnya motivasi, dan kurangnya tanggung jawab, terutama dalam penggunaan teknologi komputer. Akibatnya, beberapa tugas harus dialihkan ke perangkat desa lain, yang akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan.”

4. Apakah perangkat desa memiliki strategi tertentu yang diterapkan untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja? Bagaimana cara mengidentifikasi dan mengatasi area yang membutuhkan perbaikan?

Jawaban:

“Ya, perangkat desa memiliki strategi tertentu dalam meningkatkan kualitas hasil kerjanya baik itu melakukan evaluasi hasil kerja dan juga selalu melakukan koordinasi dengan kepala desa dan juga dengan pihak-pihak terkait untuk mengatasi masalah yang yang dihadapi.”

5. Apakah ada target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa? Jika ya, bagaimana cara mencapainya?

Jawaban:

“Ya, dalam setiap pekerjaan pasti ada target yang harus dicapai. Baik itu dalam pengelolaan administrasi maupun dalam membuat rencana dan laporan kegiatan. Untuk mencapai target-target tersebut, beberapa langkah yang perlu lakukan yaitu membuat perencanaan yang detail dan realistis mengenai target-target yang harus dicapai. Serta menjalin komunikasi yang baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja dan juga kepada masyarakat supaya pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik.”

6. Apakah kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang efektif?

Jawaban:

“Ya. Kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah cukup optimal. Dimana program-program yang telah direncanakan dari awal sebagian besar terlaksana dengan baik, walaupun pada kenyataannya juga sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut.”

7. Seberapa konsisten perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan ? Apakah Anda dapat mengidentifikasi faktor- faktor menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu ?

Jawaban:

“Menurut pengamatan saya, konsistensi perangkat desa dalam menyelesaikan tugas masih kurang memadai. Dimana sering mengalami keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin waktu perangkat desa dalam kehadiran. Sebagian perangkat desa sering terlambat masuk kantor. Sehingga dalam menyelesaikan tugas juga tentu akan mengalami keterlambatan/tidak tepat waktu.”

8. Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, metode atau pendekatan apa yang Anda terapkan untuk Permasalahan tersebut?

Jawaban:

“Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, kami menerapkan beberapa metode efektif. Kami mulai dengan memprioritaskan tugas-tugas yang paling mendesak dan penting untuk memastikan pekerjaan yang krusial diselesaikan terlebih dahulu. Koordinasi dan komunikasi yang intensif dilakukan melalui pertemuan singkat untuk membahas solusi atas kendala. Jika diperlukan, kami juga bersedia bekerja lembur untuk memastikan tenggat waktu tetap terpenuhi.”

9. Bagaimana tingkat kemandirian perangkat desa ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perangkat desa?

Jawaban:

“Saat ini, tingkat kemandirian perangkat desa Ononazara cukup baik, meski beberapa perangkat desa masih membutuhkan bantuan dari rekan kerja. Kerja sama antar perangkat desa juga terlihat positif dengan saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Namun, kemandirian bervariasi, dengan beberapa perangkat yang mampu bekerja mandiri dan yang lainnya masih bergantung pada bantuan yang lain.”

10. Dapatkah Anda menjelaskan kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat, berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan yang matang, tanpa harus mengandalkan konsultasi eksternal yang berlebihan ?

Jawaban:

“Ya, sebagai perangkat desa kami melakukan evaluasi terus-menerus terhadap keputusan yang telah diambil untuk memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan harapan. Jika diperlukan, kami melakukan penyesuaian tanpa harus bergantung pada konsultasi eksternal yang berlebihan, karena kami percaya pada proses evaluasi dan umpan balik internal yang efektif. Pendekatan ini memastikan bahwa keputusan kami adalah hasil dari pemikiran yang mendalam dan perencanaan yang matang, yang memungkinkan kami untuk menangani tantangan secara mandiri dan efektif.”

11. Bagaimana Anda menilai efektivitas kontribusi perangkat desa terhadap pencapaian tujuan strategis desa? Apakah menurut Anda, hasil kerja perangkat desa telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa?

Jawaban:

“Menurut saya, saat ini efektivitas pekerjaan perangkat desa Ononazara belum sepenuhnya optimal. Namun hasil kerja perangkat desa sebagian besar telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa.”

12. Apa langkah-langkah atau strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam hal implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah yang kompleks di desa?

Jawaban:

“Menurut saya, langkah-langkah yang perlu diambil termasuk pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perangkat desa. Selain itu, penting untuk membangun sistem komunikasi dan koordinasi yang lebih baik di antara perangkat desa dan stakeholder terkait. Pengembangan dan implementasi rencana kerja yang terperinci serta penggunaan teknologi untuk efisiensi administrasi juga sangat membantu. Serta melakukan evaluasi secara berkala dan umpan balik dari masyarakat dapat memberikan wawasan untuk perbaikan berkelanjutan.”

#### 4.2.3 Informan 3 (Utama)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan 3 (Utama) an. Vitalitas Hulu (Kasi Pemerintahan) berdasarkan tujuh indikator penelitian sesuai dengan yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari Selasa, 13 Agustus 2024 di kantor desa Ononazara.

1. Apakah perangkat Desa Ononazara pernah mengikuti program pendidikan non-formal atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja perangkat desa? Mohon jelaskan apa saja pelatihan tersebut serta manfaatnya dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?

Jawaban:

“Untuk program pendidikan nonformal memang pernah kami ikuti di tahun 2023 dan tahun 2024 ini. Disana kami di ajari bagaimana perangkat desa melaksanakan tupoksi masing-masing, bagaimana mengevaluasikan perkembangan desa, dan bagaimana mengaplikasikannya dalam program-program desa. Pelatihan ini cukup membantu kami sebagai perangkat desa.”

2. Seberapa efektif perangkat desa dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari? Mohon jelaskan dengan memberikan contoh aplikasi yang konkret?

Jawaban:

“Perangkat desa mungkin tidak selalu efektif dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari, tetapi hal ini tetap bisa sedikit membantu. Misalnya, jika mengikuti pelatihan teknologi informasi, meskipun tidak semua perangkat desa dapat langsung menerapkan keterampilan tersebut, beberapa dari perangkat desa mulai menggunakan komputer atau aplikasi sederhana untuk administrasi desa. Ini bisa membantu memperbaiki cara perangkat desa dalam mengelola data meskipun dampaknya tidak besar.”

3. Bagaimana kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara saat ini? Apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa? serta apa saja permasalahan yang sering ditemui dalam mewujudkan kualitas kinerja tersebut?

Jawaban:

“Kualitas kinerja perangkat desa ononazara masih belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini disebabkan karena minimnya pemahaman terhadap standar kualitas yang telah ditetapkan Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa secara keseluruhan.”

4. Apakah perangkat desa memiliki strategi tertentu yang diterapkan untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja? Bagaimana cara mengidentifikasi dan mengatasi area yang membutuhkan perbaikan?

Jawaban:

“Ya, perangkat desa melakukan strategi evaluasi diri dan meminta umpan balik dari rekan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Sekretaris desa juga selalu aktif berkomunikasi dan kolaborasi dengan perangkat desa terkait kendala-kendala yang dihadapi sehingga permasalahan yang ada disampaikan kepada kepala desa untuk dicari jalan keluar.”

5. Apakah ada target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa? Jika ya, bagaimana cara mencapainya?

Jawaban:

“Ya, ada target kuantitas yang harus dicapai, seperti mengelola dana desa, atau memastikan seluruh warga mendapatkan pelayanan tertentu dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Untuk mencapai target-target ini, perangkat desa sering membuat jadwal yang teratur dan membagi tugas dengan jelas di antara anggota. Kami juga memastikan setiap pekerjaan dilakukan secara efisien dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan. Jika menghadapi kendala, mereka akan segera mencari solusi atau bantuan agar target tetap bisa tercapai sesuai dengan rencana.”

6. Apakah kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang efektif?

Jawaban:

“Ya. Kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah cukup optimal. Dimana program-program yang telah direncanakan dari awal sebagian besar terlaksana dengan baik, walaupun sebagian juga sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikannya.”

- 26
7. Seberapa konsisten perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan ? Apakah Anda dapat mengidentifikasi faktor- faktor menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu ?

Jawaban:

26

“Perangkat desa Ononazara umumnya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan, namun kadang-kadang terjadi keterlambatan. Beberapa hal yang menghambat kemampuan mereka untuk memenuhi tenggat waktu meliputi keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi yang diperlukan untuk pengelolaan data dan administrasi.”

8. Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, metode atau pendekatan apa yang Anda terapkan untuk Permasalahan tersebut?

Jawaban:

“Pertama, kami memprioritaskan tugas yang paling penting dan mendesak, sehingga pekerjaan utama bisa diselesaikan lebih cepat. Kami juga membagi tugas di antara anggota tim agar setiap orang dapat fokus pada bagian yang ditugaskan. Komunikasi yang intensif dilakukan dengan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kendala dan mencari solusi bersama.”

- 72
9. Bagaimana tingkat kemandirian perangkat desa ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perangkat desa?

Jawaban:

“Ya! sebagian besar perangkat desa Ononazara bisa bekerja cukup mandiri, tapi beberapa masih perlu bantuan dari teman kerja. Mereka juga bekerja sama dengan baik, saling membantu menyelesaikan tugas. Namun, ada perbedaan dalam hal kemandirian, beberapa perangkat desa bisa mengerjakan tugas sendiri, sementara yang lainnya masih membutuhkan bantuan.”

10. Dapatkah Anda menjelaskan kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat, berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan yang matang, tanpa harus mengandalkan konsultasi eksternal yang berlebihan ?

Jawaban:

“Kami berusaha untuk mengurangi ketergantungan pada konsultasi eksternal dengan mengandalkan proses internal yang solid. Kami melakukan diskusi internal, mempertimbangkan masukan dari anggota tim, dan mengkaji ulang keputusan secara berkala untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tetap relevan dan efektif. <sup>80</sup> Dengan pendekatan ini, kami dapat membuat keputusan yang terinformasi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan yang ada.”

11. Bagaimana Anda menilai efektivitas kontribusi perangkat desa terhadap pencapaian tujuan strategis desa? Apakah menurut Anda, hasil kerja perangkat desa <sup>19</sup> telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa?

Jawaban:

“Menurut saya, efektivitas peke <sup>19</sup> perangkat desa masih belum sepenuhnya optimal tetapi sudah memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Dimana program-program yang telah direncanakan sebelumnya juga sebagian besar sudah tercapai dan tersentuh langsung kepada masyarakat. Namun kita terus melakukan pembenahan untuk terus meningkatkan kinerja dari perangkat desa ini.”

12. Apa <sup>42</sup> langkah-langkah atau strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam hal implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah yang kompleks di desa?

Jawaban:

“Untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa dalam implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks, perlu dilakukan beberapa langkah strategis. Pertama, peningkatan kapasitas melalui pelatihan yang berkelanjutan bagi perangkat desa sangat penting. Kedua, perluasan penggunaan teknologi informasi untuk mempercepat proses administrasi dan komunikasi. Ketiga, penguatan sistem koordinasi internal dan eksternal untuk memastikan alur kerja yang efisien. Keempat, penyusunan rencana kerja yang jelas dengan target yang terukur dan realistis. Terakhir, penerapan mekanisme evaluasi dan umpan balik untuk menilai kinerja secara berkala dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.”

#### 4.2.4 Informan 4 (Utama)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan 4 (Utama) an. Desman Eli Hulu (Kasi Kesra dan Pelayanan) berdasarkan tujuh indikator penelitian sesuai dengan yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari Rabu, 14 Agustus 2024 di kantor desa Ononazara.

1. Apakah perangkat Desa Ononazara pernah mengikuti program pendidikan non-formal atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja perangkat desa? Mohon jelaskan apa saja pelatihan tersebut serta manfaatnya dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?

Jawaban:

“Pada tahun 2023 dan 2024, saya bersama rekan-rekan perangkat desa lainnya mengikuti beberapa pelatihan. Di antaranya adalah Pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), Pelatihan Evaluasi Perkembangan Desa (Epdeskel), dan Pelatihan Administrasi Pemerintahan Desa. Pelatihan-pelatihan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja kami. Misalnya, dengan mengikuti Pelatihan Siskeudes, kami menjadi lebih terampil dalam pengelolaan keuangan desa secara transparan dan bertanggung jawab. Pelatihan Epdeskel membantu kami dalam menilai dan merencanakan pembangunan desa yang lebih efektif, sementara Pelatihan administrasi pemerintahan desa memperkuat kemampuan kami dalam mengelola administrasi desa secara lebih efisien.”

2. Seberapa efektif perangkat desa dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari? Mohon jelaskan dengan memberikan contoh aplikasi yang konkret?

Jawaban:

“Saya berpendapat bahwa integrasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari oleh perangkat desa memiliki variasi dalam efektivitasnya. Ada <sup>69</sup> beberapa perangkat desa yang sangat cepat beradaptasi dan menerapkan apa yang mereka pelajari, terutama dalam hal yang berhubungan langsung dengan tugas mereka. Sebagai contoh, setelah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, beberapa perangkat desa mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan anggaran desa dengan lebih baik dan transparan. Mereka mulai menggunakan format laporan yang lebih terstruktur dan memanfaatkan teknologi untuk menyederhanakan proses pencatatan. Namun, saya juga melihat bahwa masih ada perangkat desa yang memerlukan waktu lebih lama untuk memahami dan mengaplikasikan keterampilan tersebut, sehingga keberhasilan integrasinya bisa bervariasi.”

3. Bagaimana kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara saat ini? <sup>38</sup> Apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa? serta apa saja permasalahan yang sering ditemui dalam mewujudkan kualitas kinerja tersebut?

Jawaban:

“Kualitas hasil kerja perangkat desa Ononazara saat ini masih <sup>61</sup> <sup>90</sup> di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hal ini adalah kurangnya pelatihan dan pembinaan yang memadai bagi perangkat desa, terutama dalam hal

penerapan teknologi informasi dan administrasi. Permasalahan lainnya adalah adanya resistensi terhadap perubahan, di mana beberapa perangkat desa cenderung mempertahankan metode kerja lama yang tidak lagi relevan dengan tuntutan administrasi modern. Hal ini mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian tugas dan kurangnya konsistensi dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.”

4. Apakah perangkat desa memiliki strategi tertentu yang diterapkan untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja? Bagaimana cara mengidentifikasi dan mengatasi area yang membutuhkan perbaikan?

Jawaban:

“Ya, perangkat desa memang memiliki beberapa strategi untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja mereka. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah melakukan rapat rutin untuk membahas perkembangan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Dalam rapat ini, setiap perangkat desa diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, kami juga menerapkan sistem monitoring dan evaluasi berkala, di mana setiap tugas dan tanggung jawab perangkat desa dievaluasi secara mendalam. Jika ditemukan kekurangan, kami segera mencari solusi yang tepat, baik melalui pelatihan tambahan, bimbingan, **62** perubahan prosedur kerja. Kami juga selalu menjaga komunikasi yang baik antara perangkat desa dan kepala desa untuk memastikan bahwa setiap langkah perbaikan yang diperlukan dapat segera diimplementasikan.”

5. Apakah ada target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa? Jika ya, bagaimana cara mencapainya?

Jawaban:

“Ya, terdapat target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa, misalnya dalam hal penyelesaian administrasi, pelaksanaan program-program desa, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapainya, perangkat desa biasanya menyusun rencana kerja yang terperinci dan menetapkan tenggat waktu untuk setiap tugas. Selain itu, kami juga mengimplementasikan sistem pelaporan yang teratur untuk memantau progres dan mengevaluasi hasil **40** rja. Komunikasi yang efektif dengan kepala desa dan rekan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa semua target dapat tercapai dengan baik. Kami juga melakukan penyesuaian strategi dan alokasi sumber daya jika diperlukan, serta memberikan pelatihan tambahan jika ada kekurangan dalam keterampilan yang dapat menghambat pencapaian target.”

6. Apakah kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang efektif?

Jawaban:

“Secara umum, kuantitas kerja perangkat **17** desa Ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Program-program yang telah

direncanakan biasanya dapat dilaksanakan dengan baik, dan sebagian besar target dapat tercapai. Namun, kami juga menghadapi beberapa tantangan, seperti keterlambatan dalam penyelesaian beberapa tugas dan proyek. Hal ini sering disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan sumber daya dan kendala dalam koordinasi. Meskipun demikian, kami terus berupaya untuk memperbaiki proses dan meningkatkan efisiensi kerja agar kinerja perangkat desa dapat lebih optimal di masa depan.”

- 26
7. Seberapa konsisten perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan ? Apakah Anda dapat mengidentifikasi faktor- faktor menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu ?

Jawaban:

“Konsistensi perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu cukup bervariasi. Secara umum, perangkat desa berusaha untuk mematuhi tenggat waktu yang telah ditentukan, namun terkadang ada keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Faktor-faktor yang menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu meliputi Keterbatasan Sumber Daya, Kendala Administratif, Komunikasi Internal dan Kendala Teknologi.”

8. Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, metode atau pendekatan apa yang Anda terapkan untuk Permasalahan tersebut?

Jawaban:

“Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, kami menerapkan beberapa pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Pertama, kami melakukan evaluasi terhadap tugas yang sedang berjalan dan memprioritaskan pekerjaan yang paling mendesak untuk diselesaikan terlebih dahulu. Selain itu, pembagian tugas secara efektif di antara anggota tim memastikan bahwa setiap orang fokus pada area tanggung jawab mereka, sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien. Peningkatan koordinasi juga menjadi kunci, di mana kami mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kemajuan, mengidentifikasi kendala, dan mencari solusi bersama. Jika diperlukan, kami bersedia untuk bekerja lembur atau meminta dukungan tambahan dari pihak lain untuk memastikan tenggat waktu dapat terpenuhi. Pendekatan-pendekatan ini membantu kami mengatasi berbagai hambatan dan memastikan bahwa proyek tetap pada jalurnya meskipun menghadapi tantangan.”

9. Bagaimana tingkat kemandirian perangkat desa ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perangkat desa?

Jawaban:

109

“Tingkat kemandirian perangkat desa Ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab cukup bervariasi. Sebagian besar perangkat desa mampu bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengambil keputusan yang diperlukan dalam tugas sehari-

hari. Namun, masih ada beberapa perangkat desa yang memerlukan dukungan dan bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kerja sama tim tetap berjalan dengan baik, dan perangkat desa saling membantu ketika diperlukan, yang memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif.”

10. Dapatkah Anda menjelaskan kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat, berdasarkan analisis kritis dan pertimbangan yang matang, tanpa harus mengandalkan konsultasi eksternal yang berlebihan ?

Jawaban:

“Kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat cukup baik, berkat pendekatan analisis kritis dan pertimbangan matang yang diterapkan. Kami mengutamakan proses pengambilan keputusan berbasis data dan informasi yang tersedia. Setiap keputusan didasari oleh evaluasi menyeluruh dari situasi dan potensi dampaknya. Diskusi internal dilakukan untuk memastikan bahwa semua aspek dipertimbangkan, dan kami sering menggunakan umpan balik dari rekan kerja untuk memperkuat keputusan yang diambil. Kami berupaya mengurangi ketergantungan pada konsultasi eksternal dengan memanfaatkan pengetahuan dan pengalaman yang ada di dalam tim. Pendekatan ini memungkinkan kami untuk membuat keputusan yang terinformasi dengan baik dan responsif terhadap kebutuhan serta tantangan yang ada di lapangan.”

11. Bagaimana Anda menilai efektivitas kontribusi perangkat desa terhadap pencapaian tujuan strategis desa? Apakah menurut Anda, hasil kerja perangkat desa telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa?

Jawaban:

“Secara umum, kontribusi perangkat desa Ononazara terhadap pencapaian tujuan strategis desa dapat dikatakan cukup efektif. Hasil kerja mereka telah memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Program-program yang dijalankan, seperti pembangunan infrastruktur dan pelayanan masyarakat, telah memberikan manfaat langsung dan positif bagi warga desa. Meskipun demikian, kami terus melakukan evaluasi dan perbaikan untuk memastikan bahwa semua tujuan strategis dapat tercapai dengan lebih optimal dan dampaknya dapat dirasakan lebih luas oleh masyarakat. Upaya perbaikan ini termasuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja perangkat desa untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang.”

12. Apa langkah-langkah atau strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam hal implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah yang kompleks di desa?

Jawaban:

“Ya, menurut saya untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam proses implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks, beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan antara lain pertama, Pelatihan dan Pengembangan, Kedua, Penggunaan Teknologi, Ketiga, Koordinasi dan Komunikasi, Keempat, Perencanaan dan Target, Terakhir, Evaluasi dan Umpan Balik.”

#### 4.3 Reduksi Data Penelitian

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, data tersebut direduksi untuk mengelompokkan tujuan dan fakta di lapangan yang memiliki kesamaan berdasarkan jawaban informan. Berikut adalah hasil reduksi data penelitian berdasarkan wawancara kepada keempat informan.

1. Bagaimana latar belakang tingkat pendidikan perangkat desa Ononazara, apakah tingkat pendidikan yang mereka peroleh mempengaruhi kapasitas intelektual dan kemampuan teknis dalam menjalankan tugas-tugas sebagai perangkat desa?

Dari pertanyaan tersebut di atas, peneliti memperoleh hasil wawancara dari informan 1 (kunci) an. Sukarman Hulu yang menyatakan bahwa:

“Latar belakang tingkat pendidikan perangkat desa Ononazara bervariasi, sebagian merupakan lulusan SMP, SMA, D3 dan bahkan Sarjana (S1). Dan tentu tingkat pendidikan yang bervariasi ini berpotensi mempengaruhi kapasitas intelektual dan kemampuan teknis perangkat desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Perangkat desa yang hanya tamatan SMP mungkin memiliki keterbatasan dalam hal kapasitas intelektual, terutama dalam menghadapi isu-isu kompleks yang memerlukan analisis mendalam dan pengambilan keputusan strategis. Lulusan SMA umumnya memiliki dasar intelektual yang lebih kuat dibandingkan tamatan SMP, dengan kemampuan yang lebih baik dalam berpikir kritis dan memecahkan masalah. Namun, mereka mungkin masih memerlukan dukungan atau pelatihan tambahan untuk tugas-tugas yang lebih kompleks. Dan tentunya juga Perangkat desa yang memiliki pendidikan hingga tingkat sarjana biasanya memiliki kapasitas intelektual yang lebih baik, dengan kemampuan untuk berpikir analitis, melakukan perencanaan strategis, dan memahami kebijakan atau regulasi yang kompleks. Mereka umumnya lebih mahir dalam menggunakan teknologi, memahami prosedur administratif yang rumit, serta memiliki kemampuan untuk memimpin dan mengelola tim secara efektif.”

Berdasarkan hasil dari wawancara di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa latar belakang tingkat pendidikan perangkat desa

Ononazara bervariasi. Ada yang lulusan SMP, SMA, D3 dan bahkan S1. Dan variasi tingkat pendidikan ini berpotensi mempengaruhi kapasitas intelektual dan kemampuan teknis perangkat desa dalam menjalankan tugas-tugas mereka. <sup>11</sup> Perangkat desa yang hanya tamatan SMP memiliki keterbatasan dalam hal kapasitas intelektual, terutama dalam menghadapi isu-isu kompleks yang memerlukan analisis mendalam dan pengambilan keputusan strategis. Lulusan SMA umumnya memiliki dasar intelektual yang lebih kuat dibandingkan tamatan SMP, dengan kemampuan yang lebih baik dalam berpikir kritis dan memecahkan masalah. Sedangkan perangkat desa yang memiliki pendidikan hingga tingkat sarjana memiliki kapasitas intelektual yang lebih baik, dengan kemampuan untuk berpikir analitis, melakukan perencanaan strategis, dan memahami kebijakan atau regulasi yang kompleks serta lebih mahir dalam menggunakan teknologi.

2. <sup>30</sup> Bagaimana tingkat pengetahuan perangkat desa yang mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda mempengaruhi kemampuan dalam mengartikulasikan kebijakan, menerapkan regulasi, serta menyelesaikan persoalan yang kompleks dalam konteks pemerintahan desa?

Dari pertanyaan tersebut diatas, peneliti memperoleh hasil wawancara dari informan 1 (kunci) an. Sukarman Hulu yang menyatakan bahwa:

“Tingkat pengetahuan perangkat desa yang berbeda-beda berdasarkan latar belakang pendidikan mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengartikulasikan kebijakan, menerapkan regulasi, dan menyelesaikan persoalan kompleks. Perangkat desa dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami dan mengimplementasikan kebijakan dan regulasi secara efektif. Sebaliknya, perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah mungkin mengalami kesulitan dalam tugas-tugas ini. Namun, pengalaman kerja juga berperan penting, karena perangkat desa dengan pengalaman luas bisa mengimbangi keterbatasan pendidikan formal dengan pengetahuan praktis.”

<sup>11</sup> Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa perangkat desa dengan pendidikan lebih tinggi cenderung lebih mampu memahami dan mengimplementasikan

kebijakan dan regulasi secara efektif. Sebaliknya, perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah mungkin mengalami kesulitan. Namun, pengalaman kerja bisa mengimbangi keterbatasan pendidikan formal dengan pengetahuan praktis.

3. Apakah perangkat Desa Ononazara pernah mengikuti program pendidikan non-formal atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja perangkat desa? Mohon jelaskan apa saja pelatihan tersebut serta manfaatnya dalam meningkatkan kinerja perangkat desa?

Dari pertanyaan tersebut diatas, peneliti memperoleh hasil wawancara dari keempat informan. Dimana informan 1 (kunci) menyatakan:

“Ya, perangkat desa <sup>44</sup> onazara pernah mengikuti program pelatihan, yaitu Pelatihan Profil Desa dan Kelurahan (Prodeskel), Pelatihan Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan (Epdeskel) dan pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes). Pelatihan Profil Desa membantu perangkat desa dalam memahami dan mengelola data terkait potensi dan karakteristik desa secara lebih terstruktur dan akurat. Pelatihan Epdeskel membantu perangkat desa dalam mengisi perkembangan desa dan kelurahan, sehingga mempermudah bagi perangkat desa mengevaluasi dirinya masing-masing. Sementara pelatihan Siskeudes memberikan perangkat desa pemahaman yang komprehensif tentang pengelolaan keuangan desa yang akuntabel dan transparan.”

Informan 2 mengatakan:

“Ya, Tahun lalu dan tahun 2024 ini Perangkat Desa Onon<sup>44</sup> telah mengikuti beberapa pelatihan, seperti Pelatihan Profil Desa dan Kelurahan (Prodeskel), Pelatihan Evaluasi Perkembangan Desa dan Kelurahan (Epdeskel), dan Pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes). Pelatihan Prodeskel membantu kami dalam mengelola data desa dengan lebih rapi dan akurat. Pelatihan Epdeskel memudahkan dalam mengevaluasi perkembangan desa. Sedangkan pelatihan Siskeudes memberikan pengetahuan tentang cara mengelola keuangan desa secara jujur dan transparan.”

Informan 3 mengatakan:

“Untuk program pendidikan nonformal memang pernah kami ikuti di tahun 2023 dan tahun 2024 ini. Disana kami di ajari bagaimana perangkat desa melaksanakan tupoksi masing-masing, bagaimana mengevaluasikan perkembangan desa, dan bagaimana mengaplikasikannya dalam program-program desa. Pelatihan ini cukup membantu kami sebagai perangkat desa.”

Informan 4 mengatakan:

“Pada tahun 2023 dan 2024, saya bersama rekan-rekan perangkat desa lainnya mengikuti beberapa pelatihan. Di antaranya adalah Pelatihan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes), Pelatihan Evaluasi Perkembangan Desa (Epdeskel), dan Pelatihan Administrasi Pemerintahan Desa.

Pelatihan-pelatihan ini sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja kami. Misalnya, dengan mengikuti Pelatihan Siskeudes, kami menjadi lebih terampil dalam pengelolaan keuangan desa secara transparan dan bertanggung jawab. Pelatihan Epdeskel membantu kami dalam menilai dan merencanakan pembangunan desa yang lebih efektif, sementara Pelatihan administrasi pemerintahan desa memperkuat kemampuan kami dalam mengelola administrasi desa secara lebih efisien.”

Pada hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh jawaban dimana semua informan (Informan 1,2,3 dan 4) menyebutkan bahwa mereka telah mengikuti pelatihan non-formal pada tahun 2023 dan 2024. Tiga informan (Informan 1,2 dan 3) menyatakan bahwa pelatihan-pelatihan seperti Prodeskel, Epdeskel, dan Siskeudes tersebut memberikan manfaat dalam pengelolaan data desa. Selanjtnya Tiga informan (2,3 dan 4) merasakan manfaat pelatihan dalam melakukan evaluasi perkembangan desa.. Dua informan (Informan 1 dan 4) merasa bahwa pelatihan-pelatihan tersebut berguna untuk pengelolaan keuangan desa. Dan yang terakhir Tiga informan (Informan 1,3 dan 4) melaporkan bahwa pelatihan memberikan manfaat dalam administrasi pemerintahan desa.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara tersebut, maka ditarik kesimpulan bahwa perangkat desa Ononazara telah mengikuti pendidikan non-formal atau pelatihan tambahan untuk meningkatkan kapasitas kinerja perangkat desa dari tahun 2023 hingga tahun 2024 ini. Dan pelatihan tersebut telah memberikan manfaat dalam pengelolaan data desa, manfaat dalam melakukan evaluasi serta manfaat dalam administrasi pemerintahan desa.

4. Seberapa efektif perangkat desa dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari? Mohon jelaskan dengan memberikan contoh aplikasi yang konkret?

Dari pertanyaan tersebut, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 yang menyatakan:

“Pelatihan yang pernah diikuti telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perangkat desa dalam menjalankan tugas sebagai perangkat desa. Perangkat desa tidak hanya memperoleh pengetahuan baru, tetapi juga keterampilan praktis yang langsung bisa diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari

sebagai perangkat desa. Pendidikan nonformal ini sangat membantu perangkat desa dalam meningkatkan profesionalisme, efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas di desa, serta berkontribusi pada pengelolaan pemerintahan desa yang lebih baik.”

Dan dilanjutkan jawaban dari informan 2 mengatakan:

“Ya, tentu setiap pelatihan yang dilaksanakan selalu <sup>60</sup> memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perangkat desa. Namun kadang kala sebagian perangkat desa masih minim kesadarannya dalam menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Jika dibilang efektif mungkin tidak terlalu, namun mendukunglah dalam menjalankan tugas harian. Mengapa saya bilang kurang efektif, karena pelatihan ini hanya diadakan beberapa kali dalam satu tahun, sehingga prosesnya untuk menjadi efektif bagi perangkat desa sangatlah panjang.”

Informan 3 mengatakan:

“Perangkat desa mungkin tidak selalu efektif dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari, tetapi hal ini tetap bisa sedikit membantu. Misalnya, jika mengikuti pelatihan teknologi informasi, meskipun tidak semua perangkat desa dapat langsung menerapkan keterampilan tersebut, beberapa dari perangkat desa mulai menggunakan komputer atau aplikasi sederhana untuk administrasi desa. Ini bisa membantu memperbaiki cara perangkat desa dalam mengelola data meskipun dampaknya tidak besar.”

Informan 4 mengatakan:

“Saya berpendapat bahwa integrasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari oleh perangkat desa memiliki variasi dalam efektivitasnya. Ada <sup>69</sup> beberapa perangkat desa yang sangat cepat beradaptasi dan menerapkan apa yang mereka pelajari, terutama dalam hal yang berhubungan langsung dengan tugas mereka. Sebagai contoh, setelah mengikuti pelatihan manajemen keuangan, beberapa perangkat desa mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan anggaran desa dengan lebih baik dan transparan. Mereka mulai menggunakan format laporan yang lebih terstruktur dan memanfaatkan teknologi untuk menyederhanakan proses pencatatan. Namun, saya juga melihat bahwa masih ada perangkat desa yang memerlukan waktu lebih lama untuk memahami dan mengaplikasikan keterampilan tersebut, sehingga keberhasilan integrasinya bisa bervariasi.”

Pada wawancara diatas, peneliti memperoleh jawaban dimana informan <sup>60</sup> 1 dan informan 2 mengatakan bahwa pelatihan yang mereka ikuti memberikan kontribusi yang baik dan signifikan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perangkat desa. Kemudian informan 3 berpendapat bahwa perangkat desa mungkin tidak selalu efektif dalam mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan dari pendidikan nonformal kedalam praktik sehari-hari, tetapi hal ini tetap bisa membantu. Informan 4 juga berpendapat bahwa

integrasi pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan nonformal ke dalam praktik sehari-hari oleh perangkat desa memiliki variasi dalam efektivitasnya. Ada beberapa perangkat desa yang sangat cepat beradaptasi dan menerapkan apa yang mereka pelajari, terutama dalam hal yang berhubungan langsung dengan tugas mereka. Namun, masih ada perangkat desa yang memerlukan waktu lebih lama untuk memahami dan mengaplikasikan keterampilan tersebut, sehingga keberhasilan integrasinya bisa bervariasi.”

Berdasarkan hasil wawancara dari keempat informan, peneliti menarik kesimpulan bahwa semua informan (informan 1,2,3 dan 4) sepakat bahwa pelatihan nonformal memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pengetahuan dan keterampilan perangkat desa. Namun, efektivitas integrasinya ke dalam praktik sehari-hari bervariasi.

5. Bagaimana kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara saat ini? Apakah sudah sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa? serta apa saja permasalahan yang sering ditemui dalam mewujudkan kualitas kinerja tersebut?

Dari hasil wawancara dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Menurut saya, kualitas hasil kerja perangkat desa ononazara masih kurang optimal. Terkadang, hasil yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Ini disebabkan karena tingkat kemauan dan rasa tanggungjawab yang masih minim. Serta kurangnya keahlian perangkat desa dalam mengoperasikan komputer. Sehingga menimbulkan pelimpahan tugas kepada perangkat desa yang lain. Namun, kita terus berusaha menyusun strategi untuk meningkatkan kualitas kerja perangkat desa.”

Informan 2 mengatakan:

“Kualitas kerja perangkat desa Ononazara masih kurang optimal dimana hasil yang belum sesuai dengan harapan. Permasalahan ini terjadi karena rendahnya motivasi, dan kurangnya tanggung jawab, terutama dalam penggunaan teknologi komputer. Akibatnya, beberapa tugas harus dialihkan ke perangkat desa lain, yang akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan.”

Informan 3 mengatakan:

“Kualitas kinerja perangkat desa ononazara masih belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Ini disebabkan karena minimnya

pemahaman terhadap standar kualitas yang telah ditetapkan Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa secara keseluruhan.”

Informan 4 mengatakan:

“Kualitas hasil kerja perangkat desa Ononazara saat ini masih <sup>61</sup>berada di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi hal ini adalah kurangnya pelatihan dan pembinaan yang memadai bagi perangkat desa, terutama dalam hal penerapan teknologi informasi dan administrasi. Permasalahan lainnya adalah adanya resistensi terhadap perubahan, di mana beberapa perangkat desa cenderung mempertahankan metode kerja lama yang tidak lagi relevan dengan tuntutan administrasi modern. Hal ini mengakibatkan <sup>129</sup>penundaan dalam penyelesaian tugas dan kurangnya konsistensi dalam pencapaian target yang telah ditetapkan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh tanggapan dari informan 1 dan informan 2 mengatakan bahwa kualitas kerja perangkat desa Ononazara masih kurang optimal. Selanjutnya informan 3 <sup>57</sup> mengatakan bahwa kualitas kinerja perangkat desa Ononazara masih belum sepenuhnya sesuai dengan apa yang diharapkan. Dan dilanjutkan oleh informan <sup>61</sup> 4 mengatakan bahwa kualitas kerja perangkat desa Ononazara masih dibawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh administrasi desa.

Permasalahan utama yang sering ditemui meliputi rendahnya motivasi, kurangnya tanggung jawab, serta minimnya pemahaman terhadap standar kualitas yang berlaku. Selain itu, keterbatasan dalam penggunaan teknologi komputer dan informasi, serta kurangnya pelatihan dan pembinaan, turut mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Resistensi terhadap perubahan juga menjadi hambatan, mengakibatkan penundaan dalam penyelesaian tugas dan ketidakpastian dalam pencapaian target. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kualitas kerja perangkat desa Ononazara masih kurang optimal.

6. Apakah perangkat desa memiliki strategi tertentu yang diterapkan untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja? Bagaimana cara mengidentifikasi dan mengatasi area yang membutuhkan perbaikan?

Dari pertanyaan tersebut, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Ya, perangkat desa melakukan strategi evaluasi diri dan meminta umpan balik dari rekan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Saya juga sebagai sekretaris desa juga selalu aktif berkomunikasi dan kolaborasi dengan perangkat desa terkait kendala-kendala yang dihadapi sehingga permasalahan yang ada disampaikan kepada kepala desa untuk dicari jalan keluar.”

Informan 2 mengatakan:

“Ya, perangkat desa memiliki strategi tertentu dalam meningkatkan 75 litas hasil kerjanya baik itu melakukan evaluasi hasil kerja dan juga selalu melakukan koordinasi dengan kepala desa dan juga dengan pihak-pihak terkait untuk mengatasi masalah yang yang dihadapi.”

Informan 3 mengatakan:

“Ya, perangkat desa melakukan strategi evaluasi diri dan meminta umpan balik dari rekan kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan. Sekretaris desa juga selalu aktif berkomunikasi dan kolaborasi dengan perangkat desa terkait kendala-kendala yang dihadapi sehingga permasalahan yang ada disampaikan kepada kepala desa untuk dicari jalan keluar.”

Informan 4 mengatakan:

“Ya, perangkat desa memang memiliki beberapa strategi untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja mereka. Salah satu strategi yang sering diterapkan adalah melakukan rapat rutin untuk membahas perkembangan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Dalam rapat ini, setiap perangkat desa diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Selain itu, kami juga menerapkan sistem monitoring dan evaluasi berkala, di mana setiap tugas dan tanggung jawab perangkat desa dievaluasi secara mendalam. Jika ditemukan kekurangan, kami segera mencari solusi yang tepat, baik melalui pelatihan tambahan, bimbingan, 62 perubahan prosedur kerja. Kami juga selalu menjaga komunikasi yang baik antara perangkat desa dan kepala desa untuk memastikan bahwa setiap langkah perbaikan yang diperlukan dapat segera diimplementasikan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, Informan 2,3 dan 4 menjelaskan bahwa perangkat desa menerapkan beberapa strategi untuk memastikan peningkatan berkelanjutan dalam kualitas hasil kerja dan mengidentifikasi serta mengatasi area yang membutuhkan perbaikan. Informan 2 menyebutkan bahwa perangkat desa melakukan evaluasi hasil kerja secara rutin dan selalu berkoordinasi dengan kepala desa serta pihak terkait untuk menangani masalah yang muncul. Informan 3 menambahkan bahwa evaluasi diri dan umpan balik dari rekan kerja digunakan untuk mengidentifikasi area perbaikan, dengan sekretaris desa aktif berkomunikasi dan berkolaborasi untuk mencari

solusi atas kendala yang dihadapi. Informan 4 menguraikan tambahan strategi seperti rapat rutin untuk membahas perkembangan dan kendala, sistem monitoring dan evaluasi berkala, serta mencari solusi melalui pelatihan tambahan, bimbingan, atau perubahan prosedur kerja. Komunikasi yang baik antara perangkat desa dan kepala desa juga dijaga untuk memastikan implementasi langkah perbaikan yang diperlukan.

7. Apakah ada target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa? Jika ya, bagaimana cara mencapainya?

Dari wawancara tersebut, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Ya. Sesuai perangkat desa, terdapat target kuantitas yang perlu dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Beberapa target tersebut mencakup Pengelolaan Administrasi dan Dokumen, Pelayanan kepada Masyarakat, Penyusunan Rencana dan Laporan, dan juga pengelolaan dana desa. Untuk mencapai target-target tersebut, beberapa langkah yang perlu lakukan yaitu Membuat perencanaan yang detail dan realistis mengenai target-target yang harus dicapai. Memanfaatkan teknologi informasi untuk mempermudah pengelolaan data dan administrasi. Mengikuti pelatihan yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugas. Serta menjalin komunikasi yang baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja, dan juga kepada masyarakat supaya pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik.”

Informan 2 mengatakan:

“Ya. dalam setiap pekerjaan pasti ada target yang harus dicapai. Baik itu dalam pengelolaan administrasi maupun dalam membuat rencana dan laporan kegiatan. Untuk mencapai target-target tersebut, beberapa langkah yang perlu lakukan yaitu membuat perencanaan yang detail dan realistis mengenai target-target yang harus dicapai. Serta menjalin komunikasi yang baik terhadap pimpinan maupun rekan kerja dan juga kepada masyarakat supaya pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik.”

Informan 3 mengatakan:

“Ya, ada target kuantitas yang harus dicapai, seperti mengelola dana desa, atau memastikan seluruh warga mendapatkan pelayanan tertentu dalam periode waktu yang sudah ditentukan. Untuk mencapai target-target ini, perangkat desa sering membuat jadwal yang teratur dan membagi tugas dengan jelas di antara anggota. Kami juga memastikan setiap pekerjaan dilakukan secara efisien dengan mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan. Jika menghadapi kendala, mereka akan segera mencari solusi atau bantuan agar target tetap bisa tercapai sesuai dengan rencana.”

Informan 4 mengatakan:

“Ya, terdapat target kuantitas yang harus dicapai dalam pekerjaan sebagai perangkat desa, misalnya dalam hal penyelesaian administrasi, pelaksanaan program-program desa, dan pemenuhan kebutuhan masyarakat. Untuk mencapainya, perangkat desa biasanya menyusun rencana kerja yang terperinci dan menetapkan tenggat waktu untuk setiap tugas. Selain itu, kami juga mengimplementasikan sistem pelaporan yang teratur untuk memantau progres dan mengevaluasi hasil kerja. Komunikasi yang efektif dengan kepala desa dan rekan kerja sangat penting untuk memastikan bahwa semua target dapat tercapai dengan baik. Kami juga melakukan penyesuaian strategi dan alokasi sumber daya jika diperlukan, serta memberikan pelatihan tambahan jika ada kekurangan dalam keterampilan yang dapat menghambat pencapaian target.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh jawaban dari Informan 1,2,3 dan 4 bahwa terdapat target kuantitas yang perlu dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Beberapa target tersebut mencakup Pengelolaan Administrasi dan Dokumen, Pelayanan kepada Masyarakat, Penyusunan Rencana dan Laporan, dan juga pengelolaan dana desa. Untuk mencapai target kuantitas tersebut, Informan 2 menjelaskan bahwa perangkat desa mencapai target dengan membuat perencanaan yang detail dan realistis, menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan, rekan kerja, dan masyarakat untuk memastikan pelayanan yang efektif. Informan 3 menyoroti pembuatan jadwal yang teratur dan pembagian tugas yang jelas di antara anggota sebagai strategi untuk mencapai target, serta memastikan efisiensi dengan mengikuti prosedur yang ditetapkan. Mereka juga mencari solusi atau bantuan jika menghadapi kendala. Informan 4 menguraikan strategi seperti menyusun rencana kerja terperinci, menetapkan tenggat waktu, dan mengimplementasikan sistem pelaporan teratur untuk memantau progres. Komunikasi yang efektif dengan kepala desa dan rekan kerja serta penyesuaian strategi dan pelatihan tambahan juga dilakukan untuk mencapai target.

8. Apakah kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang efektif?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Ya. Kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah memenuhi standar. Dimana setiap pekerjaan yang dilakukan selalu terselesaikan, walaupun pada kenyataannya juga sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut.”

Informan 2 mengatakan:

“Ya. Kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah cukup optimal. Dimana program-program yang telah direncanakan dari awal sebagian besar terlaksana dengan baik, walaupun pada kenyataannya juga sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut.”

Informan 3 mengatakan:

“Ya. Kuantitas kerja perangkat desa ononazara sudah cukup optimal. Dimana program-program yang telah direncanakan dari awal sebagian besar terlaksana dengan baik, walaupun sebagian juga sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikannya.”

Informan 4 mengatakan:

“Secara umum, kuantitas kerja perangkat desa Ononazara sudah memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Program-program yang telah direncanakan biasanya dapat dilaksanakan dengan baik, dan sebagian besar target dapat tercapai. Namun, kami juga menghadapi beberapa tantangan, seperti keterlambatan dalam penyelesaian beberapa tugas dan proyek. Hal ini sering disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keterbatasan sumber daya dan kendala dalam koordinasi. Meskipun demikian, kami terus berupaya untuk memperbaiki proses dan meningkatkan efisiensi kerja agar kinerja perangkat desa dapat lebih optimal di masa depan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh jawaban dari Informan 2,3 dan 4, bahwa kuantitas kerja perangkat desa Ononazara umumnya dianggap sudah memenuhi standar kinerja yang diharapkan, meskipun masih ada beberapa tantangan. Informan 2 dan Informan 3 menyatakan bahwa kuantitas kerja perangkat desa Ononazara sudah cukup optimal. Program-program yang direncanakan sebagian besar terlaksana dengan baik, meskipun sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan. Kemudian informan 4 menambahkan bahwa secara umum, kuantitas kerja memenuhi standar kinerja yang diharapkan, dengan sebagian besar target tercapai dan program dilaksanakan dengan baik. Namun, tantangan seperti keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan proyek, yang disebabkan oleh keterbatasan sumber daya dan kendala

koordinasi, masih ada. Informan 4 mencatat bahwa upaya perbaikan dan peningkatan efisiensi kerja terus dilakukan.

9. Seberapa konsisten perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan ? Apakah Anda dapat mengidentifikasi faktor- faktor menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu ?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Saat ini, konsistensi perangkat Desa Ononazara dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan menunjukkan beberapa kelemahan yang p<sup>48</sup> diatasi. Terkadang dalam penyelesaian dokumen administrasi butuh waktu yang lebih lama dari standar waktu yang telah ditentukan. Dan ini tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat antara lain beban kerja yang tidak merata. Beberapa perangkat desa mengeluhkan beban kerja yang terlalu besar, di mana sebagian perangkat desa harus menangani lebih banyak tugas daripada yang lain. Ketidakeimbangan ini menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas, terutama ketika beberapa perangkat desa harus mengelola lebih banyak tanggung jawab daripada yang seharusnya.”

Informan 2 mengatakan:

“Menurut pengamatan saya, konsistensi perangkat desa dalam menyelesaikan tugas masih kurang memadai. Dimana sering mengalami keterlambatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin waktu perangkat desa dalam kehadiran. Sebagian perangkat desa sering terlambat masuk kantor. Sehingga dalam menyelesaikan tugas juga tentu akan mengalami keterlambatan/tidak tepat waktu.”

Informan 3 mengatakan:

“Perangkat desa Ononazara umumnya berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu yang telah ditetapkan, namun kadang-kadang terjadi keterlambatan. Beberapa hal yang menghambat kemampuan mereka untuk memenuhi tenggat waktu meliputi keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi yang diperlukan untuk pengelolaan data dan administrasi.”

Informan 4 mengatakan:

“Konsistensi perangkat desa dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu cukup bervariasi. Secara umum, perangkat desa berusaha untuk mematuhi tenggat waktu yang telah ditentukan, namun terkadang ada keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Faktor-faktor yang menghambat kemampuan perangkat desa untuk menyelesaikan tugas tepat waktu meliputi Keterbatasan Sumber Daya, Kendala Administratif, Komunikasi Internal dan Kendala Teknologi.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh tanggapan dari Informan 2,3 dan 4, bahwa konsistensi perangkat desa

Ononazara dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu bervariasi, dan seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor penghambat. Informan 2 mencatat bahwa konsistensi perangkat desa masih kurang memadai, terutama disebabkan oleh kurangnya disiplin waktu, seperti keterlambatan dalam kehadiran di kantor, yang berujung pada keterlambatan dalam penyelesaian tugas. Informan 3 menyatakan bahwa perangkat desa Ononazara umumnya berusaha menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu, tetapi keterbatasan dalam penggunaan teknologi informasi yang diperlukan untuk pengelolaan data dan administrasi sering menghambat kemampuan mereka untuk memenuhi tenggat waktu. Informan 4 menambahkan bahwa konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu bervariasi, dengan beberapa keterlambatan yang disebabkan oleh keterbatasan sumber daya, kendala administratif, masalah komunikasi internal, dan kendala teknologi.

10. Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, metode atau pendekatan apa yang Anda terapkan untuk Permasalahan tersebut?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Ya, pastinya ada banyak metode yang diterapkan ketika menghadapi tenggat waktu seperti melakukan motivasi, lebih memprioritaskan pekerjaan yang sangat mendesak serta konsistensi terhadap pekerjaan yang mendesak juga sangat perlu untuk dilakukan.”

Informan 2 mengatakan:

“Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, kami menerapkan beberapa metode efektif. Kami mulai dengan memprioritaskan tugas-tugas yang paling mendesak dan penting untuk memastikan pekerjaan yang krusial diselesaikan terlebih dahulu. Koordinasi dan komunikasi yang intensif dilakukan melalui pertemuan singkat untuk membahas solusi atas kendala. Jika diperlukan, kami juga bersedia bekerja lembur untuk memastikan tenggat waktu tetap terpenuhi.”

Informan 3 mengatakan:

“Pertama, kami memprioritaskan tugas yang paling penting dan mendesak, sehingga pekerjaan utama bisa diselesaikan lebih cepat. Kami juga membagi tugas di antara anggota tim agar setiap orang dapat fokus pada bagian yang ditugaskan. Komunikasi yang intensif dilakukan

dengan mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kendala dan mencari solusi bersama.”

Informan 4 mengatakan:

“Ketika menghadapi kendala dalam memenuhi tenggat waktu, kami menerapkan beberapa pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Pertama, kami melakukan evaluasi terhadap tugas yang sedang berjalan dan memprioritaskan pekerjaan yang paling mendesak untuk diselesaikan terlebih dahulu. Selain itu, pembagian tugas secara efektif di antara anggota tim memastikan bahwa setiap orang fokus pada area tanggung jawab mereka, sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien. Peningkatan koordinasi juga menjadi kunci, di mana kami mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kemajuan, mengidentifikasi kendala, dan mencari solusi bersama. Jika diperlukan, kami bersedia untuk bekerja lembur atau meminta dukungan tambahan dari pihak lain untuk memastikan tenggat waktu dapat terpenuhi. Pendekatan-pendekatan ini membantu kami mengatasi berbagai hambatan dan memastikan bahwa proyek tetap pada jalurnya meskipun menghadapi tantangan.”

Dari hasil wawancara diatas, berdasarkan jawaban informan, perangkat desa Ononazara telah menerapkan berbagai metode dan pendekatan untuk mengatasi kendala yang mereka hadapi dalam memenuhi tenggat waktu. Informan 2 dan informan 3 menyebutkan bahwa ketika menghadapi kendala, mereka memprioritaskan tugas-tugas yang paling mendesak dan penting, melakukan koordinasi dan komunikasi intensif melalui pertemuan singkat, serta bersedia bekerja lembur untuk memastikan tenggat waktu tetap terpenuhi. Informan 4 menyatakan bahwa mereka melakukan evaluasi terhadap tugas yang sedang berjalan, memprioritaskan pekerjaan yang paling mendesak, dan memastikan pembagian tugas yang efektif di antara anggota tim. Peningkatan koordinasi, melalui pertemuan rutin, serta bersedia bekerja lembur dan meminta dukungan tambahan jika diperlukan, juga merupakan bagian dari pendekatan mereka.

11. Bagaimana tingkat kemandirian perangkat desa ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai perangkat desa?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Menurut saya, tingkat kemandirian perangkat desa ononazara saat ini sudah cukup. Walaupun masih terdapat sebagian perangkat desa yang masih butuh bantuan perangkat desa yang lain dalam mengerjakan tugas dan pekerjaannya. dan disini juga nampak 71wa kerja sama antar perangkat desa itu juga cukup dimana mereka saling membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Informan 2 mengatakan:

“Saat ini, tingkat kemandirian perangkat desa Ononazara cukup baik, meski beberapa perangkat desa masih membutuhkan bantuan dari rekan kerja. Kerja sama antar perangkat desa juga terlihat positif dengan saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Namun, kemandirian bervariasi, dengan beberapa perangkat yang mampu bekerja mandiri dan yang lainnya masih bergantung pada bantuan yang lain.”

Informan 3 mengatakan:

“Ya! sebagian besar perangkat desa Ononazara bisa bekerja cukup mandiri, tapi beberapa masih perlu bantuan dari teman kerja. Mereka juga bekerja sama dengan baik, saling membantu menyelesaikan tugas. Namun, ada perbedaan dalam hal kemandirian, beberapa perangkat desa bisa mengerjakan tugas sendiri, sementara yang lainnya masih membutuhkan bantuan.”

Informan 4 mengatakan:

“Tingkat kemandirian perangkat desa Ononazara dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab cukup bervariasi. Sebagian besar perangkat desa mampu bekerja secara mandiri dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan dan mengambil keputusan yang diperlukan dalam tugas sehari-hari. Namun, masih ada beberapa perangkat desa yang memerlukan dukungan dan bantuan dari rekan kerja untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Kerja sama tim tetap berjalan dengan baik, dan perangkat desa saling membantu ketika diperlukan, yang memastikan bahwa semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, peneliti memperoleh tanggapan dari Informan 2,3 dan 4, bahwa kemandirian perangkat desa Ononazara <sup>14</sup> dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Informan 2 mengemukakan bahwa tingkat kemandirian perangkat desa secara umum cukup baik, meskipun ada beberapa individu yang masih memerlukan bantuan dari rekan kerja. Kerja sama antar perangkat desa dinilai positif, dengan saling membantu dalam penyelesaian tugas. Informan 3 dan Informan 4 menambahkan bahwa sebagian besar perangkat desa mampu bekerja mandiri, namun beberapa masih membutuhkan bantuan dari teman kerja. Kerja sama yang baik juga tampak dalam hal saling membantu antar perangkat desa.

12. Dapatkah Anda menjelaskan kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat, berdasarkan

analisis kritis dan pertimbangan yang matang, tanpa harus mengandalkan konsultasi eksternal yang berlebihan ?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Tentu, Kami memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang efektif dan tepat dengan mengandalkan analisis kritis dan pertimbangan matang. Proses pengambilan keputusan kami melibatkan beberapa langkah utama. Pertama, kami mengumpulkan dan menganalisis informasi yang relevan secara mendalam. Ini termasuk memahami data yang ada, mengidentifikasi masalah inti, dan mengevaluasi berbagai alternatif solusi. <sup>115</sup> kemudian mempertimbangkan konsekuensi dari setiap alternatif, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.”

Informan 2 mengatakan:

“Ya, sebagai perangkat desa kami melakukan evaluasi terus-menerus terhadap keputusan yang telah diambil untuk memastikan bahwa hasilnya sesuai dengan harapan. Jika diperlukan, kami melakukan penyesuaian tanpa harus bergantung pada konsultasi eksternal yang berlebihan, karena kami percaya pada proses evaluasi dan umpan balik internal yang efektif. Pendekatan ini memastikan bahwa keputusan kami adalah hasil dari pemikiran yang mendalam dan perencanaan yang matang, yang memungkinkan kami untuk menangani tantangan secara mandiri dan efektif.”

Informan 3 mengatakan:

“Kami berusaha untuk mengurangi ketergantungan pada konsultasi eksternal dengan mengandalkan proses internal yang solid. Kami melakukan diskusi internal, mempertimbangkan masukan dari anggota tim, dan mengkaji ulang keputusan secara berkala untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil tetap relevan dan efektif. <sup>80</sup> gan pendekatan ini, kami dapat membuat keputusan yang terinformasi dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan yang ada.”

Informan 4 mengatakan:

“Kemampuan perangkat desa Ononazara dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat cukup baik, berkat pendekatan analisis kritis dan pertimbangan matang yang diterapkan. Kami mengutamakan proses pengambilan keputusan berbasis data dan informasi yang tersedia. Setiap keputusan didasari oleh evaluasi menyeluruh dari situasi dan potensi dampaknya. Diskusi internal dilakukan untuk memastikan bahwa semua aspek dipertimbangkan, dan kami sering menggunakan umpan balik dari rekan kerja untuk memperkuat keputusan yang diambil. Kami berupaya mengurangi ketergantungan pada konsultasi eksternal dengan memanfaatkan pengetahuan dan peng<sup>73</sup> nan yang ada di dalam tim. Pendekatan ini memungkinkan kami untuk membuat keputusan yang terinformasi dengan baik dan responsif terhadap kebutuhan serta tantangan yang ada di lapangan.”

<sup>25</sup> Dari hasil wawancara diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa perangkat desa Ononazara menunjukkan kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan yang efektif dan tepat, dengan upaya

untuk mengurangi ketergantungan pada konsultasi eksternal. Informan 2 dan 3 menyatakan bahwa perangkat desa melakukan evaluasi terus-menerus terhadap keputusan yang telah diambil, melakukan penyesuaian berdasarkan umpan balik internal yang efektif tanpa bergantung pada konsultasi eksternal yang berlebihan. Pendekatan ini memastikan bahwa keputusan diambil melalui pemikiran mendalam dan perencanaan matang. Informan 4 mencatat bahwa perangkat desa mengutamakan proses pengambilan keputusan berbasis data dan informasi, serta melakukan evaluasi menyeluruh terhadap situasi dan dampak keputusan. Diskusi internal digunakan untuk mempertimbangkan semua aspek, dengan mengandalkan pengetahuan dan pengalaman internal untuk membuat keputusan yang tepat.

13. Bagaimana Anda menilai efektivitas kontribusi perangkat desa terhadap pencapaian tujuan strategis desa? Apakah menurut Anda, hasil kerja perangkat desa telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Saat ini, efektivitas pekerjaan perangkat desa masih kurang optimal. Tapi kalau berbicara dengan dampaknya terhadap masyarakat tentu ada dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa, dimana program-program yang telah direncanakan sebelumnya juga sebagian besar sudah tercapai dan tersentuh langsung kepada masyarakat baik itu dalam program pembangunan dalam desa maupun pelayanan kepada masyarakat. Namun kita terus melakukan pembenahan untuk terus meningkatkan kinerja dari perangkat desa ini.”

Informan 2 mengatakan:

“Menurut saya, saat ini efektivitas pekerjaan perangkat desa Ononazara belum sepenuhnya optimal. Namun hasil kerja perangkat desa sebagian besar telah memberikan dampak signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa.”

Informan 3 mengatakan:

“Menurut saya, efektivitas pekerjaan perangkat desa masih belum sepenuhnya optimal tetapi sudah memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Dimana program-program yang telah direncanakan sebelumnya juga sebagian besar sudah tercapai dan tersentuh langsung kepada masyarakat. Namun kita terus melakukan pembenahan untuk terus meningkatkan kinerja dari perangkat desa ini.”

Informan 4 mengatakan:

“Secara umum, kontribusi perangkat desa Ononazara terhadap pencapaian tujuan strategis desa dapat dikatakan cukup efektif. Hasil kerja mereka telah memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Program-program yang dijalankan, seperti pembangunan infrastruktur dan pelayanan masyarakat, telah memberikan manfaat langsung dan positif bagi warga desa. Meskipun demikian, kami terus melakukan evaluasi dan perbaikan untuk memastikan bahwa semua tujuan strategis dapat tercapai dengan lebih optimal dan dampaknya dapat dirasakan lebih luas oleh masyarakat. Upaya perbaikan ini termasuk meningkatkan koordinasi dan efektivitas kerja perangkat desa untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa mendatang.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas peneliti memperoleh tanggapan dari Informan 2,3 dan 4, bahwa penilaian mengenai efektivitas kontribusi perangkat desa Ononazara terhadap pencapaian tujuan strategis desa dan dampaknya pada kesejahteraan masyarakat memberikan hasil yang bervariasi. Informan 2 dan 3 menyatakan bahwa efektivitas pekerjaan perangkat desa belum sepenuhnya optimal. Namun, meskipun demikian, hasil kerja mereka telah memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat desa. Hal ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan, kontribusi perangkat desa sudah memberikan manfaat yang berarti bagi komunitas. Sebagian besar program yang direncanakan telah tercapai dan memberikan manfaat langsung, baik dalam pembangunan desa maupun pelayanan masyarakat. Informan 4 menilai bahwa kontribusi perangkat desa cukup efektif dalam pencapaian tujuan strategis desa. Program-program seperti pembangunan infrastruktur dan pelayanan masyarakat dinilai telah memberikan manfaat positif yang signifikan bagi warga desa. Namun, Informan 4 juga mencatat bahwa evaluasi dan perbaikan terus dilakukan untuk memastikan pencapaian yang lebih optimal di masa mendatang.

14. Apa langkah-langkah atau strategi yang perlu dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam hal implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah yang kompleks di desa?

Dari pertanyaan diatas, peneliti memperoleh jawaban dari informan 1 mengatakan:

“Untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa dalam implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks, penting untuk melakukan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala, serta menyusun rencana yang terstruktur dengan sasaran yang jelas. Peningkatan komunikasi dan koordinasi antar perangkat desa juga krusial, diikuti dengan pemantauan dan evaluasi secara berkala. Selain itu, memastikan ketersediaan sumber daya dan memanfaatkan teknologi modern dapat membantu memperlancar tugas. Dorong pengambilan inisiatif dan solusi kreatif, serta melibatkan masyarakat dan juga transparansi dalam setiap proses untuk memastikan hasil yang optimal.”

Informan 2 mengatakan:

“Menurut saya, langkah-langkah yang perlu diambil termasuk pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan perangkat desa. Selain itu, penting untuk membangun sistem komunikasi dan koordinasi yang lebih baik di antara perangkat desa dan stakeholder terkait. Pengembangan dan implementasi rencana kerja yang terperinci serta penggunaan teknologi untuk efisiensi administrasi juga sangat membantu. Serta melakukan evaluasi secara berkala dan umpan balik dari masyarakat dapat memberikan wawasan untuk perbaikan berkelanjutan.”

Informan 3 mengatakan:

“Untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa dalam implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks, perlu dilakukan beberapa langkah strategis. Pertama, peningkatan kapasitas melalui pelatihan yang berkelanjutan bagi perangkat desa sangat penting. Kedua, perluasan penggunaan teknologi informasi untuk mempercepat proses administrasi dan komunikasi. Ketiga, penguatan sistem koordinasi internal dan eksternal untuk memastikan alur kerja yang efisien. Keempat, penyusunan rencana kerja yang jelas dengan target yang terukur dan realistis. Terakhir, penerapan mekanisme evaluasi dan umpan balik untuk menilai kinerja secara berkala dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.”

Informan 4 mengatakan:

“Ya, menurut saya untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks, beberapa langkah strategis yang perlu dilakukan antara lain pertama, Pelatihan dan Pengembangan, Kedua, Penggunaan Teknologi, Ketiga, Koordinasi dan Komunikasi, Keempat, Perencanaan dan Target, Terakhir, Evaluasi dan Umpan Balik.”

Dari hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat beberapa langkah strategis yang direkomendasikan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat desa, terutama dalam implementasi kebijakan dan penyelesaian masalah kompleks. Informan 2,3 dan 4 sepakat bahwa pelatihan berkelanjutan sangat penting. Pelatihan ini harus mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan

pemahaman mendalam tentang kebijakan yang diimplementasikan. Hal ini akan meningkatkan kapasitas perangkat desa dalam menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah yang kompleks. Informan 3 dan 4 menggarisbawahi pentingnya penggunaan teknologi untuk meningkatkan efisiensi administrasi dan komunikasi. Teknologi informasi dapat mempercepat proses kerja, membantu dalam pengelolaan data, dan meningkatkan koordinasi antara perangkat desa dan stakeholder terkait. Informan 3 dan 4 menyarankan penyusunan rencana kerja yang jelas dengan target yang terukur dan realistis. Perencanaan yang baik membantu dalam menetapkan prioritas, alokasi sumber daya, dan pengelolaan waktu yang lebih efektif.

#### 4.4 Penyajian Data Penelitian

Penyajian data dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan temuan secara jelas dan sistematis, sehingga memudahkan analisis lebih lanjut. Berikut adalah penyajian data berdasarkan tanggapan dari Informan 1,2,3 dan 4, menggunakan berbagai bentuk seperti uraian singkat dan tabel:

##### 4.4.1 Uraian Singkat

###### 1. Efektivitas Kontribusi Perangkat Desa Ononazara terhadap Pencapaian Tujuan Strategis Desa

Berdasarkan pandangan yang disampaikan oleh Informan 2 dan informan 3 efektivitas kontribusi perangkat Desa Ononazara terhadap pencapaian tujuan strategis desa masih belum mencapai tingkat optimal. Meskipun demikian, perangkat desa telah menunjukkan dampak positif yang signifikan, terutama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa. Dampak ini tercermin melalui sejumlah inisiatif dan program yang meskipun belum sepenuhnya maksimal, sudah mampu memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Di sisi lain, Informan 4 mengakui bahwa kontribusi perangkat desa cukup efektif dalam menjalankan program-program yang ada. Namun, ia juga menekankan pentingnya evaluasi dan perbaikan yang terus-menerus untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai

dapat lebih optimal di masa depan. Dengan demikian, meskipun perangkat desa telah memberikan dampak yang signifikan, masih terdapat ruang untuk perbaikan demi mencapai hasil yang lebih maksimal dalam mendukung kesejahteraan masyarakat dan pencapaian tujuan strategis desa.

## 2. Langkah-langkah atau Strategi untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Perangkat Desa

Untuk meningkatkan efektivitas kinerja perangkat Desa Ononazara, terdapat beberapa langkah strategis yang dapat diambil berdasarkan rekomendasi dari Informan 2,3 dan 4. Pertama, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan menjadi salah satu prioritas utama. Semua informan sepakat bahwa peningkatan keterampilan dan pengetahuan perangkat desa melalui program pelatihan yang berkelanjutan akan memperkuat kapabilitas mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kedua, penggunaan teknologi informasi menjadi strategi penting yang ditekankan oleh Informan 3 dan 4. Dengan mengadopsi teknologi, proses administrasi dapat dipercepat dan efisiensi kerja perangkat desa dapat meningkat secara signifikan.

Selain itu, semua informan menekankan pentingnya memperbaiki sistem koordinasi dan komunikasi antara perangkat desa dan stakeholder terkait. Langkah ini dianggap krusial untuk memastikan adanya keselarasan dalam pelaksanaan program dan pencapaian tujuan desa.

Strategi selanjutnya melibatkan perencanaan yang matang dan penetapan target yang terukur. Informan 3 dan 4 menekankan bahwa penyusunan rencana kerja yang jelas dengan target yang realistis akan membantu perangkat desa dalam menjalankan program-program dengan lebih fokus dan terarah.

Terakhir, evaluasi berkala dan pengumpulan umpan balik dari masyarakat harus menjadi bagian integral dari strategi peningkatan kinerja. Semua informan menyarankan agar evaluasi rutin dilakukan untuk menilai efektivitas program yang telah dijalankan, serta mendengarkan

128

umpan balik dari masyarakat sebagai dasar untuk perbaikan berkelanjutan. Melalui implementasi langkah-langkah ini, diharapkan efektivitas kinerja perangkat Desa Ononazara dapat meningkat secara signifikan, sehingga tujuan strategis desa dapat tercapai dengan lebih baik.

#### 4.4.2 Tabel Penyajian data Kunci

##### 1. Latar Belakang Pendidikan Formal

**Tabel 4.3**  
**Penyajian Data Pendidikan Formal**

No	Tingkat Pendidikan	Kapasitas Intelektual	Kemampuan Teknis
1	SMP	Terbatas dalam analisis mendalam dan pengambilan keputusan	Terbatas dalam tugas-tugas kompleks
2	SMA	Berpikir kritis lebih kuat	Pemecahan masalah yang lebih baik
3	S1	Kapasitas intelektual lebih tinggi	Kemampuan analisis, perencanaan strategis, dan pemahaman kebijakan

25

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

**Tabel 4.4**  
**Penyajian Data Pendidikan Non-formal**

No	Jenis Pelatihan	Pengaruh	Aplikasi Kritis
1	Prodeskel	Peningkatan pemahaman dan keterampilan dalam mengelola data desa	Pengelolaan data desa lebih baik
2	Epdeskel	Peningkatan evaluasi perkembangan desa	Evaluasi perkembangan desa lebih optimal

3	Siskeudes	Peningkatan pengelolaan keuangan desa	Pengelolaan keuangan desa lebih akuntabel
---	-----------	---------------------------------------	---

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

#### 4.4.3 Tabel Penyajian Data Utama

##### 1. Efektivitas Kontribusi Perangkat Desa

**Tabel 4.5**  
**Penyajian Data Efektivitas Kontribusi Perangkat Desa**

No	Informan	Penilaian Efektivitas	Dampak
1	Informan 2	Belum sepenuhnya optimal	Dampak signifikan
2	Informan 3	Belum sepenuhnya optimal	Dampak signifikan program sebagian besar tercapai
3	Informan 4	Cukup Efetif	Dampak signifikan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

##### 2. Strategi Peningkatan Efektivitas Kinerja

**Tabel 4.6**  
**Penyajian Data Strategi Peningkatan Efektivitas Kinerja**

No	Aspek strategis	Informan	Langkah-langkah
1	Pelatihan dan pengembangan	2,3 dan 4	Pelatihan berkelanjutan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan
2	Penggunaan teknologi	3 dan 4	Mempercepat proses administrasi, komunikasi dan efisiensi
3	Koordinasi dan Komunikasi	2,3 dan 4	Meningkatkan sistem komunikasi dan koordinasi
4	Perencanaan dan target	3 dan 4	Menyusun rencana kerja yang jelas, terukur, dan realistis

5	Evaluasi dan umpan balik	2,3 dan 4	Evaluasi berkala dan pengumpulan umpan balik
---	--------------------------	-----------	--

Sumber: Diolah oleh peneliti (2024)

#### 4.5 Analisis dan Pembahasan

Berikut adalah analisis hasil penelitian yang diperoleh dari observasi dan wawancara mendalam mengenai hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja perangkat Desa Ononazara di Kecamatan Tugala Oyo. Penelitian ini dilakukan dengan cermat, memperhatikan lokasi dan waktu yang telah diatur secara optimal. Selain itu, peneliti juga bertemu langsung dengan para informan untuk memperoleh data yang lebih akurat.

Hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa wawancara dan observasi. Teknik tersebut dipilih untuk memperoleh data yang alami. Struktur wawancara yang dirancang oleh peneliti tidak bersifat baku, sehingga apabila jawaban yang diberikan informan kurang jelas, peneliti akan mengajukan pertanyaan tambahan untuk memperdalam dan memperjelas informasi yang diberikan oleh informan.

##### 4.5.1 Tingkat Pendidikan Perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara

Di desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo Kabupaten Nias Utara, perangkat desa memiliki berbagai tingkat pendidikan yang mencakup SMP, SMA, D3, dan S1. Perbedaan tingkat pendidikan ini mencerminkan keragaman latar belakang pendidikan di kalangan perangkat desa yang mempengaruhi cara mereka menjalankan tugas dan berkontribusi terhadap administrasi dan pelayanan di desa. Berikut adalah rincian tingkat pendidikan perangkat desa Ononazara :

###### 1. Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Perangkat desa dengan latar belakang pendidikan SMP memiliki keterbatasan dalam hal kemampuan administratif dan pemahaman tentang kebijakan desa. Mereka mungkin lebih berfokus pada tugas-tugas praktis dan kegiatan sehari-hari yang langsung berhubungan

dengan masyarakat. Walaupun demikian, mereka seringkali memiliki pengetahuan lokal yang mendalam dan keterampilan praktis yang berguna dalam konteks pelayanan masyarakat.

#### 2. Sekolah Menengah Atas (SMA)

Perangkat desa yang berpendidikan SMA menunjukkan peningkatan dalam kemampuan administratif dan pemahaman tentang kebijakan desa. Mereka mampu menangani dokumen-dokumen administratif, berkomunikasi dengan lebih efektif dengan berbagai pihak, dan memahami prosedur dasar dalam pengelolaan desa. Pendidikan SMA memberikan dasar yang kuat untuk melaksanakan berbagai tugas administratif dan pelayanan publik.

#### 3. Pendidikan D3

Perangkat desa dengan pendidikan D3 memiliki keunggulan dalam hal keterampilan teknis dan administratif yang lebih mendalam. Pendidikan ini umumnya memiliki keterampilan dalam manajemen, administrasi, dan analisis data yang sangat berguna untuk mengelola anggaran dan program-program desa. Mereka dapat menerapkan teknik dan pengetahuan yang lebih terstruktur dalam pelaksanaan tugas mereka.

#### 4. Pendidikan S1

Perangkat desa yang berpendidikan S1 umumnya <sup>10</sup> memiliki latar belakang pendidikan yang lebih luas dan mendalam. Biasanya memiliki keterampilan analitis dan manajerial yang lebih baik, memungkinkan untuk merencanakan dan melaksanakan kebijakan dan program dengan lebih efektif. Pendidikan S1 sering kali dilengkapi dengan pengetahuan teoritis dan praktis yang mendalam, yang dapat meningkatkan kapasitas dalam membuat keputusan dan perencanaan strategis di tingkat desa. Di desa Ononazara, satu-satunya perangkat desa yang memiliki tingkat pendidikan lulusan S1 adalah Kepala Urusan Tata Usaha dan Umum.

##### 4.5.1.1 Implikasi dan Variasi tingkat pendidikan

Variasi dalam tingkat pendidikan di kalangan perangkat desa Ononazara memiliki beberapa implikasi, antara lain:

### 1. Kapasitas Administratif

Perbedaan tingkat pendidikan mempengaruhi kemampuan perangkat desa dalam menangani tugas-tugas administratif dan perencanaan. Perangkat desa dengan pendidikan lebih tinggi cenderung memiliki kapasitas administratif yang lebih baik.

### 2. Pelatihan dan Pengembangan

Perlu adanya program pelatihan dan pengembangan untuk perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah agar mereka dapat meningkatkan keterampilan mereka dan lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

### 3. Keterampilan Praktis dan Teoritis

Perangkat desa dengan pendidikan praktis (SMP dan SMA) akan lebih berorientasi pada tugas-tugas harian dan pelayanan masyarakat, sementara mereka dengan pendidikan tinggi (D3 dan S1) akan lebih terampil dalam hal perencanaan dan analisis data.

## 4.5.2 Hubungan Tingkat Pendidikan Dan Kinerja Perangkat Desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo

### 4.5.2.1 Kinerja Perangkat desa

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, tingkat pendidikan perangkat desa Ononazara bervariasi mulai dari SMP, SMA, D3 dan S1. Variasi ini mempengaruhi intelektual dan kemampuan teknis mereka dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sukarman Hulu (Sekretaris Desa) terdapat perbedaan signifikan dalam kinerja antara perangkat desa dengan tingkat pendidikan rendah dan tingkat pendidikan tinggi.

Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mampu dalam operasional teknologi dan menyelesaikan tugas dengan baik, sedangkan perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah sering menghadapi kendala, terutama dalam penggunaan komputer. Selain itu, perangkat desa dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung lebih aktif dan

efektif dalam pengambilan keputusan, sementara perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah sering mengikuti keputusan tanpa banyak kontribusi.

a. Hubungan Pendidikan Terhadap Kemampuan Teknis

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada perangkat desa umumnya berdampak positif terhadap kemahiran mereka dalam mengelola teknologi, seperti komputer. Individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih baik cenderung memiliki keterampilan teknis yang lebih maju, memungkinkan mereka untuk menyelesaikan berbagai tugas administratif dengan lebih cepat dan akurat. Mereka lebih mampu memanfaatkan perangkat lunak dan alat teknologi untuk mengelola data, menyusun laporan, dan menjalankan administrasi secara lebih efektif.

Sebaliknya, perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah seringkali menghadapi kendala dalam penggunaan teknologi. Kesulitan ini dapat mengakibatkan proses administratif yang lebih lambat, ketidakakuratan data, dan tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hambatan ini menghambat kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan administratif dengan baik, mengurangi efisiensi dan efektivitas operasional di tingkat desa.

Dengan demikian, tingkat pendidikan perangkat desa berperan penting dalam menentukan seberapa baik mereka dapat mengadopsi dan memanfaatkan teknologi dalam pekerjaan administratif. Pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka tetapi juga dapat memperbaiki hasil administratif dan operasional di desa. Sebaliknya, kurangnya pendidikan dapat menghambat kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi, yang berdampak negatif pada kinerja administratif mereka.

b. Aktivitas dan Efektivitas dalam Pengambilan Keputusan

Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali menunjukkan keterlibatan yang lebih aktif dalam proses pengambilan keputusan dan diskusi. Pendidikan yang lebih tinggi memberikan mereka pemahaman yang lebih mendalam tentang kebijakan dan prosedur, serta

kemampuan analitis yang lebih tajam. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengevaluasi berbagai opsi secara kritis, mengemukakan argumen yang lebih terinformasi, dan memberikan kontribusi yang lebih substansial dalam forum-forum pengambilan keputusan. Mereka tidak hanya terlibat secara aktif, tetapi juga memainkan peran kunci dalam merumuskan strategi dan <sup>123</sup> solusi yang efektif untuk masalah-masalah yang dihadapi oleh desa.

Sebaliknya, perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah sering kali menunjukkan sikap yang lebih pasif dalam rapat dan proses pengambilan keputusan. Kurangnya pemahaman mendalam mengenai kebijakan dan prosedur, serta keterbatasan dalam kemampuan analitis, dapat menyebabkan mereka lebih cenderung untuk mengikuti keputusan yang diambil oleh orang lain tanpa memberikan kontribusi yang signifikan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya dinamika dalam diskusi dan keputusan yang diambil menjadi kurang beragam dan inovatif.

Dengan demikian, perbedaan tingkat pendidikan dapat memengaruhi cara perangkat desa berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Pendidikan yang lebih tinggi tidak hanya meningkatkan kemampuan mereka untuk memahami dan menganalisis informasi tetapi juga memperkuat peran mereka sebagai kontributor aktif dalam merumuskan kebijakan dan strategi desa. Sebaliknya, pendidikan yang lebih rendah dapat membatasi keterlibatan mereka, mengurangi kualitas diskusi, dan menghambat pembuatan keputusan yang efektif.

#### c. Implikasi Terhadap Kinerja Administratif

Perbedaan tingkat pendidikan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja administratif perangkat desa. <sup>14</sup> Perangkat desa yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi umumnya dapat menyelesaikan tugas administratif dengan lebih cepat dan akurat. Mereka seringkali memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur administrasi, kemampuan untuk mengelola data secara efisien, dan keterampilan teknis yang diperlukan untuk menggunakan perangkat lunak dan alat teknologi dengan efektif. <sup>70</sup>

Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka.

Sebaliknya, perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mungkin mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif secara efisien. Mereka mungkin memerlukan pelatihan tambahan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pemahaman mereka tentang prosedur administrasi. Tanpa pelatihan yang memadai, kendala-kendala ini dapat memperlambat proses administratif dan mengurangi akurasi serta efektivitas pekerjaan mereka.

Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan pendidikan dan memberikan pelatihan tambahan bagi perangkat desa sangat penting. Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, pemahaman administrasi, dan penggunaan teknologi dapat membantu mengatasi kekurangan yang ada. Investasi dalam pendidikan dan pelatihan tidak hanya akan memperbaiki kinerja individu tetapi juga meningkatkan keseluruhan efisiensi dan efektivitas administrasi di tingkat desa. Dengan meningkatkan kapasitas teknis dan administrasi perangkat desa, desa dapat menjalankan fungsi dan layanan mereka dengan lebih baik, berkontribusi pada pembangunan dan kesejahteraan komunitas.

#### d. Rekomendasi untuk Peningkatan Kinerja

Berdasarkan temuan peneliti, Sebagian besar perangkat desa menyarankan agar diadakan program pelatihan yang dirancang khusus untuk meningkatkan keterampilan teknis dan pengetahuan administrasi perangkat desa. Program pelatihan ini terutama perlu difokuskan pada perangkat desa dengan tingkat pendidikan lebih rendah. Program-program ini diharapkan dapat mencakup beberapa aspek penting sebagai berikut:

##### 1. Pelatihan Penggunaan Teknologi Informasi

Program ini harus mencakup pelatihan dalam penggunaan perangkat lunak dan aplikasi yang umum digunakan dalam administrasi desa. Meliputi pemahaman dasar komputer, pengoperasian perangkat lunak pengolah kata dan spreadsheet, serta sistem manajemen data. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan perangkat desa dalam

mengelola data **dan** melaksanakan tugas administratif dengan lebih efisien.

2. Pelatihan Pengelolaan Data

Fokus pada pengelolaan data yang baik, termasuk teknik penyimpanan, pengolahan, dan analisis data. Pelatihan ini akan membantu perangkat desa dalam memanfaatkan data untuk pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis informasi.

3. Pelaksanaan dan Evaluasi Program

Program pelatihan harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan spesifik perangkat desa dan disampaikan melalui metode yang sesuai, seperti workshop, seminar, atau pelatihan online. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas pelatihan dan menyesuaikan materi pelatihan sesuai kebutuhan yang berkembang.

## PENUTUP

## 5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai hubungan tingkat pendidikan dan kinerja perangkat desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo, menunjukkan bahwa variasi tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja mereka. Perangkat desa dengan pendidikan yang lebih tinggi, seperti S1, cenderung memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi dalam mengelola administrasi dan kemampuan teknis yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Sebaliknya, perangkat desa dengan pendidikan lebih rendah, seperti SMP, sering menghadapi kesulitan dalam penggunaan teknologi dan pengambilan keputusan, serta cenderung menunjukkan motivasi dan disiplin waktu yang kurang. Pelatihan nonformal yang diikuti telah membantu dalam meningkatkan pemahaman tentang pengelolaan data dan keuangan desa, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Kemandirian juga bervariasi, dengan perangkat desa berpendidikan tinggi cenderung lebih mandiri dibandingkan dengan yang berpendidikan lebih rendah. Kesimpulannya, peningkatan pendidikan dan pelatihan, serta pengelolaan beban kerja dan kemandirian, diperlukan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan di desa tersebut.

4  
5.2

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa Ononazara Kecamatan Tugala Oyo, adalah sebagai berikut :

1. Mengadakan program pelatihan reguler dan pendidikan tambahan untuk perangkat desa, khususnya bagi mereka yang memiliki tingkat pendidikan lebih rendah. Pelatihan ini harus mencakup keterampilan teknis dan manajerial yang relevan dengan tugas mereka.

2. Menyediakan fasilitas dan sumber daya yang memadai, seperti akses ke teknologi informasi dan peralatan kantor, untuk mendukung kinerja perangkat desa dalam melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien.
3. Meningkatkan motivasi perangkat desa melalui insentif dan penghargaan bagi kinerja yang baik. Selain itu, merancang jalur pengembangan karir yang jelas untuk perangkat desa, agar mereka memiliki tujuan dan dorongan untuk meningkatkan kinerja.
4. Melakukan evaluasi rutin terhadap kinerja perangkat desa <sup>84</sup> dan memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu mereka memahami kekuatan dan kelemahan mereka. Evaluasi ini juga harus mencakup penilaian terhadap efektivitas pelatihan yang telah diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab (2021) Teori Dan Aplikasi Ilmu Pendidikan (Penerbit Muhammad Zaini, Aceh)
- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ahmad Ivan Ishlahi, Pengaruh Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat Desa (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya 2021)
- Aini, E N, I Isnaini, S Sukamti, and L N Amalia. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Di Kelurahan Kesatrian Kota Malang." *Technomedia Journal*, 3 (1), 58–72. *Jurnal Ilmu Kel Dan Konseling* 3, no. 1 (2018): 59.
- Anton Sarni Eka Putra, Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa (Jess (Journal Of Education On Social Science) Volume 5 Number 1, April 2021, Pp. 24-35)
- Budiyanto, Eko., Mochklas, Mochamad, 2020, Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja, Banten: CV. AA Rizky.
- Cici Paramida Situmorang, Dkk, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa (Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (Jipikom), 3(1) 2021: 37-46)
- Diyah Santi Hariyani, Analisis Pengaruh Kompetensi Aparatur Pemerintahan Desa Terhadap Penggunaan Teknologi Accounting Information System Pada Desa-Desa Di Kabupaten Madiun (: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2016)
- Fauzi, Ahhmad dan Hidayat, Rusdi. 2020. Manajemen Kinerja. Jawa Timur: Airlangga Univerity Press.
- Fibriyanti, 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Desa Sumberberas Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi.
- Hendrayani. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar."

- Hendryadi, Tricahyadinata, I., & Zannati, R. (2019). *Metode Penelitian: Pedoman Penelitian Bisnis dan Akademik*. Jakarta: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Publikasi Imperium (LPMP Imperium).
- Heri Candra. 2018. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi*.
- Hidayat, Rahmat., abdillah, 2019, *Ilmu Pendidikan*, Medan: LPPPI.
- Imam Ariono, *Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo (Jurnal Ppkm Iii (2017) 254 - 267 Issn: 2354-869x)*
- La Ode Sabirila Jayalangi, Kisman Karinda, Hestin Kasim (2022). *Pengaruh Kompetensi Dan Tingkat Pendidikan Aparat Desa Terhadap Kinerja Di Desa Lamo Kecamatan Pagimana Kabupaten Banggai*. *Jurnal Ilmiah Clean Government*
- Maria, D.O. (2018). *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa dalam Memberikan Pelayanan Administrasi Kepada Masyarakat*.
- Mochamad Ainan, 2021. *Analisis Faktor Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Sebagai Antisedence Dari Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalduk & KB Kota Semarang*.
- Moh. Hudi Setyobakti, W. M. (2018). *Analisis Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Lumajung*.
- Muhamad yunus dkk, 2023, *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek: e-ISSN*.
- Muhamad Yunus, Zul Haeri, Neni Suryanirmala. (2023). *Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek*
- Muhson Danny Setyawan, Joko Sabtohadhi, Hedi Suhartono (2018) *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara*
- Murina dan Rahmawaty. (2017), *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, Vol 2, nomor 3, halaman 111-120. E-ISSN : 2581-1002
- Nanik Setyawati, & Muhammad Tahwin , *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliiori Kabupaten*

Rembang (Buletin Bisnis & Manajemenissn (Print): 2442-885x Issn (Online): 2656-6028)

Novi Kusmiyatinningsih (2017) Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. Skripsi, Universitas Negeri Semarang.

Nurfuadi., dkk, 2021, Dasar-dasar dan Teori Pendidikan, Jawa Tengah: CV Lutfi Gilang.

Nuzleha., dkk, 2021, Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung.

Permendagri Nomor 84 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Desa

Rahman, A., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. (2022) Pengertian Pendidikan, Ilmu Pendidikan Dan Unsur-Unsur Pendidikan.

Rismawati, M. (2018). Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. Makassar.Celebes Media Perkasa.

Roni S.Y Zebua (2020) Perkembangan Regulasi Pendidikan Agama Pada Pendidikan Formal Di Indonesia

Salsa Billa dkk, 2022, Analisis Tingkat Pendidikan Perangkat Dalam Mendukung Pembangunan Desa Manuk Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo: e-ISSN.

Salsa Billa Nadia Mafatikhul Laily dkk., (2022). Analisis Tingkat Pendidikan Perangkat Dalam Mendukung Pembangunan Desa Manuk Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Silaen, Novia Ruth., dkk, 2021, Kinerja Karyawan, Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.

Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.

Sujana, I. W. (2019). Fungsi dan Tujuan Pendidikan Indonesia

Sukriani, L. Dianita, P. dan Wahyuni, M. (2018), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan BumDes di Kecamatan Negara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (JIMAT) Universitas Pendidikan Ganesha, Vol 9 nomor 3, (2018). E-ISSN : 2614-2930

Syam, Suhendi dkk. (2021). Pengantar Ilmu Pendidikan. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang Desa

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Wirawan, dkk. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Bisma: Jurnal Manajemen.

Wungow, J. Lambey, L. Pontoh, W. (2016), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Pelatihan dan Jabatan terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Kabupaten Minahasa Selatan. Vol. 7 No. 2

Yulianto, B. (2020). Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi. Surabaya: Scopindo Media Pustaka

# ANALISIS HUBUNGAN TINGKAT PENDIDIKAN DAN KINERJA PERANGKAT DESA ONONAZARA KECAMATAN TUGALA OYO

ORIGINALITY REPORT

# 30%

SIMILARITY INDEX

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://portaluqb.ac.id:808">portaluqb.ac.id:808</a> Internet	550 words — 3%
2	<a href="http://digilib.sttkd.ac.id">digilib.sttkd.ac.id</a> Internet	372 words — 2%
3	<a href="http://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet	287 words — 1%
4	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet	181 words — 1%
5	<a href="http://repositori.uin-alauddin.ac.id">repositori.uin-alauddin.ac.id</a> Internet	176 words — 1%
6	<a href="http://moam.info">moam.info</a> Internet	154 words — 1%
7	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Internet	152 words — 1%
8	<a href="http://digilibadmin.unismuh.ac.id">digilibadmin.unismuh.ac.id</a> Internet	137 words — 1%
9	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet	133 words — 1%

10	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet	131 words — 1%
11	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet	129 words — 1%
12	<a href="http://etd.umy.ac.id">etd.umy.ac.id</a> Internet	125 words — 1%
13	<a href="http://repository.stei.ac.id">repository.stei.ac.id</a> Internet	121 words — 1%
14	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet	120 words — 1%
15	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet	114 words — 1%
16	<a href="http://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet	112 words — 1%
17	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet	111 words — 1%
18	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet	109 words — 1%
19	<a href="http://www.bappenas.go.id">www.bappenas.go.id</a> Internet	100 words — < 1%
20	<a href="http://eprints.unmas.ac.id">eprints.unmas.ac.id</a> Internet	93 words — < 1%
21	<a href="http://lonsuit.unismuhluwuk.ac.id">lonsuit.unismuhluwuk.ac.id</a> Internet	93 words — < 1%

[repository.stiegici.ac.id](http://repository.stiegici.ac.id)

22	Internet	85 words — < 1%
23	repository.upstegal.ac.id Internet	81 words — < 1%
24	www.journal.stie-66.ac.id Internet	80 words — < 1%
25	etheses.uin-malang.ac.id Internet	78 words — < 1%
26	journal.yrpiiku.com Internet	77 words — < 1%
27	repository.unja.ac.id Internet	74 words — < 1%
28	text-id.123dok.com Internet	67 words — < 1%
29	ejournal.uniks.ac.id Internet	66 words — < 1%
30	eprints.walisongo.ac.id Internet	62 words — < 1%
31	repository.uinsaizu.ac.id Internet	62 words — < 1%
32	ejurnal.unikarta.ac.id Internet	61 words — < 1%
33	docplayer.info Internet	50 words — < 1%
34	dspace.uui.ac.id	

Internet

49 words — < 1%

35 [es.scribd.com](https://es.scribd.com)

Internet

49 words — < 1%

36 [repository.unika.ac.id](https://repository.unika.ac.id)

Internet

49 words — < 1%

37 [skripsiterbaruxx.blogspot.com](https://skripsiterbaruxx.blogspot.com)

Internet

48 words — < 1%

38 [www.coursehero.com](https://www.coursehero.com)

Internet

45 words — < 1%

39 [repository.unibos.ac.id](https://repository.unibos.ac.id)

Internet

43 words — < 1%

40 [digilib.iain-palangkaraya.ac.id](https://digilib.iain-palangkaraya.ac.id)

Internet

41 words — < 1%

41 [lib.unnes.ac.id](https://lib.unnes.ac.id)

Internet

41 words — < 1%

42 [ppid.dephub.go.id](https://ppid.dephub.go.id)

Internet

40 words — < 1%

43 [sirusa.bps.go.id](https://sirusa.bps.go.id)

Internet

40 words — < 1%

44 [www.jogloabang.com](https://www.jogloabang.com)

Internet

40 words — < 1%

45 Yosefa Veniranda Tai, Maria Carmelita Tali Wangge, Wilibaldus Bhoke. "Analisis Kemampuan Numerasi Pada Materi Penjumlahan dan Perkalian pada Siswa

39 words — < 1%

Kelas III UPTD SDI Tarawaja", MATH-EDU: Jurnal Ilmu  
Pendidikan Matematika, 2024

Crossref

---

46	<a href="https://repository.stikesrspadgs.ac.id">repository.stikesrspadgs.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
47	<a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet	37 words — < 1%
48	<a href="https://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet	36 words — < 1%
49	<a href="https://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet	35 words — < 1%
50	<a href="https://repository.ung.ac.id">repository.ung.ac.id</a> Internet	35 words — < 1%
51	<a href="https://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet	33 words — < 1%
52	<a href="https://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a> Internet	32 words — < 1%
53	<a href="https://dedysuki.blogspot.com">dedysuki.blogspot.com</a> Internet	30 words — < 1%
54	<a href="https://elibrary.unikom.ac.id">elibrary.unikom.ac.id</a> Internet	29 words — < 1%
55	<a href="https://journal.ummat.ac.id">journal.ummat.ac.id</a> Internet	26 words — < 1%
56	<a href="https://repository.upm.ac.id">repository.upm.ac.id</a> Internet	26 words — < 1%

---

---

57	<a href="http://repository.unmuha.ac.id:8080">repository.unmuha.ac.id:8080</a> Internet	25 words — < 1%
58	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
59	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet	24 words — < 1%
60	<a href="http://rakyatbengkulu.com">rakyatbengkulu.com</a> Internet	24 words — < 1%
61	<a href="http://repo.undiksha.ac.id">repo.undiksha.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
62	<a href="http://repository.usu.ac.id">repository.usu.ac.id</a> Internet	24 words — < 1%
63	<a href="http://digilib.uinkhas.ac.id">digilib.uinkhas.ac.id</a> Internet	22 words — < 1%
64	<a href="http://eprints.undip.ac.id">eprints.undip.ac.id</a> Internet	22 words — < 1%
65	<a href="http://gustani.blogspot.com">gustani.blogspot.com</a> Internet	20 words — < 1%
66	<a href="http://e-theses.iaincurup.ac.id">e-theses.iaincurup.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%
67	<a href="http://kupdf.net">kupdf.net</a> Internet	18 words — < 1%
68	<a href="http://repository.uinfasbengkulu.ac.id">repository.uinfasbengkulu.ac.id</a> Internet	18 words — < 1%

---

[syafrialmi.wordpress.com](http://syafrialmi.wordpress.com)

69	Internet	18 words — < 1%
70	<a href="https://projects.co.id">projects.co.id</a> Internet	17 words — < 1%
71	<a href="https://repository.untag-sby.ac.id">repository.untag-sby.ac.id</a> Internet	17 words — < 1%
72	Yahyais Ahmad. "Fungsi Kepala Desa dalam meningkatkan Kinerja Perangkat Desa", Open Science Framework, 2021 Publications	16 words — < 1%
73	<a href="https://cyn9.wordpress.com">cyn9.wordpress.com</a> Internet	16 words — < 1%
74	<a href="https://fajar-nagara.blogspot.com">fajar-nagara.blogspot.com</a> Internet	16 words — < 1%
75	<a href="https://lp2m.iain-tulungagung.ac.id">lp2m.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
76	<a href="https://radartulungagung.co.id">radartulungagung.co.id</a> Internet	16 words — < 1%
77	<a href="https://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
78	<a href="https://repository.poliban.ac.id">repository.poliban.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%
79	<a href="https://roboguru.ruangguru.com">roboguru.ruangguru.com</a> Internet	16 words — < 1%
80	<a href="https://sinta.unud.ac.id">sinta.unud.ac.id</a> Internet	16 words — < 1%

- 81 Aryanto Aryanto. "EVALUASI TINGKAT PENERIMAAN APLIKASI DATA POKOK PENDIDIKAN (DAPODIK) MENGGUNAKAN METODE TECHNOLOGY ACCEPTANCE MODEL (TAM) (Studi Kasus : Pemutakhiran Data PIP Menggunakan Aplikasi DAPODIK)", JURNAL FASILKOM, 2019  
Crossref 15 words — < 1%
- 
- 82 Khafid Mardianto, Sari Yuliandari, Lili Rahmawati, Indah Lestari, Wismanto Wismanto. "Implementasi Metode Pendidikan Akhlak Anak dalam Lingkungan Keluarga untuk Menciptakan Karakter dan Membentuk Generasi yang Berkualitas", MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin, 2024  
Crossref 15 words — < 1%
- 
- 83 eprints.umm.ac.id  
Internet 15 words — < 1%
- 
- 84 armenmandakunian.com  
Internet 14 words — < 1%
- 
- 85 desakumandiri.blogspot.com  
Internet 14 words — < 1%
- 
- 86 repository.unhas.ac.id  
Internet 14 words — < 1%
- 
- 87 www.akademik.unsri.ac.id  
Internet 14 words — < 1%
- 
- 88 Risnawati. "TINJAUAN HUKUM ISLAM TERHADAP PENGGUNAAN ALAT KONTRASEPSI SUNTIK TIGA BULAN", Comparativa: Jurnal Ilmiah Perbandingan Mazhab dan Hukum, 2022  
Crossref 12 words — < 1%

89	<a href="http://etheses.iainponorogo.ac.id">etheses.iainponorogo.ac.id</a> Internet	12 words — < 1%
90	<a href="http://idoc.pub">idoc.pub</a> Internet	12 words — < 1%
91	<a href="http://jendelabyhaqy.blogspot.com">jendelabyhaqy.blogspot.com</a> Internet	12 words — < 1%
92	<a href="http://zombiedoc.com">zombiedoc.com</a> Internet	12 words — < 1%
93	<a href="http://kamuslengkap.com">kamuslengkap.com</a> Internet	11 words — < 1%
94	<a href="http://effendi13.blogspot.com">effendi13.blogspot.com</a> Internet	10 words — < 1%
95	<a href="http://eprints.binadarma.ac.id">eprints.binadarma.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
96	<a href="http://repo.iainbukittinggi.ac.id">repo.iainbukittinggi.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
97	<a href="http://repository.unuha.ac.id">repository.unuha.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
98	<a href="http://siasat.fkip-umt.ac.id">siasat.fkip-umt.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
99	<a href="http://sis.binus.ac.id">sis.binus.ac.id</a> Internet	10 words — < 1%
100	Muhammad Azhar Burhanuddin, H. Azhar Arsyad, H. Arifuddin Siraj, Hj. St. Syamsudduha. "Ada apa dengan mutu pelayanan fakultas di perguruan tinggi ? :	9 words — < 1%

Implementasi manajemen sumber daya manusia", Ekspose:  
Jurnal Penelitian Hukum dan Pendidikan, 2020

Crossref

- 
- 101 Yolla Andriani, Neila Susanti. "Pilihan rasional alumni ilmu perpustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara dalam melanjutkan pendidikan magister", *Pustaka Karya : Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 2024  
9 words — < 1%  
Crossref
- 
- 102 [eprints.ukmc.ac.id](http://eprints.ukmc.ac.id)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 103 [etd.unsyiah.ac.id](http://etd.unsyiah.ac.id)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 104 [journal.unigha.ac.id](http://journal.unigha.ac.id)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 105 [library.polmed.ac.id](http://library.polmed.ac.id)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 106 [rambahsamo.rokanhulukab.go.id](http://rambahsamo.rokanhulukab.go.id)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 107 [repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 108 [www.investradex.com](http://www.investradex.com)  
Internet  
9 words — < 1%
- 
- 109 Antonius Erwandi. "UPAYA PEMERINTAH DESA DALAM MENINGKATKAN PENDAPATAN ASLI DESA (PAD) DI DESA JERORA I KECAMATAN SINTANG KABUPATEN SINTANG", *PERAHU (PENERANGAN HUKUM) : JURNAL ILMU HUKUM*, 2020  
8 words — < 1%

- 
- 110 Fatah Khurohman. "Efektivitas Pemanfaatan Literasi Digital dalam Mendukung Keberhasilan Pembelajaran pada Madrasah Diniyah PAMABA", *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2024  
8 words — < 1%  
Crossref
- 
- 111 Jeine Leyliana Robot, Caroline Betsi Diana Pakasi, Noortje Marselanie Benu. "FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB TERJADINYA KEPEMILIKAN TANAH ABSENTEE DI KECAMATAN TONDANO SELATAN KABUPATEN MINAHASA", *AGRI-SOSIOEKONOMI*, 2020  
8 words — < 1%  
Crossref
- 
- 112 Muhammad Andi Danata, Hablil Ikhwana, Yuni Andri Ekawati. "Pengaruh Manajemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentra Mitra Alih Daya Yang Ditempatkan Di PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk Medan", *Warta Dharmawangsa*, 2024  
8 words — < 1%  
Crossref
- 
- 113 Siti Rahma, Erniati Erniati, Hamlan Hamlan. "Problematika Guru Pendidikan Agama Islam (Pai) Dalam Menyusun Soal Berbasis Higher Order Thinking Skill (HOTS) Di SMP Negeri 2 Palu", *Journal on Education*, 2024  
8 words — < 1%  
Crossref
- 
- 114 [adoc.pub](#)  
Internet  
8 words — < 1%
- 
- 115 [blog.binadarma.ac.id](#)  
Internet  
8 words — < 1%
- 
- 116 [eprints.unpak.ac.id](#)  
Internet  
8 words — < 1%

117	<a href="http://id.berita.yahoo.com">id.berita.yahoo.com</a> Internet	8 words — < 1%
118	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Internet	8 words — < 1%
119	<a href="http://journal.walisongo.ac.id">journal.walisongo.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
120	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
121	<a href="http://repo.iain-tulungagung.ac.id">repo.iain-tulungagung.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
122	<a href="http://repositori.unsil.ac.id">repositori.unsil.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
123	<a href="http://repository.dinamika.ac.id">repository.dinamika.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
124	<a href="http://repository.fisip-untirta.ac.id">repository.fisip-untirta.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
125	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
126	<a href="http://repository.umj.ac.id">repository.umj.ac.id</a> Internet	8 words — < 1%
127	<a href="http://toffee.dev">toffee.dev</a> Internet	8 words — < 1%
128	<a href="http://wartabogor.id">wartabogor.id</a> Internet	8 words — < 1%

[www.bandungkab.go.id](http://www.bandungkab.go.id)

- 129 Internet 8 words — < 1%
- 
- 130 [blogsainulh.wordpress.com](https://blogsainulh.wordpress.com) Internet 7 words — < 1%
- 
- 131 Irwan Niza, Abdul Sakban. "PENYELESAIAN KASUS KEKERASAN DALAM RUMAH TANGGA (KDRT) DI LUAR PENGADILAN", CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, 2019  
Crossref 6 words — < 1%
- 
- 132 Jhon Fiesgrald Wungow, Linda Lambey, Winston Pontoh. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA, PELATIHAN DAN JABATAN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN PEMERINTAH KABUPATEN MINAHASA SELATAN", JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING "GOODWILL", 2016  
Crossref 6 words — < 1%
- 
- 133 [id.scribd.com](https://id.scribd.com) Internet 6 words — < 1%
- 
- 134 [repository.ut.ac.id](https://repository.ut.ac.id) Internet 6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF