

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah desa memiliki peran sebagai pusat penyedia layanan yang perlu diselenggarakan dengan pengembangan kapasitas penyedia layanan tersebut. Para pengguna layanan berhak atas pelayanan yang berkualitas dengan adanya petugas yang berkompeten (Mariani-Ombudsman, 2021). Agar terealisasi dengan baik maka diperlukan optimalisasi kinerja petugas pelayanan yang baik pula di setiap desa sehingga visi misi pemerintahan desa akan terselenggara dengan semestinya.

Petugas pelayanan yang dimaksud dalam penelitian ini ialah aparatur desa. Faktor yang menjadi penentu keberhasilan program pemerintah yang memiliki tujuan dalam melaksanakan pelayanan publik demi kesejahteraan masyarakat adalah tanggungjawab dan wewenang aparatur desa sehingga patut bahwa aparatur desa menjadi garda terdepan. Hal yang wajib dimiliki aparatur desa ialah mengetahui dan memahami benar fungsi dan tugas pokok dengan baik. Selain itu, keterampilan dan kemampuan dalam melakukan fungsi dan tugas pokok tersebut (Rodiyah, Sukmana dan Choiriyah, 2021). Jika tugas dan fungsi aparatur desa berjalan dengan semestinya otomatis kinerja aparatur desa akan lebih baik.

Perlu diketahui bahwa terdapat beberapa permasalahan mengenai pelayanan di desa yang masih kurang baik. Laporan yang sering ditemui diantaranya ialah dugaan penyalahgunaan wewenang, pemberhentian dan pengangkatan perangkat desa seperti, sekretaris desa, kepala seksi dan kepala dusun serta Lembaga Kemasyarakatan Desa (LKD) yakni ketua RT. Permasalahan tersebut cenderung

dilaporkan setelah pilkades selesai dilaksanakan yang kemudian diikuti dengan pergantian kepala desa. Hal ini juga seperti kasus pemilihan anggota BPD yang dilaporkan karena diduga proses pemilihannya tidak sesuai prosedur.

Permasalahan lainnya yaitu, tuduhan bahwa masyarakat tidak dapat dilayani dalam bentuk permintaan informasi terkait proyek tertentu dengan menggunakan dana desa, dan desa tentang investor yang masuk ke desa dengan menandatangani kontrak tanpa konsultasi, dugaan adanya konflik kepentingan pemerintah desa dan BPD terhadap masuknya investor ke desa dengan membuat kesepakatan tanpa musyawarah dengan masyarakat, dugaan permintaan imbalan berupa uang terhadap pelayanan surat pernyataan penguasaan fisik tanpa ada regulasi jelas yang mendasarinya, dugaan petugas yang tidak berkompeten terhadap pemberian penjelasan ke masyarakat terhadap produk layanan tertentu, dugaan penyalahgunaan wewenang aparat desa atau BPD terhadap pemberian bantuan tertentu kepada masyarakat yang cenderung berpihak maupun diskriminatif, dugaan perbuatan tidak patut pejabat desa baik pada pemerintah desa maupun BPD dalam melayani masyarakat (Mariani-Ombudsman, 2021).

Pokok permasalahan tersebut pada intinya berbicara perihal lemahnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam organisasi pemerintahan desa yakni aparatur desa atau yang sering dikenal dalam penelitian ini khususnya masyarakat Madura adalah perangkat (*dhisah*), artinya aparatur desa. Syafri dan Alwi (2014:10) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup keterampilan dan kemampuan pemimpin dengan staff atau bawahan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini staf atau bawahan adalah manusia dimana

pemimpin tidak boleh memperlakukan mereka semena-mena atau seperti mesin, sebab mereka adalah orang yang berpotensi dan memiliki keterampilan serta kemampuan khusus untuk berkembang demi kepentingan organisasi di masa kini dan masa yang akan datang.

Hal ini didukung oleh Marbawi (2016:2) mengatakan bahwa manusia (karyawan) berperan aktif dan dominan dalam aktivitas organisasi dikarenakan mereka adalah perencana, pelaku, dan penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Bahkan sekalipun alat perusahaan sangat canggih, visi misi organisasi tidak dapat dicapai tanpa peran aktif karyawan. Pernyataan tersebut disimpulkan bahwa manusia (aparatur desa) dan fasilitas penunjang pekerjaan mendukung keberhasilan pekerjaan seorang pegawai.

Berbicara mengenai permasalahan MSDM seperti yang telah peneliti ungkap pada paragraf sebelumnya, lebih menekankan di kinerja aparatur desa. Peneliti berasumsi bahwa terdapat kecenderungan karyawan yang dipekerjakan oleh kepala desa adalah orang yang kurang berpendidikan atau memiliki pengalaman dan pengetahuan minim sehingga kinerjanya masih buruk. Pemilihan perangkat desa berdasarkan orang kepercayaan sendiri (tim sukses) pada saat pencalonan kades tanpa dilakukan proses seleksi yang tepat sehingga setiap periode pergantian kepala desa yang baru selalu diiringi pergantian perangkat desa yang baru pula tanpa dilandasi adanya pertimbangan yang jelas dan tepat. Faktor lain seperti pegawai tidak mengikuti pelatihan atau kurang memahami apa yang telah dipelajari selama masa diklat juga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam

bekerja. Selain pelatihan, motivasi kerja juga sangat dibutuhkan bagi para pegawai agar mereka senantiasa bahagia dan merasa nyaman saat bekerja.

Asumsi peneliti tersebut ternyata benar terjadi di Madura khususnya di Kecamatan Konang, Kabupaten Bangkalan. Peneliti menyimpulkan bahwa kekuatan kinerja aparatur desa masih sangat lemah terutama di bagian pelayanan. Padahal, peningkatan produktivitas tenaga kerja tercermin dari kinerja pribadi yang optimal. Untuk membangun sistem kinerja yang optimal, pegawai perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan secara serius untuk menambah pengetahuan dan terus meningkatkan motivasi, prestasi dan *output* yang diharapkan. Hal senada dikatakan oleh Setyawan, Sabtohadhi, dan Suhartono (2018) bahwa kinerja yang optimal umumnya dicapai ketika seorang karyawan merasa aman, nyaman, dan senang untuk melakukan pekerjaannya. Mencapai dan meningkatkan kinerja karyawan dengan bantuan faktor organisasi dan SDM.

Pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini terdapat dua macam, yakni non PNS dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Keduanya memiliki tujuan yang sama memberikan pelayanan terbaik dengan meningkatkan kinerja mereka melalui peningkatan kualitas dan kuantitas SDM. PNS mempunyai rencana kinerja dan target yang akan dicapai setiap tahun disebut sebagai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (Permen PANDRBRI Nomor 8 Tahun 2021). Penting bagi pegawai non PNS dan PNS untuk mengikuti pelatihan dan selalu diberikan motivasi agar dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai target.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Atika, Ati dan Hayat (2019) yang mengatakan bahwa program desa akan terselenggara dengan sukses secara

menyeluruh apabila kualitas dan kuantitas aparatur desa telah seimbang. Upaya yang akan dilaksanakan dalam menyelaraskan antara kualitas dan kuantitas ialah melalui pendidikan dan pelatihan setiap individu aparatur desa. Sehingga program yang dijalankan nantinya dapat terlaksana dengan baik.

Adapun beberapa pelatihan yang dilaksanakan oleh aparatur desa di kecamatan Konang, diantaranya diklat, pelatihan komputer dan alat elektronik lainnya, pemberdayaan masyarakat dan lain-lain. Peserta pelatihan adalah seluruh aparatur desa di kecamatan Konang. Apabila aparatur desa tidak mengikuti kegiatan pelatihan tersebut atau kegiatan yang lainnya, terdapat sanksi dari pimpinan terkecuali berhalangan hadir dengan alasan sakit atau kepentingan lain seperti ada keluarga meninggal dunia maka diperbolehkan tidak mengikutinya, namun tetap mengikuti pelatihan di hari lain. Sebab, pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan demi kemajuan desa ke depan.

Pendidikan dan pelatihan membutuhkan adanya motivasi dari sesama aparatur dan kepala desa setempat. Perlu diketahui bahwa motivasi ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan untuk menghadapi kondisi di dunia kerja. Robbin (2002) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bersedia mengeluarkan banyak usaha menuju visi misi organisasi yang dikondisikan oleh kemampuannya demi terpenuhi kebutuhan individu. Hal senada dikatakan oleh Bao dan Nizam (2015) bahwa kebijakan yang paling umum diadopsi oleh para manajer untuk meningkatkan efektivitas kinerja adalah memotivasi karyawan. Oleh karena itu, motivasi membantu organisasi mencapai tujuannya lebih cepat karena karyawan cenderung bekerja ke arah itu sebagai akibat dari motivasi.

Berdasarkan serangkaian ulasan tersebut, peneliti memberikan simpulan bahwa kinerja sebuah organisasi (aparatur desa) diukur dari pendidikan dan pelatihan yang diperoleh selama masa diklat karyawan, yang juga tidak terlepas dari pemberian motivasi kerja aparatur desa. Semakin bagus tingkat pendidikan dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja aparatur desa. Pendidikan dan motivasi berkaitan erat dan tidak terpisahkan dengan kinerja karyawan. Apabila pendidikan rendah tanpa didukung motivasi dari rekan kerja atau kepala desa maka semangat untuk karyawan tersebut bekerja juga rendah.

Peneliti juga berasumsi bahwa pada masa pandemic Covid-19 ini pemerintah pusat melakukan beberapa perubahan peraturan terkait adanya protokol kesehatan, program sekolah daring dan bantuan sosial. Perihal ini tanpa adanya dukungan dan kerja sama yang baik antar karyawan maka desa akan ketinggalan informasi sehingga pembagian tugas bagi karyawan menjadi rumit. Apabila terdapat perubahan sistem dan aturan baru dari pemerintah pusat maka aparatur desa harus sigap dalam menyelesaikan program dan peraturan pemerintah tersebut agar tidak ada istilah keterlambatan pelayanan.

Fenomena ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan dua variabel bebas, yaitu pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan se Kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan di masa pandemic Covid-19. Pada masa pandemic menuntut karyawan agar selalu menggunakan protokol kesehatan dengan benar saat melayani masyarakat, memfasilitasi pembagian masker secara gratis pada masyarakat yang datang ke kantor desa bagi warga yang tidak memakai masker, menyemprotkan handsanitizer dan menyediakan cuci tangan. Menjaga

kedisiplinan agar menjaga jarak dan tidak melepas masker saat berdekatan dengan orang lain.

Berdasarkan fakta mengenai aturan protokol kesehatan masyarakat cenderung kurang mengikuti aturan karena bagi mereka merupakan sesuatu hal yang rumit dan memperlambat proses pelayanan. Sering kali masyarakat berkeluh kesah ketika diminta untuk menggunakan masker tidak berkenan memakainya dengan alasan sesak nafas atau punya penyakit dibagian pernafasan sehingga tidak memakai masker. Selain itu, saat diminta menjaga jarak terkadang tetap berkumpul dan berkerumun karena merasa bahwa dirinya telah mengikuti protokol kesehatan yang lain dan beranggapan bahwa dirinya sehat dan terbebas dari Covid-19 sehingga tidak akan menularkan penyakit Covid-19 tersebut pada orang lain di sekitarnya.

Berdasarkan serangkaian ulasan tersebut maka peneliti bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Se Kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan Di Masa Pandemic Covid-19.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti sampaikan, maka rumusan masalah pada peneliti ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa se kecamatan konang kabupaten bangkalan di masa pandemic covid-19?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa se kecamatan konang kabupaten bangkalan di masa pandemic covid-19?

3. Apakah pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa se kecamatan konang kabupaten bangkalan di masa pandemic covid-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan yang ada maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur desa se kecamatan konang kabupaten bangkalan di masa pandemic covid-19.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja aparatur desa se kecamatan konang kabupaten bangkalan di masa pandemic covid-19.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa se kecamatan konang kabupaten bangkalan di masa pandemic covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Memberikan pengembangan keilmuan mengenai pengetahuan analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di masa pandemic Covid-19. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang meneliti tentang analisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa di masa pandemic Covid-19.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai evaluasi terkait analysis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja aparatur desa

di masa pandemic Covid-19 dapat memberikan bahan pertimbangan atau masukan dalam keberlangsungan untuk masa yang akan datang mengenai progress desa terkhusus di Kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Karyawan berpendidikan rendah belum tentu mereka memiliki kinerja yang buruk tanpa adanya dukungan motivasi sesama karyawan dan pimpinan. Pemberian motivasi menandakan bahwa sesama rekan kerja memiliki rasa kepedulian dan tanggung jawab yang tinggi guna terlaksananya pekerjaan dengan baik. Walaupun berpendidikan rendah tetapi selalu diberikan pelatihan dan motivasi juga saling berbagi informasi serta sering berdiskusi dan melaksanakan pelatihan dengan baik maka kinerja karyawan tersebut akan semakin bagus. Sebaliknya, jika pelatihan dan motivasi sama-sama rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Ruang lingkup penelitian ini berbicara tentang lemahnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalam organisasi pemerintahan desa yakni aparatur desa. Pada penelitian ini peneliti nantinya akan meneliti di wilayah kecamatan Konang Kabupaten Bangkalan, dalam artian seluruh aparatur desa yang ada di masing-masing desa nantinya akan dimintai keterangan mengenai pelatihan dan motivasi yang telah mereka dapatkan selama menjadi aparatur desa di masa pandemic Covid-19 ini. Dalam hal ini staf atau bawahan adalah manusia dimana pemimpin tidak boleh memperlakukan mereka semena-mena atau seperti mesin, sebab mereka adalah orang yang berpotensi dan memiliki keterampilan serta kemampuan khusus untuk berkembang demi kepentingan organisasi di masa kini dan masa yang akan datang. Oleh karena itu, batas penelitian ini berkaitan dengan

MSDM aparatur desa perihal pelatihan dan motivasi yang menjadi peningkatan potensi kinerja mereka.