

KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN DESA DI DESA CIAMPANAN KECAMATAN CINEAM KABUPATEN TASIKMALAYA

Hendri Romadon

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : hendriromadhon1499@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja Badan Permusyawaratan Desa di Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya dalam pelaksanaannya belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya keluhan masyarakat terhadap sebagian anggota Badan Permusyawaratan Desa yang tidak mengakomodir aspirasi warga, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Dengan pendekatan dari 10 informan diketahui bahwa Kinerja Badan Permusyawaratan Desa yang diukur dengan 4 dimensi dan terdiri dari 10 indikator, dari 10 indikator terdapat 3 indikator yang belum berjalan secara optimal. Hal tersebut terjadi karena masih adanya beberapa hambatan yang meliputi kurangnya efektivitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, capaian tujuan atau sasaran belum sesuai dengan yang ditetapkan, harapan dan tingkat kepercayaan masyarakat yang belum terpenuhi. Adapun upaya-upaya yang sudah dilakukan antara lain dengan lebih memprioritaskan hal-hal yang lebih penting yang bermanfaat, memilih anggota Badan Permusyawaratan Desa dari tiap Dusun sebagai perwakilan dan rutin melaksanakan sosialisasi khususnya mengenai alur penyampaian aspirasi agar kesalahpahaman dapat teratasi dengan baik.

Kata Kunci : *Kinerja, Badan Permusyawaratan Desa*

PENDAHULUAN

Dalam Pasal 61 Ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 BPD merupakan lembaga perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang berfungsi menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat, menampung aspirasi masyarakat, BPD melaksanakan tugas pengawasan kinerja kepala desa, serta bersama-sama dengan kepala desa

membahas dan menyepakati Rancangan peraturan Desa (PerDes). BPD memiliki tugas bersama dengan kepala desa untuk merencanakan dan menetapkan kebijakan dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan desa. BPD juga adalah perwakilan masyarakat dalam hal ini dapat berpartisipasi dalam pengawasan penyelenggaraan pembangunan serta pemerintahan desa. Selain itu BPD juga

berkewajiban untuk memperlancar pelaksanaan tugas kepala desa. BPD dan kepala Desa perlu meningkatkan pelaksanaan koordinasi guna mewujudkan kerjasama yang baik dalam proses pembangunan di desa. Banyak faktor yang sering mempengaruhi kerja pegawai sehingga menyebabkan kurang optimal kinerja selain itu dalam penelitian Apriani (2018 : 1) menyebutkan bahwa Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja. Selanjutnya menurut Suwondo (2015 : 2) menyatakan bahwa Kualitas pelayanan yang dihasilkan oleh suatu organisasi birokrasi pemerintah tentu saja ditentukan oleh orang-orang yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, serta tinggi rendahnya beban kerja yang harus dipikul oleh jumlah pegawai yang ada tentu akan memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, menunjukan bahwa Kinerja Badan Permusyawaratan Desa di Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya belum optimal. Hal tersebut dilihat dari adanya indikator-indikator permasalahan sebagai berikut:

1. Masih kurang maksimalnya peran anggota Badan Permusyawaratan Desa dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggungjawabnya.. Contohnya : masih ada anggota Badan Permusyawaratan Desa

yang tidak ikut serta membahas dan menyepakati peraturan Desa.

2. Badan Permusyawaratan Desa belum bekerja dengan maksimal dalam hal menyalurkan aspirasi dari masyarakat. Contohnya : Masih ada masyarakat yang mengeluhkan lambatnya penyaluran aspirasi mengenai bantuan sosial dari Desa.
3. Badan Permusyawaratan Desa belum optimal dalam melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan desa kepada pemerintah Desa Ciampanan. Contohnya : Masih kurangnya pengawasan dalam program Rumah Tidak Layak Huni (RUTILAHU) sehingga program tersebut belum maksimal.

Kinerja Badan Permusyawaratan Desa akan optimal apabila sudah memenuhi 4 dimensi parameter kinerja yang meliputi produktivitas, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas. Semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin kuat upaya terhadap tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi. Semakin rendah kinerja pegawai, maka akan semakin rendah pula upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Prawirosentono (1999,2) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Adapun Menurut Riva’i, Basri, dalam Sinambela (2005; 14) ‘Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama’.

Menurut Sinambela (2012: 196) bahwa kinerja memiliki empat parameter yaitu :

1. Produktivitas
2. Responsivitas
3. Responsibilitas
4. Akuntabilitas

Menurut Shafritz dan Russel, dalam Sinambela (1997: 318) : ‘Produktivitas adalah hubungan antara input dengan output. Dalam masyarakat terjadi tuntutan-tuntutan yang mendorong pemerintah untuk mampu berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas input yang diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan’.

Menurut Smith (1985: 28) : ‘Responsivitas sebagai kemampuan untuk menyediakan sesuatu yang menjadi tuntutan masyarakat. Responsivitas merupakan cara yang efisien untuk mengelola urusan lokal

dan memberikan layanan lokal. Oleh karena itu pemerintah dapat dikatakan responsif terhadap kebutuhan masyarakat apabila kebutuhan masyarakat dapat diidentifikasi oleh para pembuat kebijakan dengan pengetahuan yang tepat dan dapat menjawab apa yang menjadi kebutuhan masyarakat.’

Menurut Fredrich dalam Darwin (1997: 72) :

‘Responsibilitas merupakan konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Organisasi publik dikatakan responsibel apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi yang tinggi’.

Selanjutnya, Menurut Sinambela (2012: 203) : “Akuntabilitas secara tidak langsung bahwa pegawai pemerintah harus bertanggung jawab terhadap publik”.

Menurut wibowo (2007: 86)

‘kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut’

Menurut Mahmudi (2015 : 72)

“Evaluasi kinerja organisasi merupakan penilaian kinerja organisasi secara keseluruhan .penilaian ini dimaksudkan untuk menilai kinerja manajer pusat pertanggungjawaban. penilaian kinerja organisasi berdampak pada pemberian penghargaan, kritik yang sifatnya

membangun, kenaikan pangkat, penugasan kembali, atau pemberhentian dan pemecatan kepada manajer pusat pertanggungjawaban”.

Selanjutnya menurut Bastian (2016:27) menyatakan bahwa :
‘Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses pengkuantifikasian efisiensi dan efektivitas dari tindakan yang lalu. ukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah parameter yang digunakan untuk mengkuantifikasi efisiensi dan/atau efektivitas dari tindakan yang lalu’.

Menurut Amstrong (1994: 1-2) terdapat beberapa faktor yang memberi pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja organisasi, yaitu:

Tujuan yang jelas dengan strategi yang fokus dan terarah pada pencapaian tujuan organisasi;

1. Kepemimpinan dengan visi yang kuat serta kemampuan untuk mewujudkannya;
2. Tim manajemen yang kuat, kompak, dan solid. Kerjasama tim adalah kekuatan kunci untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Para pekerja penuh dengan motivasi yang kuat, komitmen kerja yang tinggi, keterampilan yang prima;
4. Sistem nilai dengan penekanan pada kinerja, produktivitas, mutu, kepuasan pelanggan, kerja sama, dan fleksibilitas dalam tindakan;
5. Kerjasama kelompok yang efektif dengan win/lose konflik yang terkendali;

6. Kecerdasan kreatif dan inovatif dengan melakukan improvisasi yang terus-menerus dan berkelanjutan;

7. Kemampuan memanfaatkan peluang dan mengatasi tantangan dengan baik. cepat, dan tepat;

8. Kemampuan mengelola perubahan dan perkembangan. Mampu mengendalikan masalah yang terjadi dan mampu memberi solusi yang tepat;

9. Pengelolaan keuangan yang tepat dan sesuai kebutuhan, dengan pembiayaan yang terkendali dan efisien.

Selanjutnya, Menurut Jones (1998:164) :

“lingkungan organisasi adalah seperangkat kekuatan di sekitar organisasi yang berpotensi mempengaruhi cara organisasi tersebut beroperasi dan akses untuk mendapatkan sumber daya langka”.

Menurut Dasgupta (1988 : 24) :
“kepercayaan merupakan suatu sikap untuk mempercayai individu dan kelompok dengan tingkatan tertentu yang saling berhubungan. Pada tingkat individu, anda mempercayai seorang individu untuk melakukan sesuatu berdasarkan apa yang anda ketahui tentangnya, disposisi, kemampuannya, reputasi dan sebagainya tidak hanya karena dia bilang dia akan melakukannya. Pada tingkat kolektif, jika anda tidak percaya suatu badan atau organisasi dengan mana individu berafiliasi, anda tidak akan percaya

padanya untuk membuat kesepakatan atau kerja sama”

Menurut Peraturan Daerah No.1 Tahun 2020 BAB IV Bagian Kesatu Keudukan dan Fungsi BPD Pasal 28 :

1. BPD Berkedudukan Sebagai Unsur Penyelenggara Pemerintahan Desa.
2. BPD Mempunyai Fungsi: Membahas Dan Menyepakati Rancangan Peraturan Desa Bersama Kepala Desa;
 1. Menampung Dan Menyalurkan Aspirasi Masyarakat Desa; Dan
 2. Melakukan Pengawasan Kinerja Kepala Desa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang akan lebih memberikan analisis secara mendalam, sehingga penulis dapat menggambarkan permasalahan-permasalahan yang terjadi dengan Kinerja Badan Permusyawaratan Desa di Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya. Sumber data yang akan diteliti yaitu 10 orang terdiri dari Kepala Desa Ciampanan, Sekretaris Desa Ciampanan, Kepala seksi Kesejahteraan Desa Ciampanan, Ketua BPD Desa Ciampanan, Wakil ketua BPD Desa Ciampanan, Kepala bidang pembangunan BPD Desa Ciampanan dan Masyarakat Desa Ciampanna sebanyak 4 orang. Data yang dikumpulkan dan dianalisis dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer bersumber langsung dari informan yang telah

ditentukan, sementara data sekunder berasal dari catatan organisasi. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut : Studi kepustakaan, Studi lapangan, dan Studi dokumentasi. Selanjutnya, setelah data diperoleh maka dilakukan pengolahan data melalui reduksi data, penyajian data dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun untuk mengetahui Kinerja Badan Permusyawaratan Desa di Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya dapat melalui dimensi Parameter Kinerja yang dikemukakan oleh Sinambela (2012: 196) yang menyoroti 4 hal yaitu Produktivitas, Responsivitas, Responsibilitas dan Akuntabilitas. Untuk penjelasan lebih lanjut sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan setiap orang, sistem, atau suatu organisasi dalam menghasilkan produk barang atau jasa dengan cara memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien . Produktivitas adalah hubungan antara input dengan output. Dalam masyarakat terjadi tuntutan-tuntutan yang mendorong pemerintah untuk mampu berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas input yang diukur seperti tenaga kerja, materi dan modal, sedangkan output berupa hasil kerja unit dan produk-produk pekerjaan dan pemberian pelayanan.

Berdasarkan hasil penelitian pada dimensi produktivitas sejauh ini belum terlaksana secara optimal, hal tersebut dilihat dari Badan Permusyawaratan Desa di Desa Ciampanan belum mampu menggunakan sumber daya secara efisien, organisasi belum mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dan juga kurangnya pemenuhan harapan dari BPD kepada masyarakat yang menyebabkan kurangnya tingkat kepercayaan masyarakat kepada BPD desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya.

Masih terdapatnya hambatan yaitu sumber daya manusia yang kurang kompeten yang mengakibatkan kurang efisiennya pelaksanaan tugas dari Badan Permusyawaratan Desa, Kurangnya sosialisasi dari anggota Badan Permusyawaratan Desa mengenai jalur aspirasi yang menyebabkan kesalahpahaman antara Badan Permusyawaratan Desa, Pemerintah Desa dan Masyarakat.

Selanjutnya upaya yang dilakukan yaitu dengan melakukan penghematan sumber daya, juga rutin nya memberikan sosialisasi kepada masyarakat mengenai jalur aspirasi yang ditampung, juga dipilihnya anggota BPD dari setiap dusun untuk dijadikan perwakilan agar masyarakat bisa dengan mudah dan cepat dalam menyampaikan aspirasi.

2. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan

prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Berdasarkan Hasil penelitian pada dimensi responsivitas sejauh ini cukup berjalan optimal, hal tersebut dilihat dari Badan Permusyawaratan Desa cukup tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di masyarakat walaupun masih adanya keterlambatan dalam penyelesaiannya namun hal tersebut tidak menyebabkan permasalahan yang berarti di masyarakat, dan BPD mampu mengembangkan program-program yang sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat juga Badan Permusyawaratan Desa duduk bersama membahas program-program yang dibuat untuk dilaksanakan bersama kepala desa, Badan Permusyawaratan Desa sudah ikut terlibat dalam pengawasan, perencanaan dan pelaksanaan pemilihan kepala desa.

3. Responsibilitas

Responsibilitas merupakan tanggungjawab organisasi kepada masyarakat dengan mematuhi peraturan dan hukum yang berlaku serta pemenuhan terhadap kebutuhan-kebutuhan sosial. Responsibilitas merupakan konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator publik untuk menjalankan tugasnya. Organisasi publik dikatakan responsibel apabila pelakunya memiliki standar profesionalisme atau kompetensi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kesesuaian dari dimensi responsibilitas dan indikator yang peneliti susun dengan kenyataan di lapangan, hal ini karena dalam kenyataannya Badan Permusyawaratan Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya sudah melakukan kegiatan organisasi dengan penuh tanggung jawab juga setiap anggota organisasi cukup memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya secara profesional.

4. Akuntabilitas

Akuntabilitas secara tidak langsung bahwa pegawai pemerintah harus bertanggung jawab terhadap publik. Akuntabilitas merupakan syarat dasar untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan untuk memastikan bahwa kekuasaan diarahkan untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas dengan tingkatan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi.

Berdasarkan Hasil penelitian pada dimensi akuntabilitas sejauh ini cukup terlaksana secara baik. hal tersebut dilihat dari Badan Permusyawaratan Desa sudah mampu menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat, mampu mengawasi pelaksanaan pemerintah desa baik itu dalam hal jalannya pemerintah desa, jalannya program pembangunan, ataupun program untuk bantuan-bantuan yang diberikan kepada masyarakat. Untuk itu Badan Permusyawaratan Desa sudah mampu menampung dan menyalurkan

aspirasi, cukup dalam mengawasi pelaksanaan pemerintah desa dan juga dalam memberikan laporan pertanggungjawaban kepada Bupati melalui Camat serta Kepala desa sudah cukup berjalan dengan baik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian Kinerja Badan Permusyawaratan Desa di Desa Ciampanan Kecamatan Cineam Kabupaten Tasikmalaya belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari 4 dimensi yang dijadikan alat ukur belum terpenuhi dengan baik karena masih adanya dimensi yang tidak sesuai pelaksanaannya, hal tersebut diakibatkan oleh kesalah pahaman antara pemerintah desa, Badan Permusyawaratan Desa, Dan masyarakat. hambatan- hambatan yang dihadapi meliputi sumber daya manusia yang kurang kompeten yang mengakibatkan kurang efisiennya pelaksanaan tugas dari Badan Permusyawaratan Desa, Kurangnya sosialisasi dari anggota Badan Permusyawaratan Desa mengenai jalur aspirasi yang menyebabkan kesalahpahaman antara Badan Permusyawaratan Desa, Pemerintah Desa dan Masyarakat. Selanjutnya upaya yang sudah dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa yaitu dengan lebih memprioritaskan hal-hal yang lebih penting dan bermanfaat serta dengan memilih anggota Badan Permusyawaratan Desa dari tiap dusun sebagai perwakilan dan rutin melaksanakan sosialisasi agar

kesalahpahaman dapat diatasi juga rutin melakukan sosialisasi mengenai alur penyampaian aspirasi.

DAFTAR PUSTAKA

Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, Poltak, Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Surjadi. 2009. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: Refika Aditama

Apriani, Reka. 2018. “*Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa*”. *Jurnal Aplikasi Kebijakan Pablik*.(Online). Vol 6. No 2.

Suwondo. 2015. “*Kinerja Badan Permusyawaratan Desa Dalam Penyusunan Peraturan Desa*”. *Jurnal Administrasi Publik* (Online). Vol 1. No 2. 197-205.