

**KINERJA KEPALA DESA DALAM PENCAPAIAN  
VISI MISI ORGANISASI  
(Studi Pada Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing  
Kabupaten Ciamis)**

**Arif Al Muqsith<sup>1</sup>, Endah Vestikowati<sup>2</sup>, Irfan Nursetiawan<sup>3</sup>**

*Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia<sup>1,2,3</sup>*

E-mail: arifal@gmail.com

**ABSTRAK**

*Penelitian dilakukan karena adanya permasalahan dimana, Secara kualitas kemampuan kepala desa dalam meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat melalui pemerintahan yang bersih dan terbuka, masih belum dilaksanakan. Hal ini diketahui dengan pemberian laporan kepada masyarakat hanya dilaksanakan satu tahun sekali, pada saat Musdes. Secara kuantitas masih banyak misi organisasi pemerintah desa kertaharja yang belum tercapai seperti halnya misi tentang menjadikan desa Kertaharja sebagai kawasan industri perumahan. Memberdayakan badan usaha milik desa (BumDes) untuk mendorong usaha ekonomi masyarakat dan memberdayakan masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga yang berkepentingan. Secara kerjasama, baik antara pemerintah desa dengan masyarakat maupun dengan pemerintah masih belum optimal, diantaranya masih ada program pemerintah yang kurang di respon oleh masyarakat, seperti pembangunan masyarakat melalui BUMDes, pembangunan saluran air dan pembangunan masyarakat madani. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan hasil sebagai berikut. kinerja Kepala Desa Dalam Pencapaian Visi Misi Organisasi pada Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, telah di laksanakan sesuai indikator kinerja meliputi kuantitas pekerjaan (quantity of work) Kualitas pekerjaan (quality of work).Kemandirian (Depemdability). Inisiatif (inisiatif) Adaptabilitas (Adaptabuility). Kerjasama (corporation), Hambatan yang dihadapi terkait masalah kompetensi SDM, dan dana dalam setiap kegiatan. Upaya yang telah di laksanakan adalah dengan melakukan musyawarah untuk mufakat dan melakukan alokasi anggaran untuk mengatasi masalah dana. Sedangkan saran yang dapat digunakan antara lain. Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis hendaknya terus meningkatkan SDM yang ada agar dapat memahami dan mengerti tentang perwujudan visi dan misi dan hendaknya mengalokasikan dana yang di butuhkan agar perwujudan visi dan misi dapat dilaksanakan secara optimal.*

**Kata Kunci:** Kinerja kepala desa. Visi misi organisasi.

## PENDAHULUAN

Salah satu upaya mendasar dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, baik di tingkat pusat, daerah, maupun desa, bagaimana membangun atau menciptakan mekanisme pemerintahan yang dapat mengembangkan visi misinya dalam mewujudkan masyarakat yang sejahtera secara berkeadilan. Dimana untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat tersebut pemerintah harus melaksanakan pembangunan berdasarkan aspirasi masyarakat, dan memberikan pelayanan publik yang sebaik-baiknya. Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan Pemerintahan Desa, berarti yang dimaksud dengan kepemimpinan merupakan hubungan antara Kepala Desa dengan Badan Pemusyawaratan Desa, perangkat desa, dan lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya yang ada didesa dalam pelaksanaan kepemimpinannya sebagai perwujudan visi dan misi pemerintahannya

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014, pasal 1, ayat (2) tentang Desa menjelaskan, bahwa Pemerintahan Desa adalah “Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Sedangkan penyelenggaraannya Pemerintah Desa, yaitu Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dan yang dibantu oleh perangkat Desa. Dimana, dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa tersebut

berdasarkan asas: kepastian hukum, tertib penyelenggaraan pemerintahan, tertib kepentingan umum, keterbukaan proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efektifitas dan efisiensi, kearifan lokal, keberagaman, dan partisipatif.

Dalam pemerintah desa perlu adanya jaminan visi misi terhadap pencapaian kinerja. Dimana visi misi yang ada merupakan jaminan tujuan dari organisasi khususnya pemerintah desa. Sehingga terjaminnya kesatuan dan tujuan organisasi dalam melaksanakan visi misi. Adanya visi misi yang jelas, dapat menjadi dasar pengembangan iklim organisasi, dalam organisasi juga lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang baik untuk mencapai visi dan menjalankan misi sebaik mungkin.

Maka dari penyelenggaraan pemerintahan dibutuhkan visi misi yang memberikan fokus dan arah bagi organisasi secara keseluruhan termasuk bagi kinerja organisasi tersebut. Kemana fokus atau arah kinerja suatu organisasi berjalan, sehingga dibutuhkan visi misi dalam organisasi. Berbicara tentang penyelenggaraan Pemerintah Desa, maka penyelenggaraan Pemerintah Desa merupakan bagian yang terpenting yang harus diperhatikan oleh pemimpin khususnya Kepala Desa dalam menjalankan visi misinya untuk mewujudkan pembangunan Desa. Seperti dikatakan oleh Solekhan (2014:49) yang dilakukan oleh Kepala Desa melalui pembangunan Desa

dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kepribadiannya, sehingga mampu memikul tanggung jawab yang besar, baik dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta. Untuk mencapai visi dan melaksanakan Misi dalam Pemerintahan Desa, perlu ditetapkan tujuan yaitu sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan. Kebijakan pada dasarnya merupakan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan oleh yang berwenang untuk dijadikan pedoman, pegangan atau petunjuk dalam pengembangan ataupun pelaksanaan program atau kegiatan guna tercapainya kelancaran dan keterpaduan dalam perwujudan tujuan, serta visi dan misi instansi pemerintah. Sedangkan program adalah kumpulan kegiatan yang sistematis dan terpadu untuk mendapatkan hasil yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa instansi pemerintah ataupun dalam rangka kerja sama dengan masyarakat, guna mencapai tujuan tertentu, dalam merumuskan tujuan, sasaran, strategi dan kebijakan lebih lanjut perlu dilakukan identifikasi faktor internal dan eksternal baik yang bersifat mendukung maupun menghambat proses pencapaian visi dan misi organisasi sebagai dasar dalam melakukan analisis lingkungan strategis.

Desa Kertajarha, merupakan salah satu desa yang termasuk kriteria desa maju, oleh karena itu jelas memiliki komitmen yang jelas antara

pemerintahan desa dengan masyarakat mengenai pelaksanaan visi dan misi desa. Adapun visi dan misi Desa Kertajarha adalah:

Visi : menuju Kertajarha DINAMIS 2022

1. Damai: Damai dalam berbagai sendi kehidupan, serta penuh rasa kekeluargaan
2. Indah; Menciptakan masyarakat Kertajarha mencintai keindahan dan kebersihan
3. Nyaman Kondisi pemerintahan dan masyarakat Kertajarha berada dalam kenyamanan
4. Amanah amanah dalam menjalankan Roda pemerintahan (transparan dan akuntabel)
5. Mandiri senantiasa berupaya mendorong dan mewujudkan masyarakat yang mandiri.
6. Istiqomah Semua kebijakan pemerintah berpegang teguh pada peraturan yang berlaku
7. Sejahtera dengan menjunjung tinggi kebersamaan mari kita rapatkan barisan satujuan langkah untuk mewujudkan masyarakat kertajarha sejahtera baik di dunia dan diakhirat

Misi :

1. Menciptakan situasi kondusif melalui penyelenggaraan pemerintah yang sehat
2. Menyatukan perspsi antar struktur perangkat desa
3. Menjalin silaturahmi dengan kelembagaan yang ada di desa tokog masyarakat, tokoh agama, dan partai politik

4. Meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat melalui pemerintahan yang bersih dan terbuka
5. Mendorong berkembangnya masyarakat madani yang dilandasi nilai-nilai agama dan adat istiadat (silih asah, silih asih, silih asuh pikeun ngawujudkaun masyrakat nu cageur, bageur. bemer, pinter tur singer)
6. Pemanfaatan potensi sumber daya alam yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan
7. Memberdayakan badan usaha milik desa (BumDes) untuk mendorong usaha ekonomi masyarakat
8. memberdayakan masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga yang berkepentingan
9. Menjadikan desa Kertaharja sebagai kawasan industri perumahan.

Keberhasilan desa, mewujudkan visi dan misi tersebut tergantung pada kinerja kepala desa. Pencapaian visi dan misi yang baik dapat dilihat dari berbagai sektor seperti kinerja kepala desa. Namun berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan diketahui bahwa kinerja kepala desa masih belum optimal Hal ini tampak sebagaimana dalam beberapa indikator permasalahan sebagai berikut.

1. Secara kualitas kemampuan kepala desa dalam meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat melalui pemerintahan yang bersih dan terbuka, masih belum dilaksanakan. Hal ini diketahui dengan pemberian laporan kepada masyarakat hanya

dilaksanakan satu tahun sekali. pada saat Musdes.

2. Secara kuantitas masih banyak misi organisasi pemerintah desa kertaharja yang belum tercapai seperti halnya misi tentang menjadikan desa Kertaharja sebagai kawasan industri perumahan. Memberdayakan badan usaha milik desa (BumDes) untuk mendorong usaha ekonomi masyarakat dan memberdayakan masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga yang berkepentingan.

Secara kerjasama, baik antara pemerintah desa dengan masyarakat maupun dengan pemerintah masih belum optimal, diantaranya masih ada program pemerintah yang kurang di respon oleh masyarakat, seperti pembangunan masyarakat melalui BUMDes, pembangunan saluran air dan pembangunan masyarakat madani.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja kepala desa**

Kinerja kepala desa sebagaimana dikemukakan Rusyan (2018:33) bahwa: Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh kepala desa untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian, istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh kepala desa dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja kepala desa akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari.

Aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh kepala desa dalam melaksanakan pekerjaan yang menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Noe dalam, Priansa, (2014 : 271), menyebutkan bahwa : Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)  
Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)  
Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, ketelitian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.
3. Kemandirian (*dependability*)  
Kemandirian berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri, dengan meminimalisir bantuan orang lain. kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
4. Initiative (*initiative*)  
Inisiatif berkenaan dengan perkembangan kemandirian fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
5. Adaptabilitas (*adaptability*)  
Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi

mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

#### 6. Kerjasama (*corporation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan bekerjasama dengan orang lain.

Handoko (1993) dalam (Iqbal 2016) menyatakan bahwa : ‘untuk dapat menilai kinerja seseorang digunakan dua buah konsepsi utama, yaitu efisiensi dan efektivitas.’ Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan benar. Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja adalah kegiatan penentuan sampai pada tingkat dimana seseorang melakukan tugasnya secara efektif.

#### Visi dan Misi

Banyak organisasi mengembangkan pernyataan visi dan misi. Sementara pernyataan misi menjawab pertanyaan “Apa organisasi kita”, pernyataan visi menjawab pertanyaan “Apa yang ingin kita capai”. Banyak organisasi memiliki pernyataan visi dan misi. Dapat dikatakan bahwa kinerja, bukan visi atau misi, adalah motivator organisasi yang utama. Tetapi kinerja saja tidak cukup untuk memotivasi orang. Walaupun persepsi ini tidak diinginkan dan mengganggu manajemen, namun visi tetap dibutuhkan untuk memotivasi pekerja secara efektif (David, 2018:112).

Ketika pekerja dan manajer membentuk bersama pernyataan visi dan misi untuk organisasi , hasilnya dapat merefleksikan visi personal dari

manajer dan karyawan yang mereka miliki dalam hati dan pikiran tentang masa depan mereka. Visi yang dirumuskan bersama menciptakan kesamaan kepentingan yang dapat mengangkat pekerja dari pekerjaan sehari-hari yang monoton dan menaruh mereka ke dalam dunia baru yang penuh dengan peluang dan tantangan (David, 2018:113).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif. Secara definisi Desain penelitian dikemukakan oleh Silalahi, (2018:16) sebagai berikut.:Desain penelitian merupakan strategi yang memandu dan digunakan menyelidik dalam pengumpulan data, penganalisaan temuan-temuan, dan penginterpretasian data darimana kemudian digambarkan kesimpulan–kesimpulan.Jadi, desain penelitian adalah rencana dan struktur yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian. Sedangkan pengetahuan kualitatif sebagaimana dikemukakan oleh Moleong (2019:9) bahwa “Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau atau cara kuantifikasi lainnya”.

Berdasarkan pendapat di atas maka penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menggambarkan masalah secara sistematis, faktual dan

akurat mengenai fakta-fakta dan sifat populasi, sehingga pemecahan masalah menggunakan pendekatan deskriptif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat dalam melayani masyarakatnya, atau dengan kata lain kinerja menjadi sebuah pencapaian atau prestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja Kepala Desa dalam pencapaian visi dan misi organisasi di Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, maka tampak sebagaimana dalam deskripsi berikut:

### **Kuantitas pekerjaan**

Kuantitas pekerjaan menjadi suatu cara untuk melihat kinerja seseorang. Sebab dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkannya akan dapat dilihat apakah mereka bekerja dengan sungguh sungguh atau tidak. Untuk mengetahui kuantitas pekerjaan, maka penulis merukuskan dua indikator yaitu Kemampuan Kepala desa dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan Kemampuan memenuhi semua kebutuhan pekerjaannya. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kedua indikator tersebut, maka penulis melakukan wawancara dengan empat orang informan dengan jabatan dan tugas pokok yang berbeda, dengan hasil sebagai berikut.

1. Kemampuan Kepala Desa dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya

Indikator pertama yang diajukan dalam dimensi Kuantitas pekerjaan adalah Kemampuan Kepala Desa dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya, diperoleh hasil sejauh ini kemampuan Kepala Desa dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sudah baik. Dimana semua pekerjaan terselesaikan tepat waktu.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa dalam rangka mewujudkan visi yang berbunyi "Amanah dalam menjalankan roda pemerintahan (transparan dan akuntabel)" maka kepala desa selalu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang telah di tentukan. Hal ini tampak dari rencana program dan realisasi program yang di buat Kepala desa menunjukkan semua program dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ada.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan, Priansa, (2014 : 271) bahwa "Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu".

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa secara kuantitas maka kepala desa telah mampu melaksanakan tugas pokok dan

fungsinya dengan menjalankan roda pemerintahan dengan amanah dalam menjalankan roda pemerintahan (transparan dan akuntabel).

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah belum semua pegawai memahami visi dan misi serta melaksanakannya.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah dengan melakukan pembinaan kepada pegawai yang belum memahami pentingnya pelaksanaan visi dan misi.

2. Kemampuan memenuhi semua kebutuhan pekerjaannya

Indikator kedua yang diajukan dalam dimensi Kuantitas pekerjaan adalah Kemampuan Kepala desa dalam memenuhi semua kebutuhan pekerjaannya diperoleh hasil kepala desa memiliki kemampuan dalam memenuhi semua kebutuhan pekerjaannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa cara Kepala Desa untuk memenuhi semua kebutuhan pekerjaannya adalah dengan cara mengalokasikan dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa untuk membiayai pekerjaan yang menjadi target setiap tahunnya.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Bacal (Rusyan, 2018:48)

mengemukakan bahwa, Efektivitas kinerja kepala desa meliputi upaya membangun harapan yang jelas serta pemahaman tentang hal-hal berikut:

- a. Fungsi kerja esensial yang diharapkan kepala desa.
- b. Seberapa besar kontribusi pekerjaan kepala desa bagi pencapaian tujuan pembangunan.
- c. Apa arti konkretnya “melakukan kerja dengan baik”
- d. Bagaimana kepala desa dan pengawas bekerja sama untuk mempertahankan, memperbaiki, ataupun mengembangkan kinerja yang sudah ada sekarang.
- e. bagaimana prestasi kerja diukur.
- f. mengenali bagaimana hambatan kinerja dan bagaimana menguasainya.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pekerjaan, maka dialokasikan dana untuk itu yang diambil dari APBDes.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah saat dana yang ada minim, sehingga dana yang ada harus di bagi-bagi.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah dengan mengembangkan

Anggaran Pendapatan Belanja Desa melalui pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) yang ada di . Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, serta melakukan berbagai upaya pengembangan APBDes lainnya seperti menyewakan tanah Bengkok yang di pinggir jalan ke masyarakat yang berminat membuka kios di tanah tersebut.

**Kualitas pekerjaan (*quality of work*)** dengan indikator

1. Kemampuan Kepala Desa melaksanakan pekerjaan sesuai Stabdar Operasional Prosedur

Indikator pertama yang diajukan dalam dimensi Kualitas pekerjaan (*quality of work*) adalah Kemampuan Kepala Desa melaksanakan pekerjaan sesuai Stabdar Operasional Prosedur diperoleh hasil kepala Desa melaksanakan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur (SOP).. Dimana standar operasional prosedur (SOP). menjadi acuan yang jelas benar atau tidaknya suatu pekerjaan.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa dalam setiap akan melaksanakan pekerjaan baik itu pekerjaan rutin maupun pekerjaan yang sifatnya mendadak atau musiman seperti kegiatan keagamaan dan kegiatan lain seperti rapat dan aktivitas organisasi lainnya.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan, Priansa, (2014 : 271) bahwa Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan



ketelitian, presisi, ketelitian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi”.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa kepala desa mampu melaksanakan pekerjaan sesuai SOP.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah SDM yang ada masih belum optimal.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah dengan melakukan pembinaan melalui pembinaan *in the job training*.

## 2. Hasil kerja Kepala Desa yang sesuai prosedur

Indikator kedua yang diajukan dalam dimensi Kualitas pekerjaan (*quality of work*) adalah Kemampuan Kepala Desa melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur/prosedur yang telah di tentukan menjadi suatu ketebtuab secara tertulis maupun lisan untuk di laksanakan dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur. Dimana bauik kepala desa maupun pegawai lainnya harus mengikuti pekerjaan yang telah di

susun secara prosedural sesuai dengan rencana kerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa Kepala Desa mampu bekerja ssuai prosedur seperti pembuatan perencanaan, kemudian melaksanakan rencana jika pekerjaan tersebut sudah selesai di lakukan evaluasi untuk menilai sejauhmana kekurangan dan kelebihan dari pekerjaan tersbut. Jika evalluasi telah beres, maka di lakukan refleksi untuk memperbaiki pekerjaan yang masih kurang.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan, Priansa, (2014 : 271) bahwa “Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, ketelitian dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi”.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa kepala desa mampu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah SDM yang ada masih belum optimal.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah dengan melakukan

pembinaan melalui pembinaan in *the job training*.

### **Kemandirian (*Depemdability*)**

1. Sikap mandiri kepala desa dalam mewujudkan visi organisasi desa

Indikator pertama yang diajukan dalam dimensi Kemandirian (*Depemdability*) adalah Sikap mandiri Kepala Desa dalam mewujudkan visi organisasi desa, diperoleh hasil Sikap mandiri Kepala Desa dalam mewujudkan visi organisasi desa tercermin dalam sikap, kepribadian dan tindakan Kepala Desa.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa. Kepala desa bersikap arif dan bijaksana, serta memiliki kepribadian yang hambel serta tindakan yang tepat sesuai sasaran. Hal ini tampak saat peneliti melakukan penelitian, say adi terima dengan baik dan diberi data sesuai dengan kebutuhan saya. Selain itu apa yang di tanyakan di jawab apa adanya.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan, Priansa, (2014 : 271), bahwa: “Kemandirian berkaitan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri, dengan meminimalisir bantuan orang lain. kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai”.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara . observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa kemandirian Kepala Desa telah ditampilkan dalam

bentuk sikap kepribadian dan tindakannya dalam memimpin desa.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah adanya kesulitan dalam menentukan sikap mengingat masih banyak yang harus di benahi.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah melakukan perbaikan secara terus menerus dan bertahap dalam semua aspek.

2. Sikap mandiri Kepala Desa dalam mewujudkan misi organisasi desa

Indikator kedua yang diajukan dalam dimensi Kemandirian (*Depemdability*) adalah Sikap mandiri Kepala Desa dalam mewujudkan misi organisasi desa diperoleh hasil Sikap mandiri kepala desa dalam mewujudkan misi organisasi desa perlu di contoh.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa sikap mandiri Kepala Desa dalam mewujudkan misi organisasi desa tampak dari kebijakan yang dibuatnya benar dan lugas serta mengena pada sasarannya. Salah satu contohnya adalah sesuai dengan visi membangun desa, maka sedikit sedikit visi dan misinya di wujudkan sesuai dengan rencana kerja yang telah di susun pada saat musrenbang desa.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Rusyan (2018:39) bahwa Secara psikologis, kemampuan (*ability*) kepala desa terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, kepala desa yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120), dengan pembangunan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugasnya sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, kepala desa perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor kemampuan dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja kepala desa pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan kepala desa rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri kepala desa untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa. Kepala Desa memberikan sikap positif dalam mewujudkan misinya.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah SDM pemerintahan yang masih sulit untuk di kendalikan.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan

oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah semakin sering melakukan musyawarah untuk mufakat.

#### **Inisiatif (inisiatif)**

1. Inisiatif Kepala Desa berupa ide dalam mencapai visi organisasi desa

Indikator pertama yang diajukan dalam dimensi Inisiatif (inisiatif) adalah Inisiatif Kepala Desa berupa ide dalam mencapai visi organisasi desa diperoleh hasil ide atau inisiatif kepala desa berupa ide dalam mencapai visi organisasi desa sangat berarti untuk kemajuan desa. Ide yang disampaikan kepala desa menjadi sumber ide pertama dan dilanjutkan dengan masukan masukan dari stakeholder lainnya yang sekiranya dapat dilaksanakan dan mendukung ide awal.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa banyak hal yang telah terwujud yang diawali oleh Inisiatif Kepala Desa berupa ide dalam mencapai visi organisasi desa. Seperti inisiatif dalam peningkatan PADes, dengan membangun rumah yang dijual kepada masyarakatnya dengan menyicil sehingga tidak memberatkan masyarakat, tetapi masyarakat mampu hidup dengan menempati rumah layak huni.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan Priansa, (2014 : 271) bahwa: Inisiatif berkenaan dengan perkembangan kemandirian fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara ,observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa. Kepala Desa selalu berinisiatif untuk memunculkan ide atau gagasan baru dalam mewujudkan visi desa.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah masih sering adanya pertentangan antara ide yang dikeluarkan dengan adat yang ada di masyarakat.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah dengan melakukan duduk bersama untuk membahas mengenai ide dan gagasan tersebut

2. Kepala Desa mampu membuat perubahan baru yang mendukung kinerja

Indikator kedua yang diajukan dalam dimensi Inisiatif (inisiatif) adalah Kepala Desa mampu membuat perubahan baru yang mendukung kinerja diperoleh hasil kepala desa mampu merubah suasana kerja yang baik sehingga perubahan tersebut muncul inovasi-inovasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan kinerja yang lebih produktif.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa. Sampai saat ini perubahan ke arah yang lebih baik menjadi tujuan Kepala Desa,

dimana Kepala Desa selalu membuat perubahan baru yang mendukung kinerja. Dengan perubahan-prubahan tersebut, maka semangat kerja pegawai desa terus terdorong sehingga pekerjaan yang begitu banyak selesai dengan tepat waktu.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa inovasi yang dilakukan Kepala Desa dilakukan secara bertahap sehingga tampak terstruktur. Inovasi yang telah terbukti adalah inovasi dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan membuat rumah yang layak huni.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan Priansa, (2014 : 271) bahwa: Inisiatif berkenaan dengan perkembangan kemandirian fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara ,observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa inovasi kepala desa dalam mewujudkan kinerja desa menjadi salah satu tantangan dan tujuan kuat dalam organisasi.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah menyatukan visi dan misi dalam mewujudkan kinerja antara Kepala Desa dan Pegawai Desa masih sulit.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja

Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah melakukan kegiatan tukar pendapat dengan pegawai untuk menghasilkan kesepakatan.

### **Adaptabilitas (*Adaptability*)**

1. Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan diri dalam setiap kesempatan

Indikator pertama yang diajukan dalam dimensi Adaptabilitas (*Adaptability*) adalah Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan diri dalam setiap kesempatan diperoleh hasilsejauh ini kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan diri dalam setiap kesempatan. Baik di dalam kantor maupun di luar kantor. Di dalam kantor beliau menempatkan diri sebagai pimpinan, jika di luar tugas kerja beliau menempatkan diri sebagai rekan atau teman, sehingga tidak ada rasa canggung dalam menyampaikan aspirasi atau ide atau gagasan

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa dalam setiap kesempatan baik resmi atau tidak resmi, Kepala Desa selalu berusaha untuk berbaur dengan masyarakatnya dalam rangka meningkatkan keeratan antara yang memimpin dengan yang dipimpinnya. Seperti halnya dalam acara keagamaan, kepala desa berbaur dengan masyarakat mendengarkan tablig akbar, atau mendengarkan ceramah. Atau juga kepala desa berbaur dengan masyarakat dalam kegiatan gotong royong pembangunan balai desa.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Noe dan, Priansa, (2014 : 271) bahwa “Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi”.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara ,observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa sejauh ini Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan diri dalam setiap kesempatan sudah baik.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah aspek manusia, dimana adanya komplikasi manusia yang ada dengan berbagai latar belakang menyulitkan untuk diajak bekerjasama membangun desa sesuai dengan visi dan misi desa.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah melalui BPD dan wakil dusun serta RT dan RW dibentuk tim sosialisasi agar dapat memberikan pemahaman kepada setiap masyarakat yang berada di dalam kepemimpinannya.

2. Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan program kerja yang mendukung visi dan misi organisasi desa

Indikator kedua yang diajukan dalam dimensi Adaptabilitas

(*Adaptability*) adalah Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan program kerja yang mendukung visi dan misi organisasi desa diperoleh hasil Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan program kerja yang mendukung visi dan misi organisasi desa sudah memadai.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa Kemampuan Kepala Desa dalam menyesuaikan program kerja yang mendukung visi dan misi organisasi desa telah terbukti melalui kegiatannya dalam mewujudkan visi dan misinya seperti dalam pembuatan kebijakan maka pemerintah desa berpegang teguh pada peraturan yang berlaku. Artinya tidak serta merta membuat kebijakan yang baru tanpa memperhatikan kebijakan sebelumnya. Contoh dalam pemberian bantuan kepada masyarakat, maka pemerintah dalam hal ini kepala desa, melihat catatan dan riwayat masyarakat yang di beri bantuan, tidak serta merta menunjuk keluarganya untuk di beri bantuan.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Robbins (1996) dalam Sinambela (2018:480) bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa dalam hal

menyesuaikan program kerja yang mendukung visi dan misi organisasi desa, maka kepala desa selalu memperhatikan kebijakan-kebijakan sebelumnya serta visi dan misi sebelumnya.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah menyamakan persepsi antara Kepala Desa dengan anggota lainnya masih sulit.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah Kepala Desa memberikan masukan kepada khalayak umum untuk melakukan kegiatan dalam pemerintahan dengan mengacu pada visi dan misi.

### **Kerjasama (*corporation*)**

1. Kemampuan Kepala Desa dalam membangun tim

Indikator pertama yang diajukan dalam dimensi Kerjasama (*corporation*) adalah kemampuan Kepala Desa dalam membangun tim. diperoleh hasil seluruh informan menyatakan kemampuan Kepala Desa dalam membangun tim sudah baik. Hal ini di tandai dengan terselesaikannya semua pekerjaan yang dilakukan secara berkelompok atau dalam bentuk tim.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa kepala desa selalu menunjuk orang yang akan dijadikan timnya dalam melaksanakan

suatu program dengan tepat. Mereka di tunjuk secara bergiliran mengingat kompetensi yang ada dalam diri pegawainya juga berbeda-beda. Contoh dalam pelaksanaan program bansos, maka kepala desa menunjuk bagian sosial dan kadus untuk mencatat dan melaporkan siapa saja yang memperoleh bansos tersebut.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Rusyan (2018:34) menambahkan bahwa: Keterampilan diperlukan dalam kinerja karena keterampilan merupakan aktivitas yang muncul dari Kepala Desa akibat suatu proses dari pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tingkat keterampilan berhubungan dengan apa yang dapat dilakukan, sedangkan upaya berhubungan dengan apa yang akan dilakukan. Kondisi eksternal adalah faktor-faktor di lingkungan yang dapat mempengaruhi kinerja kepala desa. Kondisi eksternal merupakan fasilitas dan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kinerja kepala desa. Selain itu, interaksi antara faktor internal dengan eksternal juga merupakan unsur yang membentuk kinerja

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa dalam pelaksanaan suatu pekerjaan keberadaan suatu tim sangat di butuhkan dan ini

telah di laksanakan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan itu sendiri.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah memiliki SDM yang tepat.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah sesuai dengan kebutuhan, maka dilakukan seleksi dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Kemampuan Kepala Desa dalam mewujudkan visi dan misi secara bersama sama.

Indikator kedua yang diajukan dalam dimensi kerjasama (koordinasi) adalah kemampuan Kepala Desa dalam mewujudkan visi dan misi secara bersama sama diperoleh hasil

Kemampuan Kepala Desa dalam mewujudkan visi dan misi secara bersama sama, telah di laksanakan walaupun masih belum semuanya, karena perwujudannya secara bertahap.

Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh kenyataan bahwa perwujudan visi dan misi secara bersama sama telah dilaksanakan sesuai tuntutan yang ada.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Gibson et al (2015:56), memberikan gambaran lebih rinci dan komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Variabel kepala desa, meliputi kemampuan, keterampilan, mental fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografi (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b. Variabel masyarakat, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan struktur kerja.
- c. Variabel psikologis, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

Dengan demikian maka antara hasil wawancara, observasi dan teori yang dijadikan alat kaji sudah sesuai. Dengan kata lain bahwa kemampuan kepala desa dalam mewujudkan visi dan misi telah terlaksana.

Hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah masalah dana dimana semua aktivitas yang dilakukan memerlukan dana/anggaran dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan indikator ini dikemukakan oleh Kepala Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis adalah dengan mengalokasikan dana untuk mewujudkan visi dan misinya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, diketahui bahwa Kinerja Kepala Desa Dalam Pencapaian Visi Misi Organisasi pada Desa Kertaharja Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, telah dilaksanakan sesuai

dengan indikator kinerja menurut Priansa, (2014 : 271) meliputi kuantitas pekerjaan (quantity of work) kualitas pekerjaan (quality of work). Kemandirian (Depemdability). Inisiatif (inisiatif) Adaptabilitas (Adaptability). Kerjasama (corporation). Dari kelima indikator tersebut, tiga dimensi telah dilaksanakan yaitu kuantitas pekerjaan (quantity of work) kualitas pekerjaan (*quality of work*). Kemandirian (*Depemdability*), sedangkan dua dimensi lainnya kemandirian (*depemdability*). inisiatif (*inisiatif*) masih belum optimal.

Hambatan yang dihadapi terkait masalah kompetensi SDM, dan dana dalam setiap kegiatan. Upaya yang telah dilaksanakan adalah dengan melakukan musyawarah untuk mufakat dan melakukan alokasi anggaran untuk mengatasi masalah dana.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian*, Jakarta, Rineke Cipta
- Bogdan dan Biklen. 1982. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia
- David, 2018. *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Gibson et al. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Indrianto dan Supono. 2013. *Analisis Kinerja: Panduan Praktis Untuk Menganalisis Kinerja*



- Organisasi, Kinerja Proses dan Kinerja Pegawai*, LAN RI, Jakarta.
- Iqbal. 2016. *Pokok-Pokok Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro. 2016. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Kusuma. 2009. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Moleong. Lexy .J. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Quible. 2005. *Reinventing Government : How The Enterpreneurial Spirit Is Transforming The Public Sector*, The Addison Wesley Publishing Company.
- Rusyan. 2018. *Manajemen Pengembangan Desa*. Jakarta: Grafika Offset.
- Salusu. 2016. *Pengambilan Keputusan Untuk Organisasi Publik dan Non Publik*. Jakarta: Gramedia