

KAPASITAS PERANGKAT DESA RANCAEKEK WETAN DALAM MELAKSANAKAN INDEKS DESA MEMBANGUN

Irsyad Haniif Isakh¹, Didin Muhafidin², Mas Halimah³

^{1,2,3} Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia
irsyad17002@mail.unpad.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya program Indeks Desa Membangun yang bertujuan untuk melaksanakan pembangunan desa yang terukur, merata, dan berkelanjutan. Namun, persebaran desa dengan status desa mandiri saat ini belum merata. Salah satunya dapat dilihat di Kecamatan Rancaekek yang hingga saat ini baru memiliki satu desa dengan status sebagai desa mandiri, yaitu Desa Rancaekek Wetan. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui kapasitas organisasi Desa Rancaekek Wetan dalam mempertahankan status kemandirian desa, khususnya kapasitas sumber daya perangkat desa. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode kualitatif untuk memahami dan menjelaskan berbagai dimensi yang ada dalam Kapasitas Organisasi. Teori yang digunakan dalam penelitian ini ialah teori kapasitas organisasi oleh Hall et al. (2003). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik keabsahan dilakukan dengan triangulasi sumber informan yang didapatkan di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Desa Rancaekek Wetan belum memiliki kapasitas perangkat desa yang cukup dalam melaksanakan Indeks Desa Membangun. Terlihat dari belum adanya SDM yang bertanggung jawab atas pelaksanaan IDM dan belum adanya pelatihan terkait IDM yang diberikan. Saran yang diajukan atas permasalahan tersebut ialah dilakukannya pemetaan beban kerja pegawai dan diperlukan adanya inisiatif perangkat desa untuk melaksanakan pelatihan terkait pelaksanaan IDM

Kata kunci: Kapasitas Organisasi; Kapasitas Perangkat Desa; Indeks Desa Membangun

ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT OF DESA RANCAEKEK WETAN IN IMPLEMENTING INDEKS DESA MEMBANGUN

ABSTRACT

This research is motivated by the existence of the Village Building Index program which aims to carry out measurable, equitable, and sustainable village development. However, the distribution of villages with independent village status is currently not evenly distributed. One of them can be seen in the District of Rancaekek which until now only has one village with the status of an independent village, namely the Village of Rancaekek Wetan. The purpose of this study was to determine the organizational capacity of Rancaekek Wetan Village in maintaining the status of village independence, especially the capacity of village apparatus resources. This research was conducted using qualitative methods to understand and explain the various dimensions that exist in Organizational Capacity. The theory used in this study is the theory of organizational capacity by Hall et al. (2003). Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation. The validity technique was carried out by triangulation of informant sources obtained in the field.

The results showed that Rancaekek Wetan Village did not yet have sufficient village apparatus capacity in implementing the Village Building Index. It can be seen from the absence of human resources responsible for the implementation of IDM and the absence of training related to IDM provided. Suggestions put forward for these problems are mapping of the workload of employees and the need for village apparatus initiatives to carry out training related to the implementation of IDM

Keywords: Organizational Capacity; HR Capacity; Indeks Desa Membangun

PENDAHULUAN

Hingga saat ini, pembangunan daerah masih menjadi salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Pemerintah Indonesia. Hal ini dapat dilihat melalui evaluasi pembangunan daerah yang tercantum pada dokumen RPJMN Tahun 2020-2024. Berdasarkan dokumen tersebut, dijelaskan bahwa masih terdapat ketimpangan dalam pelaksanaan pembangunan daerah di Indonesia, seperti; (1) Tingginya angka kemiskinan di Kawasan Timur Indonesia (KTI); (2) Ketimpangan rasio gini antara pedesaan dengan perkotaan; (3) Terkonsentrasinya kegiatan ekonomi di Kawasan Barat Indonesia, terutama Pulau Jawa; (4) Terbatasnya sarana dan prasarana serta aksesibilitas di kawasan pedesaan, kawasan transmigrasi, dan perbatasan; dan (5) Belum optimalnya pengembangan ekonomi lokal. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, maka Pemerintah Indonesia kembali menjadikan pembangunan daerah sebagai salah satu agenda prioritas pembangunan Indonesia pada Tahun 2020-2024.

Sebagai salah satu bentuk pembangunan di tingkat daerah, pembangunan desa menjadi salah satu agenda pembangunan yang diprioritaskan oleh Pemerintah Indonesia. Penyelenggaraan pembangunan desa telah diatur oleh pemerintah melalui Undang - Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pada pasal 78 Undang - Undang Desa, dinyatakan bahwa pembangunan Desa merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat desa melalui pemenuhan kebutuhan dasar, pembangunan sarana dan prasarana desa, serta pengembangan ekonomi lokal melalui pemanfaatan sumber daya yang berkelanjutan. Dalam rangka melaksanakan pembangunan desa yang terukur dan berkelanjutan di Indonesia, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal (PDT), dan Transmigrasi kemudian menyusun suatu indeks komposit yang digunakan untuk menentukan status kemajuan dan kemandirian Desa yang disebut dengan Indeks Desa Membangun (IDM). Penggunaan IDM dalam pelaksanaan pembangunan desa telah diatur dalam Peraturan Menteri Desa, PDT, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Indeks Desa Membangun. Apabila merujuk pada Peraturan Menteri tersebut, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan Indeks Desa Membangun ialah indeks komposit yang mengukur tingkat kemajuan dan kemandirian desa dari indeks ketahanan sosial (modal sosial, kesehatan, pendidikan, dan pemukiman), indeks ketahanan ekonomi, dan indeks ketahanan ekologi desa. Pada tahun 2020, rekapitulasi capaian IDM di Indonesia menunjukkan terdapat 1.741 Desa (2,49%) dari total 74.009 desa pada skala nasional yang memiliki status sebagai Desa Mandiri atau terjadi peningkatan sejumlah 901

desa pada kategori desa mandiri jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Peningkatan status kemandirian desa juga terjadi pada desa dengan status maju, dan berkembang.

Sebagai salah satu kabupaten di Jawa Barat, Kabupaten Bandung berpartisipasi secara aktif dalam upaya pembangunan desa melalui Indeks Desa Membangun. Pembangunan desa menjadi suatu kegiatan yang penting untuk dilakukan di Kabupaten Bandung, mengingat wilayah administratif Kabupaten Bandung yang didominasi oleh desa, yaitu sejumlah 270 desa dan 10 kelurahan. Selama lima tahun pelaksanaannya, pembangunan desa menggunakan Indeks Desa Membangun di Kabupaten Bandung menunjukkan hasil yang positif. Merujuk pada data realisasi capaian Desa Mandiri di Kabupaten Bandung, dapat diketahui bahwa dalam setiap tahun pelaksanaannya, capaian desa mandiri di Kabupaten Bandung selalu melampaui target yang telah ditentukan. Bahkan pada periode Tahun 2019-2020 Kabupaten Bandung berhasil menjadi kabupaten dengan jumlah Desa Mandiri terbanyak di Provinsi Jawa Barat (Rais, 2020). Namun, kondisi persebaran desa mandiri di Kabupaten Bandung masih belum merata. Hal ini dapat dilihat melalui dokumen rekapitulasi IDM Kabupaten Bandung Tahun 2021. Dalam dokumen tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa kecamatan di Kabupaten Bandung yang kondisi pembangunan desanya secara keseluruhan telah mencapai status desa mandiri, seperti Kecamatan Dayeuhkolot dan Kecamatan Bojongsoang. Akan tetapi, di lain sisi masih terdapat beberapa kecamatan yang kondisi pembangunan desanya baru memiliki satu desa berstatus mandiri atau bahkan tidak memiliki desa dengan status mandiri sama sekali, salah satunya ialah Kecamatan Rancaekek.

Sebagai salah satu desa di Kabupaten Bandung, Desa Rancaekek Wetan turut berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan desa melalui IDM. Hal ini dapat dilihat dari dokumen RPJM Desa Rancaekek Wetan Tahun 2020-2025 yang menyatakan bahwa arah kebijakan dan prioritas pembangunan Desa Rancaekek Wetan meliputi berbagai kegiatan pembangunan yang mampu meningkatkan capaian indeks desa membangun, seperti pembangunan infrastruktur, peningkatan modal sosial, dan peningkatan perekonomian rakyat. Selama empat tahun pelaksanaan IDM di Kabupaten Bandung, Desa Rancaekek Wetan berhasil mencapai status kemandirian desa sebagai desa mandiri sejak tahun 2018. Bahkan pada saat terjadinya pandemi COVID-19 dan diterbitkannya peraturan yang mengamankan desa untuk melakukan *refocusing* anggaran dalam rangka menanggulangi dampak pandemi, Desa Rancaekek wetan tetap dapat mempertahankan statusnya sebagai desa mandiri dengan skor capaian IDM sebesar 0,827 pada tahun

2020. Berdasarkan kondisi pelaksanaan IDM di Desa Rancaekek Wetan yang dihadapi dengan keterbatasan anggaran yang disebabkan oleh adanya kebijakan untuk melakukan *refocusing* anggaran, aparat Desa Rancaekek Wetan masih memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya untuk mempertahankan status kemandirian desa. Kemampuan yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan inilah yang kemudian disebut sebagai kapasitas organisasi. Hall et al. (2003) menyatakan bahwa kapasitas organisasi merujuk pada kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya potensial yang dimilikinya dalam rangka mencapai tujuan dan misinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal penulis menemukan beberapa indikasi masalah yang mendukung keberhasilan capaian target Indeks Desa Membangun di Desa Rancaekek Wetan terlepas dari adanya kebijakan untuk melakukan *refocusing* anggaran dalam rangka menanggulangi dampak pandemi, yaitu; (1) Kompetensi aparat Desa Rancaekek Wetan yang sudah dinilai cukup; (2) Kondisi sumber daya penunjang dibidang teknologi yang sudah memadai; dan (3) Hubungan antar *stakeholder* yang sudah terjalin dengan cukup baik. Untuk mengukur kapasitas organisasi Desa Rancaekek Wetan, penulis menggunakan teori kapasitas organisasi yang telah dikemukakan oleh Hall et al. (2003). Merujuk pada teori tersebut, terdapat lima dimensi yang dapat mengukur kapasitas organisasi Desa Rancaekek Wetan dalam melaksanakan pembangunan desa melalui Indeks Desa Membangun, salah satunya ialah kapasitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan dimensi yang paling krusial dalam penentuan kapasitas organisasi. Terdapat beberapa hal yang dapat diukur untuk menentukan kapasitas sumber daya manusia pada organisasi, seperti kompetensi, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan perilaku individu. Dalam penelitian ini, penulis menganalisis apakah Desa Rancaekek Wetan telah memiliki kapasitas sumber daya manusia yang cukup baik untuk melaksanakan Indeks Desa Membangun. Kapasitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi menjadi salah satu aspek kunci untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini telah dikemukakan oleh (Hall et al., 2003) yang menyatakan bahwa kapasitas SDM merupakan kunci penentu kapasitas suatu organisasi. Hal ini dikarenakan manusia merupakan sumber daya yang menjalankan kegiatan organisasi secara keseluruhan, seperti mengelola keuangan, mengelola saran dan prasarana yang dibutuhkan oleh organisasi, hingga melaksanakan perencanaan dan pengembangan organisasi.

Kapasitas sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kemampuan manusia dalam organisasi, baik di tingkat individu, hingga sistem untuk

melaksanakan fungsi dan kewenangannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Sukirman et al., 2013). Secara umum, terdapat dua aspek yang dapat digunakan untuk mengetahui kapasitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, yaitu kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Aspek kuantitas SDM membahas terkait kesesuaian jumlah SDM yang tersedia dengan kebutuhan suatu organisasi (Komarasari, 2017). Sedangkan, aspek kualitas SDM membahas terkait kompetensi sumber daya manusia pada suatu organisasi yang dapat mendukung kinerja individu dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kualitas SDM dalam suatu organisasi dapat dilihat melalui latar belakang pendidikan pegawai, pelatihan dan pengembangan yang diterima oleh pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi pegawai (Gani, 2009; Komarasari, 2017; Wahyudi et al., 2016).

METODE

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif untuk menggambarkan dan/atau menjelaskan suatu hal yang kemudian dapat diklasifikasikan untuk mengambil suatu kesimpulan. Creswell & Creswell (2018) di dalam bukunya yang berjudul *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif mampu membantu peneliti untuk memahami permasalahan penelitian melalui eksplorasi terhadap suatu konsep atau fenomena. Pemilihan metode ini didasarkan pada kesesuaian metode dengan fenomena yang terjadi dan melalui penelitian ini, penulis berusaha untuk memahami dan mengeksplorasi pandangan dari setiap informan terkait kapasitas organisasi Desa Rancaekek Wetan dalam melaksanakan Indeks Desa Membangun. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui beberapa cara, seperti wawancara mendalam pada beberapa aparat Desa Rancaekek Wetan untuk mendapatkan data primer dan observasi serta dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder.

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan enam Teknik analisis data sebagaimana dikemukakan oleh Creswell & Creswell (2018) yang meliputi; pengorganisasian dan penyiapan data, pembacaan seluruh data, penyusunan *coding* data, membuat deskripsi dan tema, menyusun narasi, dan membuat interpretasi atau temuan hasil penelitian. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji validitas data. Triangulasi sumber merupakan pemeriksaan data yang telah diperoleh yang dilakukan untuk melihat validitas dengan menentukan persamaan dan perbedaan yang ditemukan dari sumber data. Selanjutnya, untuk memastikan data yang telah dikumpulkan bersifat dapat diandalkan penulis

melakukan prosedur pemeriksaan transkrip dan pemeriksaan pengodean data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Indeks Desa Membangun merupakan suatu tindak lanjut dari amanat pembangunan desa yang telah tertuang dalam Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Indeks Desa Membangun indeks komposit yang digunakan untuk melaksanakan pembangunan desa yang terukur, merata, dan berkelanjutan. Hasil akhir dari penghitungan Indeks Desa Membangun dapat digunakan sebagai alat bantu bagi pemerintah di tingkat desa, daerah, atau bahkan pusat untuk menentukan intervensi anggaran dan intervensi kebijakan dalam pelaksanaan pembangunan desa. Selama empat tahun pelaksanaan Indeks Desa Membangun, Desa Rancaekek Wetan berhasil mencapai status kemandirian desa sebagai desa mandiri sejak tahun 2018. Bahkan pada saat terjadinya pandemi COVID-19 dan diterbitkannya peraturan yang mengamanatkan desa untuk melakukan *refocusing* anggaran dalam rangka menanggulangi dampak pandemi, Desa Rancaekek wetan tetap dapat mempertahankan statusnya sebagai desa mandiri dengan skor capaian IDM sebesar 0,827 pada tahun 2020. Kemampuan yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan dalam mempertahankan status kemandirian desanya inilah yang kemudian disebut sebagai kapasitas organisasi.

Pada penelitian ini, penulis menilai terkait kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan guna menunjang pelaksanaan Indeks Desa Membangun. Ketersediaan sumber daya manusia yang cukup secara kuantitas dan kualitas tentu akan mendukung kemampuan Desa Rancaekek Wetan untuk mempertahankan status kemandirian desa. Adapun penjelasan dari setiap aspek kapasitas sumber daya manusia ialah sebagai berikut

Kuantitas Sumber Daya Manusia

Jumlah SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diterima oleh masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Apabila SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi memiliki jumlah di bawah kebutuhan, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap semakin besarnya beban kerja yang diterima oleh setiap individu pada organisasi tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki jumlah SDM yang melampaui kebutuhan, maka beban kerja yang akan dimiliki oleh tiap individu di dalam organisasi tersebut akan semakin kecil. Oleh karena itu, dibutuhkan kesesuaian jumlah SDM dalam organisasi dengan

beban kerja yang dimiliki oleh organisasi agar organisasi dapat berjalan secara efisien (Komarasari, 2017).

Untuk mengetahui kondisi SDM yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan dari segi kuantitas, penulis melakukan wawancara kepada seluruh informan. Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh informan 3, diketahui bahwa saat ini jumlah SDM yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan sudah cukup. Hal ini dapat dilihat dari sudah terpenuhinya syarat minimal perangkat desa swasembada atau desa mandiri yang sudah diatur dalam Permendagri No 84 Tahun 2016. Saat ini perangkat Desa Rancaekek Wetan terdiri dari tiga kepala urusan (Kaur), yaitu kepala urusan umum dan kepegawaian, kepala urusan keuangan, dan kepala urusan kesejahteraan rakyat. Sedangkan untuk perangkat desa pelaksana teknis (kasi) juga terdiri atas tiga orang, yaitu Kasi. Pemerintahan, Kasi. Pelayanan, dan Kasi. Kesejahteraan Rakyat. Selain itu, juga terdapat beberapa staf yang bertugas untuk membantu pekerjaan dari Kaur dan Kasi, sehingga jumlah pegawai desa saat ini dirasa cukup. Lebih lanjut, informan 3 menjelaskan bahwa kondisi SDM yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan dalam melaksanakan Indeks Desa Membangun juga sudah dinilai lebih dari cukup. Hal ini dikarenakan pelaksanaan Indeks Desa Membangun yang tidak hanya dijalankan oleh perangkat desa saja, tetapi juga dilaksanakan oleh *stakeholder* lainnya, seperti kecamatan, Lembaga kemasyarakatan, dan pihak-pihak lainnya. dimana perangkat desa lebih banyak berperan untuk berkoordinasi, melakukan monitoring, dan evaluasi. Berdasarkan banyaknya pihak yang terlibat dalam pelaksanaan Indeks Desa Membangun di Rancaekek Wetan dan juga tugas desa yang lebih menitikberatkan dalam koordinasi dan monitoring serta evaluasi dalam pelaksanaan Indeks Desa Membangun, maka jumlah SDM yang tersedia saat ini dinilai cukup.

Pendapat lainnya terkait kuantitas SDM yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan juga dikemukakan oleh informan 7. Menurut informan 7, kondisi SDM yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan secara kuantitas sudah lebih dari cukup. Hal ini dapat dilihat dari jumlah staf yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan. Saat ini terdapat sembilan orang staf secara keseluruhan, dengan rincian tiga orang staf yang diangkat berdasar SK Kepala Desa dan enam orang staf lainnya yang diperkerjakan langsung oleh Kepala Desa tanpa menggunakan SK. Apabila dilakukan pengadaan atau penambahan jumlah pegawai, dikhawatirkan beban kerja yang ada tidak sesuai dengan jumlah SDM yang tersedia yang nantinya akan menyebabkan beban kerja yang dimiliki oleh setiap perangkat desa terlalu ringan.

Berdasarkan hasil wawancara terkait kuantitas sumber daya manusia yang diperoleh dan triangulasi

sumber yang telah dilakukan oleh penulis, maka diketahui bahwa kondisi SDM yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan sudah dinilai cukup. Hal ini dapat dilihat melalui terpenuhinya syarat minimal jumlah pemerintahan desa sebagaimana diatur dalam Permendagri Nomor 84 Tahun 2016. Selain itu, kondisi jumlah pegawai Desa Rancaekek Wetan yang saat ini mencapai 23 orang dinilai sudah sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh desa, sehingga kuantitas SDM yang tersedia saat ini dinilai mampu mendukung desa untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kondisi jumlah pegawai desa yang tersedia saat ini juga dirasa sudah cukup untuk melaksanakan Indeks Desa Membangun di Desa Rancaekek Wetan. Hal ini disebabkan oleh peran desa yang cenderung melakukan koordinasi dengan pihak lain dan melakukan monitoring dan evaluasi hasil pelaksanaan Indeks Desa Membangun, sehingga tidak diperlukan keterlibatan pegawai desa dalam jumlah yang banyak

Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang dapat menentukan kemampuan organisasi untuk bertahan dan mampu berkembang (Kartika & Sugiarto, 2014). Dalam sektor organisasi publik, kualitas sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang untuk bekerja secara profesional dalam rangka memberikan pelayanan yang optimal (Kulla et al., 2018). Pada pemerintahan desa, sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada hadirnya perangkat desa yang mampu untuk melaksanakan program desa secara optimal, baik program pembangunan desa secara fisik, pembangunan manusia, hingga memiliki kemampuan untuk mendukung rekan kerjanya secara psikologis. Untuk mengetahui lebih lanjut terkait kualitas SDM perangkat Desa Rancaekek Wetan, penulis mengajukan pertanyaan kepada informan terkait pelatihan yang diterima oleh pegawai, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Pelatihan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan 7, diketahui bahwa hingga saat ini telah terdapat beberapa pelatihan yang diselenggarakan untuk meningkatkan kompetensi perangkat desa. Salah satu bentuk pelatihan yang dilakukan ialah pelaksanaan bimbingan teknis untuk meningkatkan kapasitas aparat desa yang difasilitasi oleh pihak Kecamatan Rancaekek Wetan. Dikarenakan sifat pelatihan bimtek yang berisi terkait penjelasan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing perangkat desa, maka informan 7 menjelaskan bahwa seluruh perangkat desa di Desa Rancaekek Wetan telah difasilitasi dan mendapatkan pelatihan tersebut. Hal serupa pun dikemukakan oleh seluruh informan

yang menyatakan bahwa telah mendapatkan pelatihan berbentuk bimbingan teknis yang difasilitasi oleh pihak Kecamatan Rancaekek. Pelatihan bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh pihak kecamatan juga dinilai mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui pelatihan tersebut seluruh perangkat desa diberikan pemahaman terkait ruang lingkup pekerjaannya sesuai dengan seksi/urusan yang diemban.

Akan tetapi, hingga saat ini perangkat desa Rancaekek Wetan belum pernah mendapatkan pelatihan khusus yang membahas terkait pelaksanaan Indeks Desa Membangun (IDM). Hal ini dikemukakan oleh informan 3 yang menyatakan belum pernah ada penyelenggaraan pelatihan khusus terkait bagaimana pelaksanaan IDM yang diberikan kepada perangkat desa. Pernyataan serupa juga dikemukakan oleh informan 6 yang merasa belum pernah mendapatkan pelatihan khusus terkait pelaksanaan IDM. Belum terdapatnya pelatihan khusus terkait pelaksanaan IDM yang diberikan kepada Perangkat Desa Rancaekek Wetan juga dikemukakan oleh informan 2. Secara lebih mendalam informan 2 mengatakan bahwa belum adanya penyelenggaraan pelatihan khusus terkait IDM dilatarbelakangi oleh tidak adanya regulasi yang mengamanatkan hal tersebut, sehingga Perangkat Desa Rancaekek Wetan merasa pelatihan atau penyampaian informasi terkait IDM dapat digabungkan dengan agenda lainnya tanpa perlu membuat pelatihan tersendiri. Namun, setelah penulis menggali lebih dalam terkait belum adanya pelatihan khusus terkait pelaksanaan IDM, penulis mengetahui bahwa sebenarnya Perangkat Desa Rancaekek Wetan merasa perlu mendapatkan pelatihan tersebut. Hal ini telah dikemukakan oleh informan 3 yang merasa perlu untuk mendapatkan pelatihan khusus atau minimal sosialisasi terkait pelaksanaan IDM agar perangkat desa mampu memiliki pemahaman yang sama terkait IDM. Hal serupa pun dikemukakan oleh informan 12 yang menyatakan merasa perlu untuk mendapatkan pelatihan terkait IDM agar dapat mengetahui sejauh mana perannya sebagai perangkat desa dibutuhkan untuk meningkatkan capaian IDM Desa Rancaekek Wetan.

Berdasarkan triangulasi sumber yang penulis lakukan, maka dapat diketahui bahwa Perangkat Desa Rancaekek Wetan telah mendapatkan pelatihan berbentuk bimbingan teknis untuk menjelaskan dan mengingatkan perangkat desa terkait tugas pokok dan fungsi yang dimiliki oleh masing-masing perangkat desa. Selain itu, terdapat juga beberapa pelatihan lainnya yang diselenggarakan oleh kecamatan atau instansi pemerintah lainnya di tingkat kabupaten yang diberikan kepada perangkat desa sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing

perangkat desa. Namun, hingga saat ini Perangkat Desa Rancaekek Wetan belum pernah mendapatkan atau pun melaksanakan pelatihan khusus terkait pelaksanaan Indeks Desa Membangun. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, penulis mendapatkan temuan bahwa terdapat dua hal yang menyebabkan belum adanya pelaksanaan pelatihan khusus terkait IDM. Pertama, ialah tidak adanya regulasi yang mengamanatkan pelatihan khusus. Kedua, ialah pandangan Perangkat Desa Rancaekek Wetan yang menganggap pelaksanaan IDM hanya sebatas pada proses input data pembangunan desa melalui situs Kementerian Desa, PDT, dan Transmigrasi. Kedua hal tersebutlah yang menyebabkan Perangkat Desa Rancaekek Wetan belum memiliki inisiatif untuk mengadakan pelatihan khusus terkait IDM.

Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui lebih lanjut terkait kompetensi Perangkat Desa Rancaekek Wetan, penulis meneliti terkait bagaimana lingkungan kerja yang terbentuk dalam pelaksanaan IDM di Desa Rancaekek Wetan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi salah satu faktor peningkatan kompetensi pegawai dalam rangka pencapaian tujuan suatu organisasi (Lestary, 2017). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan 7, diketahui bahwa lingkungan kerja yang terbentuk saat ini cenderung bersifat kekeluargaan dan hal tersebut dianggap mampu mendukung kinerja perangkat desa. Lebih lanjut, informan 7 menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan dapat dilihat melalui upaya kerja sama ataupun bantuan yang diberikan oleh perangkat desa lain apabila seorang perangkat desa menemukan hambatan dalam pekerjaannya. Hal serupa pun dikemukakan oleh informan 3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan mampu mendukung terciptanya peluang diskusi antar perangkat desa terutama dalam urusan pekerjaan yang tidak dapat dimengerti atau pun untuk mencari solusi dari suatu permasalahan yang terjadi

Selanjutnya, informan 2 menyatakan bahwa sejak awal berjalannya Pemerintahan Desa Rancaekek Wetan periode 2019-2025, pemerintah desa dan perangkat desa lainnya dengan sengaja membentuk suatu lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan yang dibentuk melalui diselenggarakannya diskusi rutin minimal satu bulan sekali. Pembentukan lingkungan kerja yang bersifat kekeluargaan dimaksudkan agar seluruh perangkat desa memiliki pemahaman atau pun informasi yang sama terkait permasalahan yang terjadi di desa dan juga untuk mendukung perangkat desa agar mampu mencari solusi yang tidak hanya bersifat menyelesaikan masalah, tetapi juga solusi yang bersifat kreatif dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil triangulasi sumber dan observasi, penulis menemukan bahwa saat ini kondisi lingkungan kerja yang terbentuk pada Perangkat Desa Rancaekek Wetan bersifat kekeluargaan dan hal tersebut mampu mendukung kinerja para perangkat desa, termasuk dalam pelaksanaan IDM. Kondisi IDM yang bersifat multidimensi tentu memiliki konsekuensi terhadap diperlukannya kerja sama antar perangkat desa. Terciptanya lingkungan kerja yang mampu mendukung peluang berdiskusi akan berpengaruh pada pemerataan informasi kepada seluruh perangkat desa terkait kondisi pembangunan desa. Selain itu, forum diskusi rutin yang dilakukan juga berpeluang untuk menciptakan suatu solusi yang inovatif terkait suatu permasalahan desa.

Motivasi Kerja

Motivasi menjadi salah satu faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kualitas SDM dalam suatu organisasi. Hadirnya motivasi atau pun tujuan yang ingin dicapai oleh pegawai akan berdampak pada antusiasme dan produktivitas pegawai yang tinggi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti kompensasi yang diterima, pemberian imbalan (reward) atas suatu keberhasilan, lingkungan kerja yang mendukung, dan program pengembangan pegawai (Evizal, 2012). Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang dimiliki oleh Perangkat Desa Rancaekek Wetan, penulis menanyakan kesesuaian kompensasi yang diterima dengan beban kerja dan juga penghargaan yang diberikan untuk mendukung kinerja dalam pelaksanaan IDM. Berdasarkan informasi yang dipaparkan oleh informan 3 yang menyatakan bahwa saat ini kompensasi yang diberikan belum dapat dikatakan sebagai motivasi yang menggerakkan informan 3 untuk menjadi perangkat desa. Hal ini disebabkan oleh jumlah penghasilan tetap perangkat desa yang telah ditentukan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selain itu, hingga saat ini informan 3 belum merasakan adanya pemberian penghargaan kepada pihak desa atau pun individu yang diberikan atas dasar kerjanya dalam mempertahankan status kemandirian Desa Rancaekek Wetan. Pendapat serupa pun dikemukakan oleh informan 11 yang menyatakan bahwa hingga saat ini kompensasi yang diterima sebagai perangkat desa dinilai belum sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja yang diberikan. Hal ini dikarenakan informan 11 merupakan perangkat desa yang diangkat tidak melalui SK Kepala Desa, sehingga jumlah kompensasi yang diterima belum sesuai dengan kebijakan terkait penyetaraan penghasilan tetap perangkat desa yang telah ditentukan. Selain pernyataan informan 3 dan 11, secara keseluruhan informan pada Desa Rancaekek Wetan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima saat ini belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Sebenarnya pemerintah telah menetapkan peraturan yang mengatur terkait penghasilan tetap perangkat desa melalui Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Melalui peraturan tersebut dapat diketahui bahwa penghasilan yang diterima oleh perangkat desa disetarakan dengan penghasilan yang diterima oleh ASN pada golongan II/a dengan rincian sebagai berikut; Kepala Desa memiliki penghasilan paling sedikit sebesar Rp. 2.426.640,00; Sekretaris Desa memiliki penghasilan tetap paling sedikit Rp. 2.224.420,00; dan perangkat desa lainnya memiliki penghasilan tetap paling sedikit Rp. 2.022.200,00. Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumen yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa penghasilan tetap perangkat desa sebagaimana telah ditentukan melalui PP Nomor 11 Tahun 2019 belum dapat dikatakan cukup untuk menunjang kinerja Perangkat Desa Rancaekek Wetan. Untuk mengetahui lebih lanjut terkait hal yang mendorong Perangkat Desa Rancaekek Wetan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, penulis menanyakan terkait motivasi yang dimiliki oleh Perangkat Desa Rancaekek Wetan. Informan 12 menjelaskan bahwa hal yang memotivasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai perangkat desa ialah keinginan untuk membangun dan meningkatkan kualitas lingkungan tempat tinggalnya, sehingga dapat dikatakan bahwa hal yang memotivasi informan 12 dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya ialah keinginan untuk meningkatkan kualitas lingkungan Desa Rancaekek Wetan baik secara kualitas lingkungan fisik, kualitas SDM Desa, dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa. Pernyataan selanjutnya dikemukakan oleh informan 7 yang menyatakan bahwa saat ini hal yang memotivasi dirinya untuk melakukan tugas dan fungsinya sebagai perangkat desa ialah untuk melayani masyarakat Desa Rancaekek Wetan terlebih dahulu. Lebih lanjut, informan 7 menyatakan bahwa saat ini beliau berusaha untuk menghilangkan stigma yang terbentuk pada masyarakat terkait berbelitnya birokrasi yang terjadi pada kantor desa dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan triangulasi sumber dan observasi yang dilakukan, penulis mendapatkan temuan bahwa kompensasi yang diterima oleh Perangkat Desa saat ini belum dapat menjadi motivasi bagi perangkat desa untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini dapat dilihat melalui jumlah kompensasi yang diterima oleh Perangkat Desa Rancaekek Wetan belum sesuai dengan penghasilan tetap perangkat desa sebagaimana telah diatur melalui PP Nomor 11 Tahun 2019. Dalam pelaksanaan IDM di Desa

Rancaekek Wetan pun, kompensasi yang diterima oleh perangkat desa masih belum menjadi motivasi yang menyebabkan perangkat desa untuk dapat berkinerja lebih. Hal ini dapat dilihat melalui belum adanya tunjangan khusus yang diberikan kepada perangkat desa dalam melaksanakan IDM. Selain itu, Perangkat Desa Rancaekek Wetan pun belum pernah mendapatkan penghargaan (reward) sebagai bentuk apresiasi terhadap kemampuannya dalam mencapai dan mempertahankan status kemandirian desa.

Di lain sisi, Perangkat Desa Rancaekek Wetan tetap memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sebagai perangkat desa. Hal ini didukung oleh keinginan perangkat desa untuk meningkatkan kualitas Desa Rancaekek Wetan, baik dalam segi lingkungan, Kesehatan, sumber daya manusia, atau pun peningkatan kualitas pelayanan desa. Melalui pelaksanaan IDM yang bersifat multidimensi, Perangkat Desa Rancaekek Wetan dapat melihat potensi desa seperti apa yang dimiliki oleh Desa Rancaekek Wetan dan dapat membantu pemerintah desa untuk menentukan intervensi kebijakan yang tepat dalam melaksanakan pembangunan desa. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa motivasi yang dimiliki oleh Perangkat Desa Rancaekek Wetan merupakan motivasi yang bersifat intrinsik, yaitu motivasi yang berasal dari individu tanpa memerlukan rangsangan dari luar (Ena & Djami, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Habibi (2005) yang menyatakan bahwa di luar lingkungan yang mendukung, motivasi intrinsik/internal yang dimiliki oleh pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas dan fungsinya.

SIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas, dapat diketahui bahwa masih terdapat ketidaksesuaian pembagian kerja yang terjadi di Desa Rancaekek Wetan. Hal ini dapat dilihat melalui belum adanya perangkat desa yang ditugaskan untuk bertanggung jawab secara penuh terhadap pelaksanaan Indeks Desa Membangun di Desa Rancaekek Wetan. Namun, di lain sisi dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia pada Desa Rancaekek Wetan telah memiliki kapasitas yang cukup dalam melaksanakan program Indeks Desa Membangun, walaupun belum didukung dengan adanya pelatihan khusus yang diberikan kepada perangkat desa terkait IDM. Hal ini dapat dilihat melalui terpenuhinya sumber daya perangkat desa secara kuantitas. Selain itu, terdapat beberapa hal yang mampu mendukung kinerja Perangkat Desa Rancaekek wetan dalam melaksanakan IDM, seperti pelatihan dasar yang difasilitasi oleh berbagai instansi, lingkungan kerja yang suportif, dan juga

motivasi internal kuat yang dimiliki oleh perangkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (Fifth Edition). Sage Publication.
- Ena, Z., & Djami, S. H. (2020). PERANAN MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP MINAT PERSONEL BHABINKAMTIBMAS POLRES KUPANG KOTA. *Among Makarti*, 13(2), 68–77. <https://doi.org/10.52353/ama.v13i2.198>
- Evizal, A. (2012). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR [Bachelor Thesis]. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU.
- Gani, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bumi dan Bangunan Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*.
- Habibi, B. (2005). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. ASKES REGIONAL VI JAWA TENGAH DAN D.I.Y BAGIAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMUM SEMARANG [Bachelor Thesis]. Universitas Negeri Semarang.
- Hall, M., Andrukow, A., Barr, C., Brock, K., de Wit, M., Embuldeniya, D., Jlin, L., Lasby, D., Lévesque, B., Malinsky, E., Stowe, S., & Vaillancourt, Y. (2003). *The Capacity to Serve: A Qualitative Study of the Challenges Facing Canada's Nonprofit and Voluntary Organizations*. Canadian Centre for Philanthropy.
- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). PENGARUH TINGKAT KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PERKANTORAN. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 73–90.
- Komasari, W. (2017). PENGARUH KAPASITAS SUMBER DAYA MANUSIA, PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN PENGENDALIAN INTERN AKUNTANSI TERHADAP KETERANDALAN PELAPORAN KEUANGAN DAERAH (Pada SKPD Kabupaten Bantul Bagian Akuntansi dan Keuangan) [Bachelor Thesis]. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Kulla, T., Rumapea, P., & Tampongangoy, D. L. (2018). KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN DESA TINGGILBET DISTRIK BEOGA KABUPATEN PUNCAK PROVINSI PAPUA. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(58).
- Lestary, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(2), 10.
- Rais, H. (2020). Desa Mandiri Terbanyak di Jabar Ada di Kabupaten Bandung. *PRFM News*.
- Sukirman, S., Sularso, H., & Nugraheni, E. S. (2013). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETERANDALAN DAN KETEPATWAKTUAN PELAPORAN KEUANGAN DENGAN PENGENDALIAN INTERN AKUNTANSI SEBAGAI VARIABEL PEMODERASI (STUDI EMPIRIS PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANYUMAS). *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers (SCA-3)*, 3. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/sca-1/issue/view/16>
- Wahyudi, A. S., Domai, T., & Setyowati, E. (2016). Pengembangan Kapasitas Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Non Pegawai Negeri Sipil (Studi di RSUD Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 2(3), 29–35. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2016.002.03.5>
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 84 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.
- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa Rancaekek Wetan Tahun 2020 -2025
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.