

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme. Sebab, dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik (*Good Governance*), terutama dalam pelaksanaan Undang-Undang No. 3 Tahun 2005 tentang Pemerintah Daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatur negara yang mantap, sebagaimana dijelaskan Baridwan (2001), Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian yang besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Aparat Desa sebagai unsur aparatur negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting didalam rangka melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan desa. Artinya, keberhasilan didalam penyelenggaraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat desa sangat ditentukan oleh kemampuan, kesungguhan dan kinerja dari aparat desa sebagai tanggung jawabnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peran sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi

dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi.

SDM memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu, kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja. Setiap organisasi perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari tiap individu. Dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu/perorangan. Kinerja individu merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja individu merupakan penentu dalam pencapaian tujuan organisasi atau unit organisasi. apabila organisasi memiliki kinerja individu yang baik, maka secara otomatis kinerja yang dihasilkan oleh organisasi akan baik pula. Begitu pula sebaliknya, jika kinerja yang dimiliki individu kurang atau buruk, maka kinerja organisasi menjadi kurang baik pula. Apabila aparat desa mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian

tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Sifat aparatur desa yang cenderung kurang mendukung pekerjaan seperti tidak adanya kemauan untuk mengembangkan diri serta bekerja sama dengan orang lain tentunya berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa tersebut.

Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Salah satu dari variabel tersebut adalah variabel pengetahuan. Pengetahuan yang dimiliki oleh aparat desa tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Perilaku yang didasari dengan pengetahuan akan lebih melekat dan langgeng dari pada perilaku yang tidak didasari dengan pengetahuan.

Menurut Wahjono (2010:56-58), seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu: (1) Kemampuan intelektual yaitu, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuan dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori). (2) Kemampuan fisik, yaitu kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina (daya tahan), ketangkasan fisik, dan kekuatan.

Withmore yang dikutip oleh Lijan (2012:9) mengemukakan bahwa kinerja sebagai ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dengan penetapan standar tertentu. Pengertian tersebut menekankan kinerja ke dalam

pengetahuan seorang pegawai, dimana semakin tinggi pengetahuan seorang pegawai maka kreatifitas dan inovasi akan tercipta dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

Etos kerja adalah sikap kehendak seseorang yang diekspresikan lewat semangat yang didalamnya termuat tekanan-tekanan moral dan nilai-nilai tertentu. Etos kerja menggambarkan hal-hal yang bersifat normatif sebagai sikap kehendak yang dituntut agar dikembangkan. Tindak lanjut dari etos kerja ini yaitu meningkatnya kualitas kerja aparat desa sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam program kerja desa. Dengan demikian, etos kerja aparat desa dapat dijadikan sebagai pemikiran dalam rangka menilai kinerja organisasi desa, karena etos kerja aparat desa tersebut dalam suatu organisasi, mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas proses pelaksanaan tugas.

Upaya meningkatkan etos aparat desa senantiasa berhadapan pada peningkatan kualitas pribadi dan sosialnya. Jika hal ini dapat dipenuhi maka keberhasilan lebih cepat diperoleh, yaitu mampu melahirkan kinerja organisasi yang transparan, memiliki karakter sosial dan profesional sebagaimana yang menjadi tujuan adanya aparat desa dalam menjalankan pemerintahan desa yang telah di atur oleh undang-undang pemerintahan desa.

Tekait kinerja organisasi maka di pemerintahan desa, tentunya merupakan bagian penting dari program pemerintah dari tingkat tertinggi yaitu pemerintahan pusat sampai pada tingkat yang paling rendah yaitu di pemerintahan desa. Perwujudan pemerintahan yang bersih di pemerintahan desa juga merupakan keberhasilan pemerintahan pusat akan tegaknya *Good Governance*. Wiranto

(2012:1) mengatakan bahwa *Good Governance* dapat dipahami sebagai implementasi otoritas politik, ekonomi, dan administratif dalam proses manajemen sebagai urusan publik pada berbagai level dalam suatu negara. *Good Governance* memiliki beberapa indikator seperti, transparan, akuntabel dan sejajar serta mampu mempromosikan penegakan hukum.

Pengukuran kinerja instansi pemerintah memiliki kaitan erat dengan akuntabilitas dan transparansi. Untuk memantapkan mekanisme akuntabilitas, diperlukan manajemen kinerja yang baik. Pemahaman mengenai konsep kinerja organisasi publik dapat dilakukan dengan 2 (dua) pendekatan, yaitu melihat kinerja organisasi publik dari perspektif birokrasi itu sendiri, dan melihat kinerja organisasi publik dari perspektif kelompok sasaran atau pengguna jasa organisasi publik. Khusus mengenai organisasi publik berkaitan erat dengan produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, akuntabilitas, serta persamaan pelayanan (Mardiasmo, 2006).

Penerapan berbagai aturan perundang-undangan yang ada terkait dengan penerapan konsep transparansi dalam pengelolaan keuangan desa diharapkan dapat mewujudkan pengelolaan pemerintah daerah yang baik dan berpihak kepada rakyat. Implementasi tranparansi dalam penggunaan APBDes se-Kecamatan Gajah Kabupaten Demak ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi pemerintah desa. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Pengetahuan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Organisasi dan dampaknya pada Transparansi Penggunaan Anggaran APBDes Kabupaten Demak”*

1.2 Rumusan Masalah

Proses meningkatkan kinerja organisasi di pemerintahan desa, merupakan tanggung jawab semua unsur yang berkaitan dengan jalannya pemerintahan desa. Salah satu unsur yang berhubungan secara langsung terhadap berlangsungnya kinerja organisasi pemerintahan desa adalah aparat desa itu sendiri. Upaya memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat desa dapat dilalui dengan baik, apabila aparat desa memiliki pengetahuan dan etos kerja yang baik, sehingga dapat mempertanggungjawabkan tugas yang di embannya secara transparan, khususnya transparansi penggunaan APBDes yang menjadi tolak ukur penggunaan keuangan desa dalam pembangunan desa. Sehingga Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menciptakan transparansi penggunaan APBDes melalui pengetahuan dan etos kerja dengan kinerja organisasi, Dari permasalahan tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut, yaitu :

- 1 Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap transparansi penggunaan APBDes di Kabupaten Demak.
- 2 Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap transparansi penggunaan APBDes di Kabupaten Demak.
- 3 Bagaimana pengaruh pengetahuan terhadap kinerja organisasi desa di Kabupaten Demak.
- 4 Bagaimana pengaruh etos kerja terhadap kinerja organisasi Desa di Kabupaten Demak.

- 5 Bagaimana pengaruh kinerja organisasi terhadap transparansi penggunaan APBDes di Kabupaten Demak.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan menguji :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap transparansi penggunaan APBDes di Kabupaten Demak.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap transparansi penggunaan APBDes di Kabupaten Demak.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja organisasi desa di Kabupaten Demak.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja organisasi Desa di Kabupaten Demak.
5. Untuk mengetahui pengaruh kinerja organisasi terhadap transparansi penggunaan APBDes di Kabupaten Demak.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, maka penelitian ini secara teoritis akan memberikan gambaran yang lebih konkret bagi peningkatan kinerja organisasi pemerintahan desa dan sebagai upaya menentukan cara yang efektif untuk membuat tugas yang menjadi tanggung jawab aparat desa dapat di jalankan dengan baik. Karena kinerja organisasi pemerintahan desa dapat dibangun dari faktor internal seperti pengetahuan, etos kerja aparat desa, maka diharapkan akan menciptakan transparansi penggunaan APBDes.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi bagi kinerja organisasi pemerintahan desa yang berkepentingan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi pemerintahan desa.
- b. Bagi kinerja organisasi pemerintahan desa, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kebijakan yang berhubungan dengan pengaruh pengetahuan dan etos kerja aparat desa terhadap kinerja organisasi dan dampaknya pada transparansi penggunaan APBDes.