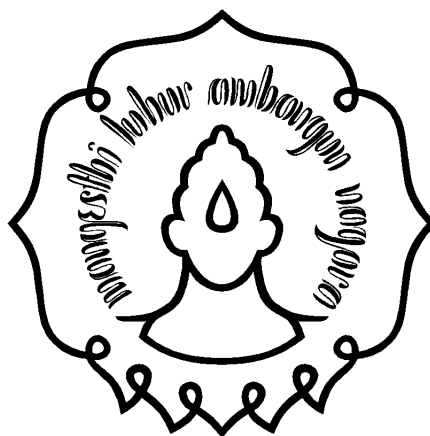


**EFEKTIFITAS KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN RAKYAT  
(BPD) DALAM MEMBUAT PERATURAN DESA DI GUMPANG  
KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO**



**SKRIPSI**

Oleh :  
**MARDIYANA**  
**NIM K6402036**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**

**2010**

**EFEKTIFITAS KINERJA BADAN PERMUSYAWARATAN RAKYAT  
(BPD) DALAM MEMBUAT PERATURAN DESA DI GUMPANG  
KARTASURA KABUPATEN SUKOHARJO**

**SKRIPSI**

Oleh :

**MARDIYANA**

**NIM K6402036**

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan mendapatkan  
gelar sarjana Pendidikan Progam Studi Pendidikan Pancasila dan  
Kewarganegaraan Jurusan Pendidikan  
Ilmu Pengetahuan Sosial**

**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS SEBELAS MARET  
SURAKARTA**





**2010**

**PENGESAHAN**

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta dan diterima untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan.

Pada hari : Rabu  
Tanggal : 19 April 2010

**Tim Penguji Skripsi**

Nama Terang	Tanda Tangan
Ketua : Drs. Machmud, A.R, S.H, M.Si	(  )
Sekretaris : Drs. ES Ardinarto, M.Pd	(  )
Anggota I : Drs. Hassan Suryono, S.H, M.Pd, M.H	(  )
Anggota II : Drs. Suyatno, M.Pd	(  )

Disahkan Oleh  
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan  
Universitas Sebelas Maret Surakarta  
Dekan



Prof. Dr. M. Furqon Hidayatullah, M.Pd  
NIP. 19600727 198702 1 001


**PERSETUJUAN**

Skripsi ini telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Tim Penguji Skripsi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

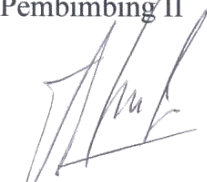


Persetujuan Pembimbing

Pembimbing I

  
Drs. Hassan Suryono, SH, M.Pd, M.H  
NIP.19560515 198503 1 002

Pembimbing II

  
Drs. Suyatno, M.Pd  
NIP.19470312 198003 1 001

**ABSTRACT**

**Mardiyana. THE EFFECTIVENESS OF VILLAGE CONFERENCE BODY (BPD) PERFORMANCE IN DEVELOPING VILLAGE REGULATION IN GUMPANG SUBDISTRICT KARTASURA REGENCY SUKOHARJO. Thesis, Surakarta: Teacher Training and Education Faculty, Surakarta Sebelas Maret University, 2010.**

The objective of research is to find out: (1) the performance of BPD in developing village regulation in Gumpang Subdistrict Kartasura Regency Sukoharjo, and (2) factors affecting the effectiveness of BPD's performance in developing village regulation in Gumpang Subdistrict Kartasura Regency Sukoharjo.

This study employed a descriptive qualitative method. The population of research was 4944 citizens with vote and 11 members of Gumpang BPD. The sample was taken using combination sampling technique, with 100 respondents from various professions. (1) Non-proportional cluster sampling was used for examining the aspiration form of populations with different background. (2) Purposive sampling was used to screen information as much as possible from a variety of sources considered knowledgeable in-depth about the problem.

Techniques of collecting data employed were observation, interview, individual and group, questionnaire and documentation. The data validity technique used was data triangulation. Technique of analyzing data employed was an interactive qualitative analysis method. The report of research result was presented in the form of explanation revealed factually based on the fact and reality existing and also in the form of table of questionnaire result for detailing further the result of finding in the field.

The result of research shows that: (1) the performance of BPD in developing village regulation in Gumpang has not fulfilled its performance effectiveness, in which the Village regulation is not consistent with the society's economic condition and the lack of cooperation among the members of Gumpang's BPD. (2) Factors affecting the effectiveness of BPD's performance in developing village regulation include: (1) work satisfaction, (2) work program, (3) cooperation, (4) human resource and (5) organizational structure, in which the one becoming the financial factor of BPD's performance effectiveness in developing the village regulation is Cooperation.

### **MOTTO**

“Setiap kamu adalah pemimpin dan masing-masing bertanggung jawab terhadap kepemimpinannya, seorang pemimpin mempunyai tugas dan bertanggung jawab terhadap bidang tugasnya”.

(Hadist Riwayat. Bukhari, Muslim dan Turmidzi)



## PERSEMBAHAN



Karya ini dipersembahkan kepada:

- Bapak dan Ibu tercinta
- Ketiga kakak tercinta
- Sahabat-sahabat sejati
- Teman-teman PPKn angkatan 2002
- Almamater

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi dengan judul : **Efektifitas Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Dalam Membuat Peraturan Desa Di Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo** dapat terselesaikan, guna memenuhi sebagian persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Pendidikan Ilmu Sosial Program Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta yang telah memberikan ijin dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP UNS yang telah memberikan ijin skripsi ini.
3. Ketua Progam Studi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Jurusan P.IPS FKIP UNS yang telah berkenan memberi ijin dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Hassan Suryono, S.H, M.Pd M.H, selaku pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya.
5. Bapak Drs. Suyatno, M.Pd, selaku pembimbing II atas segala arahan dan bimbingannya.
6. Ketua Badan Permusyawaratan Desa (BPD) beserta Anggota BPD Gumpang yang telah memberikan data dan informasi yang diperlukan penulis selama penyelesaian skripsi ini.
7. Masyarakat Desa Gumpang dan semua pihak yang tidak dapat Penulis sebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, disadari benar adanya kekurangan dan kelemahan. Untuk itu demi kesempurnaan dan perbaikan kritik, saran dan nasehat sangat Penulis harapkan. Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi



perkembangan ilmu pengetahuan dan mampu menjadi ladang ibadah dan amal sholeh bagi Penulis. Amien.

Surakarta, Januari 2010

Penulis



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
ABSTRAK .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian. ....	5
D. Manfaat Penelitian.. ....	5
<b>BAB II. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>6</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	6
B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja Organisasi .	21
C. Kerangka Berpikir .....	22
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
B. Bentuk dan Strategi Penelitian.....	26
C. Sumber Data .....	27
D. Teknik Sampling .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data .....	29
F. Validitas Data .....	31
G. Analisis Data.....	32
H. Prosedur Penelitian.....	34

BAB IV. LAPORAN HASIL PENELITIAN.....	37
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	37
1. Keadaan Umum Desa Gumpang .....	37
2. Administrasi Desa dan Pemerintahan Desa .....	45
3. Proses Pemilihan Anggota Badan Permusyawaratan Desa Gumpang.....	46
4. Kondisi Keanggotaan Badan Permusyawaratan Desa Gumpang.....	47
B. Deskripsi Permasalahan Penelitian .....	50
1. Kinerja BPD Dalam Membuat Peraturan Desa .....	50
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja BPD Dalam Membuat Peraturan Desa .....	56
C. Temuan Studi.....	58
BAB. V. PENUTUP .....	60
A. Kesimpulan.....	60
B. Implikasi .....	60
C. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Waktu dan Kegiatan Penelitian .....	25
Tabel 2	Keadaan Penduduk Menurut Jenis Kelamin Desa Gumpang 2009 .....	38
Tabel 3	Komposisi Penduduk Menurut Golongan Umur di Desa Gumpang 2009 .....	39
Tabel 4	Komposisi Penduduk Menurut Agama di Desa Gumpang 2009 ..	40
Tabel 5	Komposisi Penduduk Menurut Tingkat Pendidikan 2009 .....	41
Tabel 6	Komposisi Penduduk Menurut Profesi di Desa Gumpang 2009...	42
Tabel 7	Prasarana Peribadatan Desa Gumpang 2009.....	43
Tabel 8	Sarana Olah Raga Desa Gumpang 2009 .....	43
Tabel 9	Sarana Kesehatan Desa Gumpang 2009 .....	43
Tabel 10	Sarana Pendidikan Desa Gumpang 2009 .....	44
Tabel 11	Prasarana Pemerintahan di Desa Gumpang 2009.....	44
Tabel 12	Sarana Irigasi Pertanian Desa Gumpang 2009 .....	45
Tabel 13	Nama Kepala Desa dan Perangkat Desa Gumpang 2009 .....	46
Tabel 14	Biodata Anggota BPD Gumpang Periode 2006-2011 .....	48
Tabel 15	Pendapat Masyarakat Tentang Pengukuran Kinerja BPD Gumpang Dalam Membuat Peraturan Desa Gumpang Menurut Profesi .....	53
Tabel 16	Pendapat Anggota BPD Gumpang Tentang Pengukuran Kinerjanya dalam Membuat Peraturan Desa Gumpang .....	53
Tabel 17	Kinerja BPD Gumpang Dalam Membuat Peraturan Desa Gumpang Menurut Standar Terwujudnya Pengukuran Kinerja Sebuah Organisasi .....	56
Tabel 18	Pendapat Masyarakat Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja Organisasi BPD Gumpang dalam Membuat Peraturan Desa Gumpang .....	56

Tabel 19	Pendapat Anggota BPD Gumpang Tentang Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja Organisasi BPD Gumpang Dalam Membuat Peraturan Desa Gumpang .....	57
Tabel 20	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja BPD Gumpang dalam Membuat Peraturan Desa Gumpang .....	58



**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka Berpikir .....	24
Gambar 2 Model Analisis Interaktif (H.B Sutopo, 2002: 96) .....	34
Gambar 3 Struktur Organisasi Pemerintahan Desa Gumpang .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Responden.....	63
Lampiran 2. Daftar Pertanyaan untuk anggota BPD .....	66
Lampiran 3. Refleksi Jawaban Pertanyaan Untuk BPD.....	69
Lampiran 4. Angket Tentang Anggota BPD Gumpang .....	71
Lampiran5. PERDA Kabupaten Sukoharjo No.6 Tentang Badan Permusyawaratan Desa.....	73
Lampiran 6. Peraturan Desa Tentang Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (APBDes) 2009 .....	86
Lampiran7. Surat Keputusan BPD No. 16/BPD/II/2007 Tentang Tata Tertib BPD Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo.....	89
Lampiran 8. Permohonan ijin menyusun Skripsi Kepada Dekan I FKIP UNS .....	97
Lampiran 9. Permohonan ijin menyusun Skripsi Kepada Pembantu Dekan I FKIP UNS .....	98
Lampiran 10. Surat Keputusan Pembantu Dekan III FKIP UNS tentang Ijin Menyusun Skripsi .....	99
Lampiran 11. Surat Permohonan Ijin Kepada Bupati Sukoharjo .....	100
Lampiran 12. Surat Tidak Keberatan Untuk Mengadakan Penelitian dari Kepala Kantor KesBang dan LINMAS Kabupaten Sukoharjo	101
Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Mengadakan Penelitian Dari Kecamatan Kartasura .....	102
Lampiran 14. Surat Keterangan dari Pemerintah Desa Gumpang.....	103
Lampiran 15. Surat Keterangan dari BPD Desa Gumpang.....	104
Lampiran 16. Peraturan Desa Gumpang Nomor : 04 Tahun 2009 Tentang Pungutan Desa .....	105

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan negara kesatuan dimana dalam menyelenggarakan pemerintahan menganut asas desentralisasi. Pemerintahan semacam ini memberikan keleluasan kepada daerah dalam wujud otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab, untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat, berdasarkan prinsip demokrasi partisipasi, prakarsa dan aspirasi masyarakat sendiri atas dasar pemerataan dan keadilan serta sesuai dengan kondisi potensi dan keanekaragaman wilayahnya. Adapun alasan asas desentralisasi perlu dilaksanakan adalah:

1. Dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan.
2. Sebagai wahana pendidikan politik masyarakat Indonesia.
3. Untuk mewujudkan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dimulai dari daerah
4. Guna mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Syukani, dkk : 2003: XVII)

Adanya asas desentralisasi ditingkat desa, dikerangkai oleh adanya dua undang-undang baru yang mengatur tentang desa, yaitu Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pusat Dan Pemerintahan Daerah. Sejalan dengan adanya asas desentralisasi ditingkat desa, maka desa diharapkan mampu menjadi motor penggerak untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan asas tersebut. Untuk itu, tepatlah kiranya apabila struktur dan mekanisme Pemerintahan Desa diperbaiki dengan mendasarkan pada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, sehingga dapat mengakomodasikan aspirasi masyarakat dengan tindak lanjutnya yaitu kemajuan pembangunan pedesaan.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diberlakukan, jelaslah bahwa desa sekarang ini mempunyai fungsi dan kedudukan yang sangat luas dan strategis. Seperti alasan yang dikemukakan diatas, dimana asas desentralisasi perlu dilaksanakan salah satunya adalah dalam rangka peningkatan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Sehubungan dengan adanya peningkatan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa, maka diperlukan lembaga-lembaga desa yang memiliki anggota berkualitas baik dan berkinerja tinggi. Sehingga roda pemerintahan desa benar-benar dapat berjalan dengan baik. Sehingga prinsip-prinsip desentralisasi dan demokratisasi mulai dijalankan seiring dengan adanya peningkatan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Dalam menjalankan kekuasaan pemerintahan desa sekarang ini dibagi menjadi dua, yaitu kekuasaan eksekutif (Kepala Desa) dan kekuasaan legeslatif Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Semangat yang ingin dibangun guna peningkatan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa adalah peningkatan efektifitas kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM) ditingkat BPD dalam menjalankan salah satu fungsinya yaitu membuat peraturan desa yang memperhatikan kepentingan



maupun kebutuhan masyarakat. Karena BPD merupakan lembaga atau organisasi yang sifatnya publik dan berhubungan langsung dengan masyarakat. Sehingga guna meningkatkan efektifitas kinerja BPD, maka BPD harus melihat bagaimana keadaan struktur organisasi BPD itu sendiri, bagaimana kerja sama yang dibangun diantara anggota BPD itu sendiri, bagaimana kemampuan administratif anggota BPD itu sendiri, bagaimana program kerja yang dibuat anggota BPD itu sendiri berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai dan bagaimana kepuasan kerja yang didapati oleh masing-masing anggota BPD itu sendiri.

Sehingga keberhasilan BPD dalam meningkatkan efektifitas kinerjanya dapat terpenuhi dan tercapai apabila kelima faktor tersebut ada dalam BPD. Melihat fenomena ini peneliti mengamati dilapangan bahwa kinerja BPD khususnya dalam membuat peraturan desa di Desa Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dirasa masih belum memenuhi kelima faktor tersebut. Jadi meskipun BPD Gumpang terlihat baik-baik saja, akan tetapi kinerjanya dalam menjalankan fungsinya yaitu khususnya dalam membuat peraturan desa masih buruk atau bisa dikatakan belum baik dan belum memenuhi standar efektifitas kinerja sebuah organisasi seperti tersebut diatas. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pertemuan dan komunikasi diantara anggota BPD Gumpang. Dalam meningkatkan efektifitas kinerja membuat peraturan desa sebuah organisasi seperti BPD diperlukan atau dibutuhkan hubungan yang baik antara anggota BPD dengan masyarakat. Hubungan itu meliputi komunikasi yang terjalin adalah baik, karena setiap peraturan desa yang nantinya dibuat berdampak langsung pada masyarakat.

Hubungan yang baik antara anggota BPD Gumpang dan masyarakatnya mustahil terpenuhi, jika komitmen kerjasama dan kejujuran serta keterbukaan diantara anggota BPD dengan masyarakat dalam menjalankan fungsinya tidak mengelola aspirasi sesuai kondisi masyarakat khususnya masyarakat lemah. Sehingga sebagai warga masyarakat Gumpang yang baik harus mengontrol tiap kinerja BPD Gumpang, khususnya dalam membuat peraturan desa agar didapat peraturan desa yang benar-benar sesuai dengan kondisi ekonomi masyarakat saat ini baik dari ekonomi tinggi, sedang dan lemah. Selain itu warga masyarakat juga harus memiliki semangat demokratis yang tinggi serta memiliki pemikiran-pemikiran baru yang nantinya dapat digunakan dalam beradu argumentasi berbsama anggota BPD, maka BPD Gumpang juga dapat memperbaiki kinerjanya dan efektifitas kinerja organisasi sepeerti BPD dapat tercapai atau ditingkatkan. Namun kenyataan yang terjadi tidak seperti apa yang diharapkan. Dimana warga masyarakat Gumpang jarang ada komunikasi dengan anggota BPD Gumpang, masyarakatpun tidak pernah mengontrol kinerja BPD Gumpang serta masyarakat Gumpang banyak yang tidak memiliki semangat demokratisasi, sehingga pemikiran-pemikiran baru tidak ada dan peraturan desa yang dihasilkanpun ada yang merugikan masyarakat.

Proses untuk menuju peningkatan efektifitas kinerja bagi BPD Gumpang yang sifatnya organisasi tidak lepas dari kerja keras memperbaiki diri yang dimiliki oleh tiap anggota BPD itu sendiri. Memperbaiki diri yang dilakukan oleh BPD Gumpang adalah memperbaiki struktur

organisasi dalam BPD, kerja sama antara anggota BPD, kemampuan administratif atau kemampuan Sumber Daya Manusia BPD, rencana program kerja dan kepuasan kerja untuk anggota BPD. Apabila kelima hal tersebut benar-benar diperbaiki oleh BPD Gumpang dalam menjalankan fungsinya khususnya dalam membuat peraturan desa, maka peraturan desa yang dihasilkan benar-benar sesuai kondisi ekonomi masyarakat dan efektifitas kinerja BPD Gumpang tercapai. Selain itu BPD Gumpangpun dapat menghasilkan peraturan-peraturan desa yang banyak sekali serta tidak merugikan masyarakat pada umumnya. Namun kenyataan yang terlihat dari lapangan yaitu di Gumpang khususnya BPD Gumpang menunjukkan adanya gejala-gejala yang tidak memenuhi standar ukuran sebuah organisasi yang mencapai efektifitas kinerja seperti diatas, yaitu BPD Gumpang sebagai organisasi ditingkat desa dalam meningkatkan kinerja tidak membuat program kerja, kemampuan administratif (Sumber Dya Manusia) kurang dan kurang dalam kerja sama karena anggotanya banyak yang sibuk dengan urusannya masing-masing. Dan menurut informasi yang didapat dari salah satu masyarakat BPD Gumpang tidak pernah mengadakan pertemuan rapat tiap seminggu sekali atau sebulan sekali, sehingga pembahasan-pembahasan peraturan desa terhenti dan tidak pernah bisa sampai dihasilkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Efektifitas Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam Membuat Peraturan Desa di Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo”.

## **B. Perumusan Masalah**

Penelitian ini disusun sesuai dengan latar belakang masalah dan untuk mempermudah arah pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja BPD dalam membuat Peraturan Desa agar sesuai dengan kondisi ekonomi masyarakat pada umumnya serta masyarakat merasa tidak terbebani?
- 2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi efektifitas kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam membuat Peraturan Desa di Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo?**

### **I. C. Tujuan Penelitian**

Penelitian mempunyai arah dan tujuan yang telah ditetapkan, tanpa tujuan maka penelitian dilakukan tidak akan memberikan manfaat dan dapat diselesaikan.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja BPD Desa Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo dalam membuat Peraturan Desa?
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja Badan Permusyawaratan Desa dalam membuat Peraturan Desa.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun praktis yaitu sebagai:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk memahami lebih dekat mengenai kualitas kinerja Badan Permusyawaratan Desa di tingkat Desa dengan diberlakukannya Undang-Undang Otonomi daerah.
- b. Sebagai komparasi dan referensi bagi penelitian dengan permasalahan yang sejenis pada masa yang akan datang.

##### 2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan mengenai Badan Permusyawaratan Desa dan kualitas kerjanya BPD guna mewujudkan efektifitas kinerja dalam membuat Peraturan Desa.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan saran kepada masyarakat desa untuk lebih memahami fungsi BPD dalam membuat Peraturan desa.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Tinjauan Pustaka

#### 1. Tinjauan Tentang Pemerintahan Desa

##### a. Pengertian Pemerintahan Desa

###### 1) Pengertian Desa

Definisi tentang pemerintahan desa berbeda-beda, salah satunya menurut Daljoni (1998:54), mengemukakan bahwa “Desa adalah suatu tempat atau daerah dimana penduduk berkumpul dan hidup bersama, mereka dapat menggunakan lingkungan setempat untuk mempertahankan, melangsungkan dan mengembangkan kehidupannya”.

Pengertian desa tersebut tersirat ada tiga unsur yaitu penduduk, tanah dan pembangunan dan masing-masing unsur desa tersebut lambat atau cepat akan mengalami perubahan, maka desa sebagai pola pemukiman bersifat dinamis. Sedangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa, dimana menurut PP ini yang dimaksud dengan Desa adalah:

Desa atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (Pasal 1 butir 5).

Sementara menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, pengertian Desa menurut ketentuan ini adalah:

Desa atau yang disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 butir 12).

Beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian Desa adalah suatu kesatuan masyarakat hukum yang berhak mengatur urusan rumah tangganya sendiri sesuai dengan asal-usul dan adat-istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan NKRI dan berada didaerah Kabupaten pada umumnya mempunyai mata pencaharian disekitar pertanian dan mengembangkan potensi hidupnya.

###### 2) Kewenangan Desa

6

Berdasarkan pasal 206 Undang-Undang Nomor 32 Tahun kewenangan Desa mencakup:

- 1) Urusan pemerintahan yang sudah ada berdasarkan hak asal-usul desa;  
Desa diberi kewenangan untuk melaksanakan segala sesuatu yang menjadi adat kebiasaan warga desa.
- 2) Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten/Kota yang diserahkan pengaturannya kepada desa;  
Desa diberi kewenangan untuk mengatur segala sesuatu berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota diserahkan kepada desa.
- 3) Tugas pembantuan dari pemerintah, pemerintah propinsi, dan atau pemerintah kabupaten/kota;

Desa diberi kewenangan untuk melaksanakan tugas pembantuan dari pemerintah kabupaten/kota kepada desa dengan syarat tugas pembantuan beserta biaya dan prasarana dari pemerintah kabupaten/kota.

- 4) Urusan pemerintah lainnya yang oleh peraturan perundang-undangan diserahkan kepada desa; Desa diberi kewenangan akan tugas dan kewajiban memimpin dan menyelenggarakan pemerintahan desa yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah.

Kewenangan menurut Undang-Undang yang baru diharapkan desa dapat mengatur dan mengurus rumah tangga dengan sebaik-baiknya sehingga tercipta suatu tata pemerintahan yang baik, yang didalamnya memperjuangkan kebutuhan dan kepentingan rakyat.

### 3) Pengertian Pemerintahan

Sedangkan yang dimaksud dengan pemerintahan menurut pendapatnya *Leac dan Perey-Smith*, adalah “government sebagai politisi dan pemerintahan yang mengatur, melakukan sesuatu, memberikan pelayanan, dan rakyat (kita) sebagai penerima yang pasif” (*Jim Schiller dan Hans Antlov, 2004:2*).

Dewi S. Baharta (1999:303) yang dimaksud pemerintah adalah “sistem menjalankan wewenang kekuasaan mengatur tatanan sosial, ekonomi, dan politik suatu wilayah negara atau merupakan badan tertinggi yang memerintah suatu negara”.

Berdasarkan Pengertian desa dan pemerintahan tersebut maka yang dimaksud dengan Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Hal ini selaras dengan Pasal 1 butir 7 Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2006 Tentang Pedoman Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pemerintahan Desa, dimana yang dimaksud dengan Pemerintah desa terdiri atas Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

### b. Perangkat Pemerintahan Desa

Pemerintah Desa terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa. Perangkat Desa meliputi Sekretaris Desa, Pelaksana Teknis Lapangan dan Unsur Kewilayahan. Sedang Seketaris Desa masih dibagi lagi yaitu meliputi Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Kesejahteraan Masyarakat dan Kepala Urusan Umum. Sedangkan Unsur Pelaksana Teknis Lapangan terdiri dari Kepala Bidang Keamanan dan Ketertiban yang disebut Jogoboyo, Kepala Bidang Pertanian yang disebut Ulu-ulu dan Kepala Bidang Agama yang disebut Modin.

### c. Kedudukan, Tugas, Wewenang Dan Kewajiban Kepala Desa

#### 1) Kedudukan Kepala Desa

Kedudukannya sebagai pemimpin penyelenggaraan pemerintahan desa.

#### 2) Tugas Kepala Desa

Tugasnya menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

### 3) Wewenang Kepala Desa

Wewenangnya adalah memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa, mengajukan rancangan peraturan desa, menetapkan peraturan desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD, menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai Anggaran Pendapatan Dan Belanja Desa (APBDes) untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD, membina perekonomian desa, membina kehidupan masyarakat desa, mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif, mewakili desanya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

### 4) Kewajiban Kepala Desa

Kewajiban Kepala Desa adalah memegang teguh dan mengamalkan Pancasila melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memelihara ketentraman ketertiban masyarakat, melaksanakan kehidupan demokrasi, serta memberikan laporan pertanggungjawaban kepada Bupati, kepada BPD.

## 2. Tinjauan Tentang Kelurahan

### a. Pengertian Kelurahan Dan Pembentukan Kelurahan

#### 1). Defisi Kelurahan

Pengertian Kelurahan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 adalah “bahwa wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah kabupaten/kota dalam wilayah kerja kecamatan (Pasal 1 butir 5)”.

#### 2) Pembentukan Kelurahan

Kelurahan dibentuk dalam wilayah kecamatan, baik penggabungan beberapa kelurahan atau bagian kelurahan yang bersandingan, atau pemekaran dari satu kelurahan menjadi dua kelurahan atau lebih. Sehingga dalam hal ini pembentukan kelurahan harus ada unsur jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja dan sarana serta prasarana pemerintahan.

### b. Kedudukan dan Tugas Kelurahan

#### 1) Kedudukan Kelurahan

Kelurahan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan dan dipimpin oleh seorang Lurah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat, Bupati/Walikota atas usul Camat dari Pegawai Negeri Sipil. Untuk menjadi Lurah harus memenuhi prasyarat, dan prasarat itu diantaranya perangkat/golongan minimal penata (III/C), masa kerja minimal 10 Tahun dan kemampuan teknis dibidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat setempat.

#### 2) Tugas Kelurahan

Tugas Lurah pokok adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugas pokoknya Lurah mempunyai tugas pelaksanaan kegiatan pemerintahan kelurahan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum, pembinaan lembaga kemasyarakatan.

c. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lurah

1) Susunan Organisasi

Kelurahan terdiri dari Lurah dan perangkat kelurahan, yang terdiri dari sekretaris dan seksi sebanyak-banyaknya empat serta jabatan fungsional. Tugas daripada seksi adalah bertanggung jawab kepada Lurah. Sedang pengangkatan dari perangkat kelurahan oleh sekretaris daerah kabupaten/kota atas usul Camat.

2) Tata Kerja Lurah

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya Lurah melakukan koordinasi dengan Camat dan instansi vertikal yang berada di wilayah kerjanya. Pimpinan satuan kerja tingkat kelurahan bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Serta setiap pimpinan satuan kerja di kelurahan wajib membina dan mengawasi bawahannya masing-masing.

**3. Tinjauan Tentang Perbedaan Pemerintahan Desa Dan Kelurahan**

Pemerintahan Desa	Kelurahan
1. Penyelenggaraan pemerintahan oleh Kepala Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD) guna mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat.	1. Penyelenggaraan pemerintahan oleh perangkat daerah kabupaten/kota dalam wilayah kerja kecamatan yang disebut Lurah.
2. Penyelenggara pemerintahan desa baik itu Kepala Desa, Perangkat Desa dan BPD belum pegawai negeri.	2. Lurah dan anggotanya sudah Pegawai Negeri Sipil (PNS)
3. Kepala Desa dipilih langsung oleh masyarakat.	3. Lurah dipilih oleh Bupati/walikota atas usul Camat.
4. Kepala desa dibantu oleh: a. Sekretaris desa yang terdiri dari Kepala urusan pemerintahan, Kepala urusan pembangunan, Kepala urusan keuangan, Kepala urusan kesejahteraan masyarakat dan Kepala urusan umum. b. Pelaksana teknis lapangan terdiri dari Kepala bidang keamanan dan ketertiban	4. Lurah dibantu oleh Sekretaris Kelurahan dan Seksi sebanyak empat (4) seksi serta jabatan fungsional. Sekretaris dan seksi kelurahan diangkat oleh Sekretaris daerah Kabupaten/ Kota atas usul Camat.

<p>yang disebut jogoboyo, Kepala bidang Pertanian yang disebut Ulu-ulu dan Kepala bidang agama yang disebut Modin.</p> <p>c. Unsur kewilayahan yang disebut Kepala Dusun.</p>	
---	--

### 3. Tinjauan Tentang Badan Permusyawaratan Desa (BPD)

#### a. Pengertian Badan Permusyawaratan Desa.

**Penyelenggaraan pemerintahan agar lancar maka pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat dalam upaya melaksanakan pengawasan terhadap penyelenggaraan Pemerintah desa, serta sebagai media pembangunan demokrasi ditingkat desa maka didesa dibentuk Badan Permusyawaratan Desa.**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah Pasal 209 ayat (1) menjelaskan:

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) merupakan sebuah lembaga demokrasi yang diperuntukan bagi desa dan ditetapkan dengan cara musyawarah mufakat, dengan memiliki peran sebagai pembuat peraturan desa bersama kepala desa, serta menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat (Pasal 129 ayat (1)).

Sedang berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 6 Tahun 2006 tentang Badan Permusyawaratan Desa Pasal 1 butir 7 yang dimaksud dengan "Badan Permusyawaratan Desa selanjutnya disingkat BPD adalah lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa (Pasal 1 butir 7)". Jadi dapat kita simpulkan BPD adalah sebuah lembaga demokrasi yang berfungsi untuk menetapkan Peraturan desa bersama Kepala desa serta menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat desa. Keanggotaan BPD dipilih berdasarkan musyawarah antara kepala desa dan perangkatnya, dimana telah memenuhi persyaratan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di daerah dimana desa itu berada.

#### b. Fungsi Badan Permusyawaratan Desa.

Sebagai sebuah lembaga demokrasi pasti mempunyai fungsi-fungsi yang berkaitan dengan kedudukan lembaga tersebut. Badan Permusyawaratan Desa sebagaimana lembaga demokrasi di desa memiliki fungsi sebagaimana diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sukoharjo Nomor 6 Tahun 2006 tentang Badan Permusyawaratan Desa Pasal 26 yaitu:

- 1) Menetapkan Peraturan desa bersama Kepala desa.



BPD bersama-sama dengan Kepala desa berfungsi merumuskan dan menetapkan Peraturan desa. Segala peraturan yang berlaku di desa, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, membutuhkan pembahasan oleh Pemerintah desa dan BPD, dalam hal ini Kepala desa tidak boleh membuat Peraturan desa tanpa pengetahuan dan persetujuan BPD.

- 2) Menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat.  
BPD menampung dan menyalurkan aspirasi yang diterima dari masyarakat kepada pihak yang berwenang yaitu Pemerintah desa atau instansi yang berwenang (Pasal 26 : 16).

Berdasarkan fungsi BPD di atas, maka dalam menetapkan Peraturan Desa BPD menempuh beberapa tahapan-tahapan sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) (2) Tata Tertib BPD 2007 Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo sebagai berikut:

- 1). Peraturan Desa dimaksud dibahas dalam rapat terbatas yang dihadiri anggota BPD, Pemerintah Desa dan Tokoh Masyarakat yang diperlukan.
- 2). Apabila dalam forum tersebut ayat 1 diatas telah disepakati, maka Peraturan Desa ditetapkan dalam rapat pleno yang lebih luas yaitu dengan dihadiri dari unsur BPD, Pemerintah Desa, Ketua RT/RW dan Pemuka Masyarakat (Pasal 2 ayat (1) (2) : 2).

#### c. Wewenang BPD

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2006 Tentang BPD Kabupaten Sukoharjo Pasal 27 adalah sebagai berikut:

- 1). Membahas rancangan Peraturan desa bersama Kepala desa.
- 2). Melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan desa dan Peraturan Kepala desa.
- 3). Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala desa.
- 4). Membentuk panitia pemilihan Kepala desa.
- 5). Menggali, menampung, menghimpun, merumuskan dan menyalurkan aspirasi masyarakat.
- 6). Menyusun tata tertib BPD (Pasal 27: 16-17).

Kewenangan yang dimiliki BPD di atas salah satunya adalah membahas Peraturan Desa dan Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Desa, maka sesuai dengan kewenangan tersebut yang dimiliki BPD ada tahapan-tahapan yang diambil guna pelaksanaan dua (2) wewenang tersebut dalam Tata Tertib BPD Pasal 4 ayat (1-3) Tentang Pembahasan Peraturan Desa dan Pasal 5 ayat (1-4) Tentang Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Desa Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut:

Pasal 4 : Pembahasan Peraturan Desa.

- 1). Rancangan Peraturan Desa dapat disusun antara Pemerintah Desa dan BPD atau dari gagasan bersama antara Pemerintah Desa dan BPD.
- 2). Rancangan Peraturan Desa dibahas bersama antara Pemerintah Desa dan BPD.
- 3). Menetapkan melalui rapat pleno yang lebih luas dengan menghadirkan RT, RW dan Tokoh Masyarakat (Pasal 4 ayat (1) (2) (3) : 3).

Pasal 5 : Pengawasan Pelaksanaan Peraturan Desa

- 1). Pengawasan terhadap pelaksanaan Peraturan Desa dilakukan oleh Tim BPD yang mempunyai kewenangan dalam bidang itu.

- 2). Pengawasan dimaksud juga termasuk terhadap pelaksanaan Peraturan Kepala Desa sebagai penjabaran detail dari Peraturan Desa.
- 3). Agar pengawasan dapat akurat diperlukan data yang obyektif dan penilaian kuantitatif, maka dibutuhkan instrumen data pengawasan dalam bentuk kisi-kisi sesuai pembedangan tugas anggota BPD.
- 4). Hasil evaluasi tahunan terhadap pelaksanaan Peraturan Desa dapat direkomendasikan untuk ditindak lanjuti sebagai dasar perbaikan pada tahun mendatang (Pasal 5 ayat (1) (2) (3) (4) (5) : 3).

d. Kedudukan Badan Permusyawaratan Desa.

**Pada Pasal 2 Peraturan daerah Nomor 6 Tahun 2006 tentang BPD, dimana BPD dalam wilayah Kabupaten Sukoharjo disebutkan, bahwa kedudukan Badan Permusyawaratan Desa adalah: “Badan Permusyawaratan Desa berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa (Pasal 2 : 5)”.**

**Badan Permusyawaratan Desa mempunyai kedudukan sejajar dengan Kepala desa. Dimana BPD secara tidak langsung berperan aktif dalam berkembang atau tidaknya Pemerintahan desa. Dengan kata lain BPD sebagai badan eksekutifnya desa, yang dalam hal ini mempunyai peranan penting sebagai penyalur suara masyarakat desa setempat.**

**Dengan fungsi dan kedudukan yang Badan Permusyawaratan Desa miliki diharapkan dapat memperbaiki tata pemerintahan yang ada di desa. Sehingga keberadaan BPD dapat dirasakan oleh masyarakat, pada akhirnya semua kebijakan sudah merupakan kesepakatan bersama.**

d. Peranan Badan Permusyawaratan Desa.

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan “Peranan adalah bagian dari tugas utama yang harus diselesaikan (Dewi S. Bahartha, 1999:306)”. Sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia (1996:751) yang dimaksud dengan “Peranan adalah bagian yang dimainkan seorang pemain”.

**Pendapat diatas maka yang dimaksud dengan peranan BPD adalah aspek dinamis perilaku aktivitas dari BPD dalam menjalankan fungsinya yaitu membuat Perda, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat dan melaksanakan pengawasan terhadap pemerintahan desa.**

e. Keanggotaan Badan Permusyawaratan Desa.

**Berdasarkan Pasal 3 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2004 Kabupaten Sukoharjo, anggota BPD yaitu:**

- 1). **Anggota BPD adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat.**
- 2). **Anggota BPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari Ketua RW, Pemangku adat, golongan profesi, pemuka agama dan tokoh atau pemuka masyarakat lainnya (Pasal 3 ayat (1) (2) : 6).**

#### **f. Jumlah Anggota BPD**

Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan (2) Peraturan Daerah No. 6 Tahun 2006 Tentang BPD Kabupaten Sukoharjo, jumlah anggota BPD adalah:

- 1). Jumlah anggota BPD ditetapkan dengan jumlah ganjil, paling sedikitnya 5 (lima) orang dan paling banyak 11 (sebelas) orang dengan mendasarkan jumlah penduduk.
- 2). Penentuan jumlah anggota BPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah sebagai berikut:
  - a). Jumlah penduduk sampai dengan 1.500 jiwa 5 orang anggota;
  - b). Jumlah penduduk 1.501 sampai dengan 2.000 jiwa 7 orang anggota;
  - c). Jumlah penduduk lebih dari 2.001 sampai dengan 2.500 jiwa 9 orang anggota;
  - d). Jumlah penduduk lebih dari 2.501 jiwa 11 orang anggota (Pasal 5 ayat (1) (2) : 7).

#### **3. Tinjauan Tentang Peraturan Desa.**

##### **a. Pengertian Peraturan Desa.**

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, yang dimaksud dengan “Peraturan desa/Peraturan yang setingkat adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibuat oleh Badan Permusyawaratan Desa atau nama lainnya bersama dengan Kepala Desa atau nama lainnya (Pasal 1 butir 8)”.

##### **b. Tata Cara Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.**

Menurut Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah sebagai berikut:  
Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah proses pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang pada dasarnya dimulai dari perencanaan, persiapan, teknik penyusunan, perumusan, pembahasan, pengesahan, pengundangan dan penyebarluasan (Pasal 1 butir 1).

Berdasarkan bunyi Pasal 1 butir 1 dalam UU. No. 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan di atas, maka pembentukan Peraturan Desa Gumpang yang dilakukan oleh Badan Permusyawaratan Desa mekanismenya tertuang dalam Keputusan Badan Permusyawaratan Desa Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Nomor 16/BPD/II/2007 Tentang Tata Tertib BPD Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo Pasal 17 ayat (1-6) adalah sebagai berikut:

- 1). Pemerintah Desa dan atau bersama Anggota BPD menyiapkan Draft Peraturan Desa.
- 2). Draft dibahas dalam kelompok kecil antara Pemerintah Desa dengan BPD sesuai pembedangan.

- 3). **Draft diperbanyak kepada pihak-pihak yang terkait untuk bersama menyempurnakan Peraturan Desa.**
- 4). **Draft diperbaiki/disempurnakan sesuai saran dan masukan dalam rapat penyempurnaan.**
- 5). **Penanda tangan Keputusan Peraturan Desa oleh Kepala Desa dan Ketua BPD.**
- 6). **Disosialisasikan kepada RT dan RW dalam rapat Pemerintah Desa (Pasal 17 ayat (1) (2) (3) (4) (5) (6) : 6).**

#### **4. Tinjauan Tentang Pengertian Efektivitas Kinerja**

##### **a. Pengertian Efektifitas**

Menurut *Chester I Barnad* yang dikutip oleh *Suyadi Prawiro Sentono (1994 :14)* “Bila suatu tujuan yang akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif”. Ia juga mengatakan bahwa efektifitas dari kelompok adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Sedangkan *Paul Hersey (dalam jurnal Internasional 1996)* menyatakan:

*“Productyivity concern both effectivences (theattainment of goals) and efficiency(resource cost, including those human resource cost affecting the quality office)”.*

Yang diterjemahkan oleh penulis: “Produktivitas berhubungan dengan dua hal yaitu, efektivitas (ketercapaian tujuan) dan efisiensi (sumber biaya, termasuk sumber daya manusia yang mempengaruhi kualitas suatu kantor)”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas sebuah organisasi adalah suatu keadan dimana tujuan dari organisasi atau kegiatan tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, dengan kata lain tujuan atau rencana yang dibuat dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

#### **2. Faktor-faktor Efektivitas**

Hessel Nogi. S. Tangkilisan berpendapat bahwa “suatu pekerjaan dapat bersifat efektif dan tidak efektif, hal ini karena adanya faktor-faktor efektifitas. Faktot-faktor tersebut sebagai berikut:

1. Struktur organisasi, yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat digerakkan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien. Elemen yang diperhatikan adalah bagaimana kesesuaian penempatan individu pada struktur yang ada dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, dan bagaimana pemanfaatan teknologi dalam organisasi tersebut.
2. Adanya kerja sama, yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan/kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat. Kerja sama ini bukan hanya terjadi antara individu atau unit/bagian, melainkan juga dengan dinas atau instansi terkait lainnya. Berkat adanya kerja sama dengan dinas atau instansi terkait lainnya, akan dapat diketahui berbagai masukan tentang informasi adanya sumber-sumber pendapatan daerah. Elemen yang digunakan adalah kerja sama rutin yang dilakukan organisasi dengan teknis lainnya.
3. Kemampuan administrasi pegawai, sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang perlu terus dikembangkan baik dari segi pendidikan formalnya maupun pendidikan jenjang kariernya. Dengan kualitas pegawai yang semakin meningkat diharapkan adanya perubahan kerja. Etos kerja pegawai yang meningkat

akan menimbulkan rasa memiliki organisasi dan akan tercipta rasa kepuasan, baik para individu itu sendiri maupun organisasi secara keseluruhan. Elemen yang digunakan adalah kondisi pegawai menurut jenjang pendidikan formal dan keadaan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan karier.

4. Perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai suatu kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan. Perencanaan yang baik merupakan perencanaan yang melibatkan baik unsur-unsur pimpinan maupun bawahan, dalam penentuan kebijakan manajemen organisasi. Dalam menyusun suatu rencana program kerja, yang diperhatikan bukan hanya keterlibatan bawahan, melainkan juga faktor-faktor internal dan eksternal, terutama dalam membahas suatu perencanaan yang sifatnya strategik. Elemen yang digunakan adalah deskripsi program kerja masing-masing bagian dan pertemuan rutin yang membahas pelaksanaan tugas.

**5. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektifitas organisasi. Relemen yang digunakan adalah lamanya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan dan sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi atau telah melakukan pekerjaan yang melebihi beban kerja yang ada**

### **3. Pengertian Kinerja**

Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip dari ([www.Wikipedia bahasa Indonesia.com](http://www.Wikipedia bahasa Indonesia.com))

”Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Ambar Teguh Sulistiyani yang dikutip dari ([www.Wikipedia bahasa Indonesia.com](http://www.Wikipedia bahasa Indonesia.com)) ”Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Dari pendapat di atas maka yang dimaksud dengan kinerja adalah kemampuan kerja yang dicapai seseorang sebagai tanggung jawab sebuah pekerjaan dan memperlihatkan prestasi.

#### **4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.**

Gibson ( dalam [www.Wikipedia bahasa Indonesia.com](http://www.Wikipedia bahasa Indonesia.com)) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang ada tiga macam yaitu:

- a. Faktor individu: ”faktor yang dimiliki dalam individu seseorang guna meningkatkan kerja dan relatif memadai dalam bekerja, adanya integritas yang tinggi antara fungsi rohani dan jasmani individu seseorang sehingga konsentrasi dalam kerja. Misal: kemampuan, ketrampilan, latar belakang, pengalaman kerja, demografi seseorang dan tingkat sosial ([www.Siti yuli kitriatun.com](http://www.Siti yuli kitriatun.com))”.

**b. Faktor psikologis: ”Faktor yang digunakan untuk mempelajari tingkah laku dan proses mental, misal: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja)”. Dengan kita mengetahui dan mempelajari tingkah laku seseorang maka dalam bekerja akan termotivasi dan menjadi aktif.**

- c. Faktor organisasi: ”Media untuk mengungkit dan mengembangkan potensi manusia dimana harus memiliki budaya dan iklim yang memacu berkembangnya modal manusia hal ini dipengaruhi oleh lingkungan, misal: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan”. Jadi dalam hal ini bila organisasi yang dibuat maju dan terorganisir dengan baik maka kinerjanya pun dapat meningkat pula.

Sedangkan faktor-faktor kinerja tersebut dapat menjadi karakteristik pegawai yang tidak mau tahu akan tugasnya dan tanggung jawabnya. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Ir.Adiwijaya (dalam [www.WI Madya.com](http://www.WI Madya.com)), bahwa ”banyak pegawai yang tidak mau tahu akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menimbulkan karakteristik pegawai dan keadaan pegawai”. Karakteristik dan keadaan pegawai tersebut adalah sebagai berikut:

**1) Peraturan pegawai yang tidak ditegakkan (tidak dijalankan). Keadaan ini dapat menimbulkan dampak yang sangat buruk bagi pengembangan karir pegawai sehingga bisa mengakibatkan apatis bagi aparatur.**

- 2). Banyak pegawai tidak mengetahui apa tugasnya: Sehingga bekerja hanya menunggu perintah saja dan jika tidak ada order maka pegawai itu menganggur.
- 3). Tidak adanya penghargaan bagi yang aktif atau berprestasi: Sehingga dalam hal ini menyebabkan tidak ada kompetisi antar pegawai yang aktif dengan pegawai yang tidak aktif .
- 4). Tidak ada ketegasan pimpinan unit kerja: sehingga hal ini menyebabkan anak buah susah diatur.
- 5). Kualitas pegawai dibawah standar: mengakibatkan kesulitan bagi pimpinan unit kerja untuk membagi tugas secara merata.
- 6). Gaji rendah: Dalam hal ini sama artinya alasan klasik,dimana menyebabkan pegawai cari tambahan melalui kerja sampingan yang pada umumnya akan mengganggu kegiatan rutin dikantor.
- 7). Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya: Hal ini dapat menimbulkan masalah pada manajemen kantor serta dapat mengakibatkan kegagalan pada pencapaian tujuan organisasi.
- 8). Beban kerja tidak dibagi habis pada seluruh staf: Dan hal ini tentunya menyebabkan ada staf yang tidak punya tugas sehingga mengakibatkan ketidak seimbangan beban kerja yang dapat menimbulkan gangguan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Jadi dari beberapa pengertian dan faktor-faktor baik itu efektifitas maupun kinerja, dapat disimpulkan apa yang dimaksud dengan efektifitas kinerja adalah sesuatu keadan yang dicapai dari kemampuan kerja seseorang, dimana sesuai dengan sasaran, tujuan dan mencapai prestasi.

Melihat faktor-faktor kinerja dan karakteristik pegawai atau keadaan pegawai yang tidak mau tahu akan tugas dan tanggung jawabnya, maka ada beberapa hal yang perlu diukur atau dinilai dari melihat kinerja seorang pegawai. Menurut *Halsey* (dalam [www.Wikipedi bahasa Indonesia.com](http://www.Wikipedi bahasa Indonesia.com)) ada beberapa hal yang perlu dinilai dan diukur melihat kinerja pegawai yaitu:

- a). Penilaian prestasi dimana hal ini berkaitan dengan prestasi yang dihasilkan oleh masing-masing anggota BPD, apakah masing-masing anggota BPD sudah berprestasi baik ataukah masih ada yang buruk.
- b). Penilaian jasa dimana hal ini berkaitan dengan pelayanan yang diberikan oleh BPD yaitu sebagai organisasi yang bersifat publik ditingkat desa memberikan jasa pelayanan pada masyarakat, berupa menyampaikan dan mengolah pendapat masyarakat
- c). Penilaian pegawai dimana hal ini berkaitan dengan kualitas Sumber Daya Manusia dari anggota BPD itu sendiri, apakah SDM dari anggota BPD Gumpang sudah benar-benar berkualitas.
- d). Penilaian dinas dimana hal ini berkaitan dengan kedinasan yang dimiliki oleh BPD Gumpang, yaitu kedinasan yang membawahi desa Gumpang apakah sudah benar-benar mengontrol dan memperhatikan kinerja BPD Gumpang.

Penilaian dan pengukuran kinerja tersebut diatas dapat mencapai tujuan apabila meliputi delapan faktor. Hal ini selaras dengan yang diutarakan oleh Manihuruk (dalam [www.Wikipedia bahasa Indonesia.com](http://www.Wikipedia bahasa Indonesia.com)), faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1). Kesetiaan: adalah ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, Pemerintah dan Pimpinan.
  - 2). Prestasi kerja : adalah merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
  - 3). Tanggung jawab : adalah kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
  - 4). Ketaatan : adalah merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan perUndang-Undangan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan.
  - 5). Kejujuran : adalah ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
  - 6). Kerja sama : adalah kemampuan seseorang untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya
  - 7). Prakarsa: adalah kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah dari atasan.
  - 8). Kepemimpinan: adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- Sehingga kedelapan faktor yang tersebut diatas dapat dijadikan pengukuran dalam kinerja sebuah organisasi seperti BPD Gumpang.

#### J. B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Kinerja Organisasi

Suatu pekerjaan dapat bersifat efektif dan tidak efektif, hal ini karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja, begitu pula pendapat yang dikemukakan oleh Hessel Nogi.

S. Tangkilisan (2005: 156-158). Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Struktur organisasi, yaitu sistem pengelompokan pekerjaan yang ditata dalam suatu struktur agar organisasi tersebut dapat digerakkan secara maksimal dalam suatu jalinan kerja yang efektif dan efisien. Elemen yang diperhatikan adalah bagaimana kesesuaian penempatan individu pada struktur yang ada dengan kualifikasi pendidikan yang dimilikinya, dan bagaimana pemanfaatan teknologi dalam organisasi tersebut.
2. Adanya kerja sama, yang merupakan unsur terpenting dalam organisasi, karena dengan adanya hubungan/kerja sama yang baik, maka keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan lebih cepat. Kerja sama ini bukan hanya terjadi antara individu atau unit/bagian, melainkan juga dengan dinas atau instansi terkait lainnya. Berkat adanya kerja sama dengan dinas atau instansi terkait lainnya, akan dapat diketahui berbagai masukan tentang informasi adanya sumber-sumber pendapatan daerah. Elemen yang digunakan adalah kerja sama rutin yang dilakukan organisasi dengan teknis lainnya.
3. Kemampuan administrasi pegawai, sebagai bentuk dari kemampuan sumber daya manusia, yang merupakan unsur penentu dalam keberhasilan organisasi dalam produktivitas kerja. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai yang perlu terus dikembangkan baik dari segi pendidikan formalnya maupun pendidikan jenjang kariernya. Dengan kualitas pegawai yang semakin meningkat diharapkan adanya perubahan kerja. Etos kerja pegawai yang meningkat akan menimbulkan rasa memiliki organisasi dan akan tercipta rasa kepuasan, baik para individu itu sendiri maupun organisasi secara keseluruhan. Elemen yang digunakan adalah kondisi pegawai menurut jenjang pendidikan formal dan keadaan pegawai berdasarkan jenjang pendidikan karier.
4. Perencanaan progam kerja memegang peranan dalam memulai suatu kegiatan atau melakukan suatu pekerjaan. Perencanaan yang baik merupakan perencanaan yang melibatkan baik unsur-unsur pimpinan maupun bawahan, dalam penentuan kebijakan manajemen organisasi. Dalam menyusun suatu rencana progam kerja, yang diperhatikan bukan hanya keterlibatan bawahan, melainkan juga faktor-faktor internal dan eksternal, terutama dalam membahas suatu perencanaan yang sifatnya strategik. Elemen yang digunakan adalah deskripsi progam kerja masing-masing bagian dan pertemuan rutin yang membahas pelaksanaan tugas.

5. Kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi, yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan untuk mencapai efektifitas organisasi. Relemen yang digunakan adalah lamanya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan karyawan dan sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi atau telah melakukan pekerjaan yang melebihi beban kerja yang ada (Hessel Nogi S. Tangkilisan, 2005:156-158)

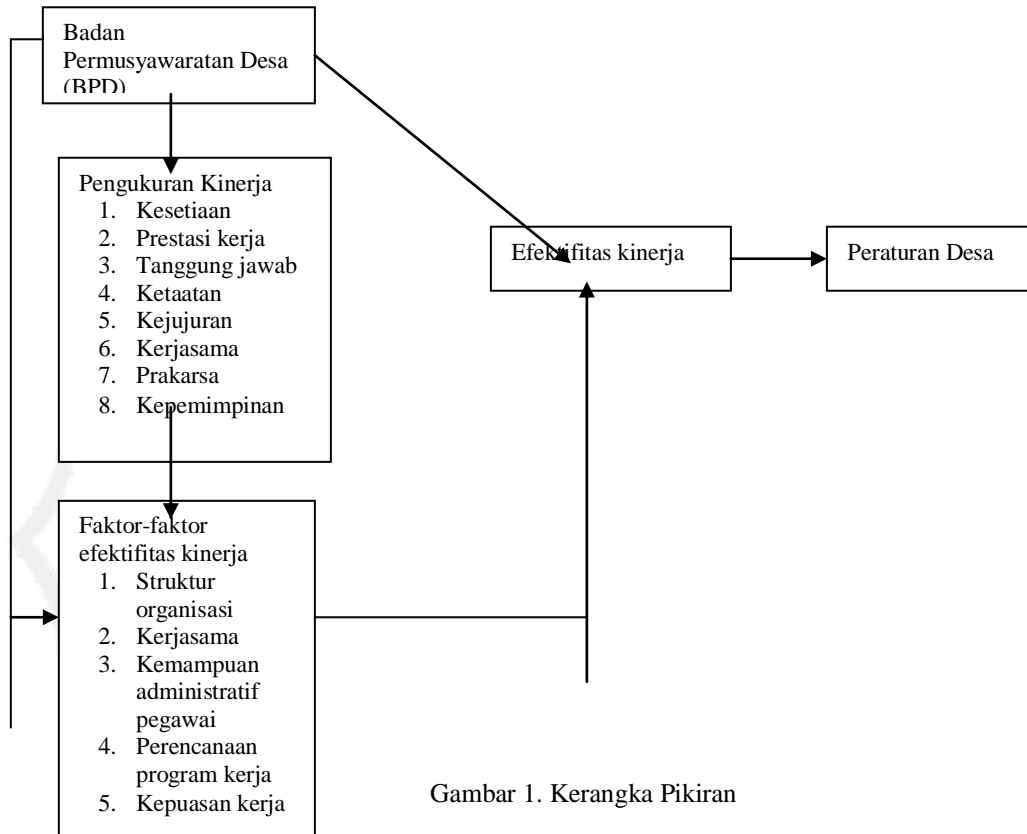
### **C. Kerangka Berpikir**

Efektifitas Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Dalam Membuat Peraturan Desa Di Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo. Kinerja BPD Gumpang dalam membuat peraturan desa agar sesuai dengan kondisi ekonomi masyarakat dan untuk mencapai kualitas kerjanya, maka BPD Gumpang menemui banyak faktor-faktor kinerja. Dan dari faktor-faktor kinerja tersebut, maka diperoleh karakteristik pegawai atau pekerja. Sehingga untuk mengetahui kualitas kinerja BPD Gumpang dari faktor-faktor tersebut harus mengalami pengukuran kinerja terlebih dulu, dan pengukuran kinerja dapat terwujud apabila ada delapan faktor penilaian atau pengukuran kinerja yang mendukung. Kedelapan faktor yang mendukung tersebut adalah sebagai berikut: (1). Kesetiaan, (2). Prestasi kerja, (3). Tanggung jawab, (4). Ketaatan, (5). Kejujuran, (6). Kerjasama, (7). Prakarsa dan (8). Kepemimpinan. Sehingga dengan delapan faktor ini, maka diharapkan kinerja BPD Gumpang dalam membuat peraturan desa benar-benar berkualitas dan sesuai kondisi ekonomi masyarakat.

Selanjutnya untuk mencapai sebuah efektifitas kinerja, BPD Gumpang harus menggunakan delapan tingkat pengukuran kinerja seperti yang tertulis diatas, yang nantinya dapat diketahui kualitas kerjanya dari tiap anggota BPD Gumpang. Dan hal inilah yang nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur efektifitas kinerja BPD Gumpang sebagai organisasi ditingkat desa. Semakin kualitas kinerja BPD Gumpang baik dan mencapai tujuan yang diharapkan, maka efektifitas kinerja BPD Gumpang dapat tercapai. Untuk mencapai efektifitas kinerja sebuah organisasi seperti BPD Gumpang, maka BPD Gumpang akan menemui faktor-faktor efektifitas kinerja sebuah organisasi. Dan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: (1). Struktur organisasi, (2). Kerjasama, (3). Kemampuan administratif pegawai atau kualitas Sumber daya manusianya, (4). Perencanaan program kerja dan (5). Kepuasan kerja. Dalam penelitian ini penulis dapat mengetahui kinerja BPD Gumpang untuk membuat peraturan desa yang sesuai kondisi ekonomi masyarakat dengan mendasarkan pada delapan faktor terwujudnya pengukuran kinerja. Dari delapan faktor terwujudnya pengukuran kinerja tersebut, penulis dapat mengetahui kualitas anggota BPD Gumpang. Kualitas anggota BPD Gumpang itu nantinya menentukan efektifitas kinerja. Untuk mencapai efektifitas kinerja, maka ada lima faktor penentu efektifitas kinerja organisasi seperti BPD.



Kerangka pemikiran tersebut jika digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikiran

**BAB III**

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Suatu penelitian memerlukan tempat penelitian yang dijadikan obyek untuk memperoleh data yang berguna serta mendukung tercapainya tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di Desa Gumpang, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo. Penulis mengambil lokasi tersebut dengan alasan yaitu:

Badan Permusyawaratan Desa (BPD) di Desa Gumpang berjalan dengan baik, dalam arti lembaga tersebut menurut kenyataan yang telah diamati, cukup mampu menjalankan fungsi-fungsinya yang salah satunya adalah membuat Peraturan Desa.

Desa Gumpang, Kecamatan Kartasura, Kabupaten Sukoharjo merupakan tempat tinggal peneliti sehingga mempermudah peneliti untuk menyusun data, memperoleh informasi yang nantinya akan diperoleh efektivitas waktu dan efisien biaya dan tenaga.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama 12 bulan, yang dimulai pada bulan Februari 2009 sampai dengan bulan Januari 2010. Jadwal kegiatan tersebut sebagai berikut:

Tabel 1. Waktu dan kegiatan penelitian

No	Jenis Kegiatan	Bulan/Tahun 2009-2010											
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Penyusunan Proposal	■											
2.	Perijinan	■	■	■	■								
3.	Pengumpulan Data					■	■	■	■	■			
4.	Analisis Data							■	■	■	■	■	
5.	Penyusunan Data										■	■	■

### Bentuk dan Strategi Penelitian

#### 1. Bentuk Penelitian

Bentuk penelitian menggunakan bentuk penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Hal ini sesuai dengan tujuan dan jenis data yang 25 karena memaparkan obyek yang diteliti (orang, lembaga atau lainnya).

Lexy J. Moleong (2001:3) mengutip pendapat Bogdan dan Taylor, menjelaskan "metodologi kualitatif adalah prosedur yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati".

Penelitian ini diperoleh dengan mempertimbangkan kesesuaian obyek studi, sehingga penggunaan metode penelitian dipilih secara mendalam agar sesuai dengan metode tersebut yaitu menggunakan metode diskriptif. Sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi (1993:63) metode

diskriptif adalah, "Metode diskriptif dapat diartikan sebagai prosedur diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan suatu subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan faktor-faktor yang tampak atau sebagaimana adanya".

## 2. Strategi Penelitian

Strategi penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah model terpancang. H.B. Soetopo (2002:41-42) menjelaskan sebagai berikut:

Walaupun dalam penelitian kualitatif ditemui adanya bentuk penelitian yang terpancang (embedded research) yaitu penelitian kualitatif yang sudah menentukan fokus penelitian berupa variabel utamanya yang akan dikaji berdasarkan tujuan dan minat penelitiannya sebelum peneliti ke lapangan studinya.

Dalam proposal, peneliti sudah menentukan fokus pada variabel tertentu. Namun dalam hal ini peneliti tetap tidak melepaskan variabel fokusnya (pilihannya) dari sifatnya yang holistik sehingga bagian-bagian yang diteliti tetap diusahakan pada posisi keberkaitan dengan bagian-bagian konteks keseluruhannya guna menemukan maknanya yang lengkap.

Jadi strategi tunggal terpancang dalam pengertian ini, mengandung arti sebagai berikut: tunggal dimana hanya mengkaji salah satu masalah saja, yaitu untuk mengetahui Efektivitas Kinerja Badan Permusyawaratan Desa (BPD) Gumpang dalam membuat Peraturan desa. Sedangkan terpancang artinya adalah apa yang diteliti dibatasi pada efektifitas kinerja BPD dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja BPD dalam membuat Peraturan desa.

## C. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa manusia, kejadian atau peristiwa dalam instansi yang bersangkutan, dokumen dan benda-benda lain. H.B. Sutopo (2002:50-54) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif dapat berupa manusia, peristiwa dan aktifitas, tempat atau lokasi, benda, beragam gambar dan rekaman, dokumen dan arsip.

Pendapat lain mengenai sumber data dalam penelitian kualitatif adalah yang diungkap oleh Lofland dan Loflan yang dikutip oleh Lexy J. Moleong (2001:112) menjelaskan bahwa "Sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain".

Jadi dalam penelitian ini menggunakan sumber data yang berupa informan, tempat dan peristiwa serta arsip dan dokumen, lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Informan

Menurut Lexy J. Moleong (2000:62) yang disebut informan adalah: "orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar belakang penelitian". Karena dari wawancara yang dilakukan nantinya akan didapatkan informasi yang dapat dijadikan sumber data.

### **a. informan kunci (key informan).**

Menurut Eriyanto (1999:71) Key Informan adalah "beberapa orang yang dianggap mengetahui banyak mengenai suatu persoalan yang diteliti". Adapun beberapa key informan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a) Bapak Ridwan Sadiman, S.P.d, Ketua Badan Permusyawaratan Desa Gumpang
  - b) Bapak Suyatno Sekretaris Badan Permusyawaratan Desa Gumpang
  - c) Bapak Fauzi. A, S.ag Anggota Badan Permusyawaratan Desa Gumpang yang membawahi bidang pelayanan umum (masyarakat).
  - d) Sugito Anggota BPD
  - e) Sumanto, S kar Anggota BPD
  - f) Puspito, DS Anggota BPD
  - g) Drs. Supardjo Anggota BPD
  - h) Giat Iriyanto Anggota BPD
  - i) Dikin Risyanto Anggota BPD
  - j) Sutrisno Anggota BPD
- b. Responden

Menurut H. B. Sutopo (1996:49) responden adalah "orang yang memberikan respon atau tanggapan pada apa yang diminta atau yang ditentukan oleh peneliti". Adapun responden yang diperlukan dalam penelitian ini adalah Warga Desa Gumpang dari berbagai golongan dengan jumlah sampel 100 warga masyarakat.

## **D. 2. Sumber Tertulis**

Sumber data ini dapat diperoleh melalui arsip-arsip Desa Gumpang yang masih relevan dan menunjang dalam penelitian ini:

- a. Monografi Desa Gumpang Tahun 2009.
- b. Notulen dan daftar hadir rapat anggota Badan Permusyawaratan Desa Gumpang.

### **c. Peraturan Daerah yang berkaitan dengan Badan Permusyawaratan Desa.**

### **d. Peraturan Desa Gumpang.**

## **D. Teknik Sampling (Cuplikan)**

Sampling dalam penelitian kualitatif dimaksudkan untuk menjangkau sebanyak mungkin informasi dari berbagai sumber. Tujuannya adalah untuk merinci kekususan yang ada ke dalam ramuan konteks yang unik. Dalam penelitian ini akan diambil sampel sebanyak 100 orang penduduk yang menurut Suharsimi Arikunto (1998:123) dianggap telah cukup mewakili populasi penduduk yang mempunyai hak pilih yaitu sebesar 4.944 orang.

Pada penelitian ini, menggunakan dua teknik pengambilan sampel yaitu sebagai berikut:

1. Sampel Kelompok / Kluster Tidak Proporsional

**Sampel ini digunakan untuk meneliti bentuk aspirasi penduduk yang mempunyai latar belakang profesi yang berbeda. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Suharsimi Arikunto (1998:126) “bahwa di masyarakat kita jumpai kelompok-kelompok yang bukan merupakan kelas atau strata”. Demikian pula dengan halnya suatu profesi seperti petani, buruh, PNS lebih tepat dipandang sebagai kelompok bukan strata.**

## **2. Sample Bertujuan / Purposive Sampling**

**Sampel ini digunakan untuk menjangkau informasi sebanyak mungkin dari berbagai nara sumber yang dianggap mengetahui secara mendalam permasalahan tersebut. Dalam penelitian ini sampel bertujuan digunakan untuk mendapatkan sumber lain antara lain: Ketua dan Anggota BPD, dan masyarakat.**

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan bagian yang sangat penting dalam setiap penelitian. Teknik pengumpulan data adalah cara operasional yang ditempuh oleh peneliti untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan teknik pengumpulan data berupa:

#### **1. Wawancara (Interview)**

Wawancara merupakan suatu teknik untuk mendekati sumber informasi dengan cara tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berdasarkan tujuan penelitian H.B. Sutopo mengemukakan:

Wawancara di dalam penelitian kualitatif pada umumnya tidak dilakukan secara terstruktur ketat dan dengan pertanyaan tertutup seperti didalam penelitian kualitatif, tetapi dilakukan secara tidak berstruktur atau sering disebut sebagai teknik ”wawancara mendalam”, karena pneliti merasa ”tidak tahu apa yang belum diketahuinya. Dengan demikian wawancara dilakukan dengan pertanyaan yang bersifat ”open ended”, dan mengarah pada kedalaman informasi, serta dilakukan dengan cara yang tidak secara formal terstruktur, guna menggali pandangan subjek yang diteliti tentang banyak hal yang sangat bermanfaat untuk menjadi dasar bagi banyak hal yang sangat bersemangat untuk menjadi dasar bagi penggalian informasinya secara lebih jauh dan mendalam. (H.B. Sutopo,2002:59).

Penelitian ini menggunakan teknik wawancara mendalam (indepth interviewing), karena dengan wawancara mendalam peneliti akan memperoleh data dari informan, terutama informan kunci (key informan) sehingga akan terungkap permasalahan yang akan diteliti melalui pernyataan atau sikap, baik itu melalui nada bicara, mimik atau sorot matanya.

Dalam melakukan wawancara, penulis terlebih dahulu menyusun draft pertanyaan yang akan ditanyakan kepada nara sumber, hal ini dilakukan agar informasi yang didapatkan akurat dan juga untuk menghindari kesalahan dimana informasi yang didapat kurang padahal sudah menemui nara sumber. Namun pelaksanaan dilapangan draft yang telah disusun tidak seluruhnya dibawa dalam wawancara karena tergantung kepada tipe nara sumber yang akan diwawancarai. Wawancara dilakukan kepada anggota BPD yang terdiri dari 11 orang untuk memperoleh informasi yang diinginkan dan masyarakat. Penulis menggunakan teknik wawancara karena teknik

ini merupakan salah satu cara terbaik untuk mengetahui keakuratan data yang didapat pada observasi.

## 2. Observasi

H.B. Sutopo (2002: 64) menjelaskan "Observasi adalah menggali data dari sumber data yang berupa peristiwa, tempat atau lokasi, dan benda, serta rekaman gambar".

Penelitian ini menggunakan teknik observasi dengan pengamatan langsung tanpa alat terhadap gejala peristiwa yang terjadi di lapangan dalam mengkaji, serta mengungkap fenomena-fenomena yang ada hubungannya dengan penelitian secara nyata dan mendalam yaitu mengenai efektifitas kinerja BPD dalam membuat Peraturan desa di Gumpang Kecamatan Kartasura Kabupaten Sukoharjo.

Dalam penelitian ini penulis mengadakan observasi untuk menjaring data tentang:

- a. Kualitas kinerja Badan Permusyawaratan Desa Gumpang dalam membuat Peraturan desa.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kinerja Badan Permusyawaratan Desa Gumpang dalam membuat Peraturan desa.

Observasi tersebut dilakukan terhadap Ketua dan Anggota BPD serta masyarakat Desa Gumpang.

## 3. Angket / Kuesioner

Pengertian angket menurut H.B. Sutopo (2005:63) adalah "daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mengumpulkan data dalam penelitian". Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, peneliti memerlukan responden warga Desa Gumpang dengan jumlah sampel 100 warga dari berbagai golongan. Pembuatan daftar pertanyaan disesuaikan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.

## 4. Analisis Dokumen / Dokumentasi

Analisis dokumen yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai sumber data yang dapat dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan kejadian atau peristiwa yang akan datang. Teknik dokumen ini dapat berupa arsip-arsip yang relevan serta benda-benda fisik lainnya.

Hal ini sesuai dengan pendapat H. B. Sutopo (2002:54) yang berpendapat bahwa "Dokumen dan arsip merupakan bahan tertulis yang bergayutan dengan suatu peristiwa atau aktivitas tertentu".

- a. Dalam dokumentasi, penulis mengumpulkan data dari berbagai bahan tertulis seperti notulen rapat-rapat Badan Permusyawaratan Desa (BPD), surat keputusan BPD yang telah dihasilkan. Sehingga dari dokumen-dokumen tersebut akan memperkuat dari hasil wawancara yang telah dilakukan karena ada bukti tertulis yang sah.

## F. Validitas Data

Validitas atau kesahihan data dalam penelitian adalah derajat ketepatan dan kepercayaan dari data yang terkumpul dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan cara triangulasi data yaitu pemeriksaan kesahihan data dengan cara membandingkan dan menguji data di luar data tersebut. Artinya bahwa data yang diperoleh akan diuji oleh sumber lain sehingga akan dihasilkan suatu kebenaran.

Adapun macam triangulasi data menurut Patton dalam bukunya H.B. Sutopo (2005:70) menyatakan bahwa ada empat macam teknik triangulasi, yaitu "(1) triangulasi data, (2) triangulasi peneliti, (3) triangulasi metodologis dan (4) triangulasi teoritis". Sedangkan triangulasi data menurut Denzim yang dikutip oleh Moleong (2000:178) "ada empat macam triangulasi yaitu triangulasi sumber, triangulasi teori, triangulasi metode dan triangulasi penyidik".

Berdasarkan triangulasi itu maka dalam penelitian ini digunakan teknik triangulasi data atau sumber yaitu "dengan cara membandingkan atau mengecek suatu data dengan berbagai macam sumber data (H. B. Sutopo, 2005:2)". Sedangkan triangulasi data / sumber menurut Moleong, (2000: 179-180) dapat dicapai dengan jalan :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang dalam situasi penelitian dan yang dikatakan sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dan persektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berada.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Dengan menggunakan triangulasi data tersebut, maka hasil penelitian dapat ditingkatkan dan dijamin validitasnya.

## G. Analisis Data

Pengumpulan data yang objektif sangat diperlukan dalam penelitian, maka seorang peneliti harus melakukan teknik analisa data. Menurut Lexy J. Moleong (2001:92) "Analisis data adalah proses mengorganisasikan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar, sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data". Adapun komponen utama dalam proses analisis ini adalah:

### 1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan kegiatan memperoleh informasi yang berupa kalimat-kalimat yang dikumpulkan melalui kegiatan observasi, wawancara dan dokumen. Data yang diperoleh masih berupa data yang mentah yang tidak teratur, sehingga diperlukan analisis agar data menjadi teratur.

## 2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan penyederhanaan dan abstraksi dari *field note* (data mentah). H. B. Sutopo (2002:92) berpendapat bahwa “Reduksi data adalah bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan”.

## 3. Sajian Data

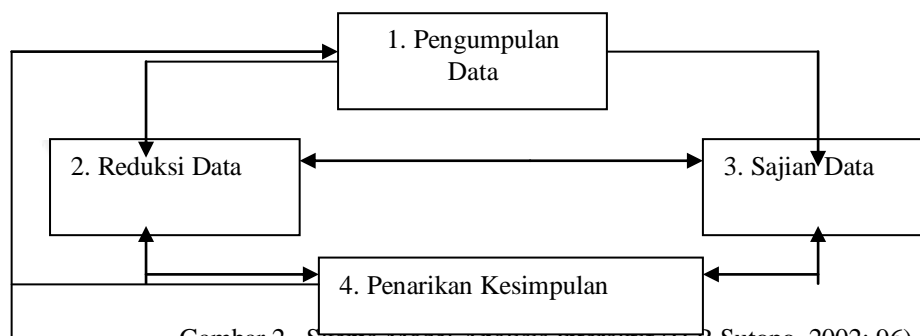
Sajian data merupakan rakitan organisasi informasi yang memungkinkan kesimpulan riset dapat dilakukan. Sajian data dapat berupa matriks, gambar atau skema, jaringan kerja kegiatan dan tabel. Semuanya dirakit secara teratur berguna mempermudah pemahaman informasi.

## 4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan akhir diperoleh bukan hanya sampai pada akhir pengumpulan data, melainkan dibutuhkan suatu verifikasi yang berupa pengulangan dengan melihat kembali *field note* (data mentah) agar kesimpulan yang diambil lebih kuat dan bisa dipertanggung jawabkan.

Keempat komponen utama tersebut merupakan suatu rangkaian dalam proses analisis data yang satu sama lain tidak dapat dipisahkan, dimana komponen yang satu merupakan langkah menuju komponen yang lainnya sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penelitian kualitatif tidak bisa mengambil salah satu komponen.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam bagan berikut ini:



Gambar 2. Skema Model Analisis Interaktif (H.B Sutopo, 2002: 96)

## H. Prosedur Penelitian

**Dalam penelitian ini menggunakan prosedur penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:**

### Tahap Pra-lapangan

Tahap ini terbagi dalam enam kegiatan yang dilakukan meliputi:

- a. Menyusun rancangan penelitian.

Peneliti menyusun usulan atau rancangan untuk dapat memperoleh ijin dari instansi yang berwenang guna melakukan penelitian.

- b. Memilih Lapangan Penelitian



Dalam memilih lapangan penelitian hal-hal yang perlu dipertimbangkan adalah letak geografis, waktu, biaya, kesesuaian antara obyek dengan tujuan.

c. Mengurus Perijinan

Dalam mengurus perijinan penulis terlebih dahulu mengetahui siapa saja yang berwenang untuk memberikan ijin. Hal ini akan mempermudah untuk mengurusnya

d. Memilih dan Memanfaatkan informan.

Dalam tahap ini, penulis memilih informan yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi informasi yang dipilih harus memiliki banyak pengalaman terhadap hal-hal yang ada dilapangan penelitian.

e. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Sebelum peneliti memasuki lapangan, terlebih dahulu menyiapkan perlengkapan penelitian seperti surat ijin, daftar pertanyaan, *field note* dan lain-lain.

f. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan penelitian.

Kegiatan menjajaki dan menilai keadaan lapangan merupakan orientasi lapangan. Untuk itu ada beberapa hal yang harus diketahui yaitu:

- 1) Peneliti mengetahui cara hidup dan kebiasaan yang ada dalam masyarakat setempat.
- 2) Peneliti harus mengetahui pandangan hidup masyarakat setempat.
- 3) Peneliti harus menyesuaikan diri dengan lingkungan setempat.

#### Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap ini meliputi empat macam kegiatan yaitu:

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri.

Tahap memahami latar penelitian dan persiapan diri meliputi pembatasan latar penelitian, penampilan, pengenalan hubungan peneliti di lapangan dan jumlah waktu studi.

b. Memasuki lapangan.

Tahap memasuki lapangan meliputi keakraban hubungan peneliti dengan tempat penelitian, mencatat data yang diperlukan, mempelajari bahasa dan peranan peneliti itu sendiri.

c. Berperan serta dalam mengumpulkan data dari informan.

Tahap berperan serta mengumpulkan data meliputi pengarahan batas studi, mencatat data, petunjuk pengingat data, kejenuhan, ketelitian dan istirahat, meneliti suatu latar yang didalamnya terdapat pertentangan dan analisis lapangan.

d. Mencari informasi melalui pengamatan praktek di lapangan.

Tahap mencari informasi merupakan kegiatan mencari informan yang benar-benar mengetahui dan mampu memecahkan masalah dalam penelitian ini.

#### Tahap Analisis Data

Tahap ini penulis melakukan kegiatan yang berupa mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode dan mengkoordinasikan data. Kemudian setelah data yang terkumpul cukup, maka data tersebut dianalisis untuk mengetahui permasalahan yang diteliti sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan dugaan sementara ataupun adanya temuan studi.

#### Tahap Penulisan Laporan

Tahap penulisan laporan yaitu penelitian mulai menyusun laporan setelah analisis data, maka langkah selanjutnya yang akan diambil yaitu menarik kesimpulan dari permasalahan yang diteliti kemudian dari hasil penelitian ini nantinya akan ditulis laporan dalam bentuk skripsi.

