

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Undang-undang No 6 Tahun 2014). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia bahwa Desa adalah kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang kepala desa).

Desa merupakan suatu masyarakat hukum yang mempunyai susunan asli berdasarkan hak asal usul yang bersifat istimewa (Widjaja, 2003: 3). Landasan pemikiran dalam mengenai pemerintahan desa adalah keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat. Seiring berkembangnya jaman, semakin berkembang pula bidang yang harus ditangani oleh Pemerintah Desa. Baik dalam bidang penyelenggaraan pemerintah Desa, bidang pembangunan Desa, bidang pembinaan kemasyarakatan Desa, bidang pemberdayaan masyarakat Desa dan bidang penanggulangan bencana alam darurat.

Adanya perkembangan di segala bidang yang semakin pesat harus diimbangi dengan kinerja aparatur pemerintah Desa yang lebih profesional.

Kebutuhan pelayanan terhadap masyarakat semakin kompleks membutuhkan kinerja aparatur pemerintah Desa yang baik, cepat, tepat dan tanggap. Aparatur yang berada ditengah-tengah masyarakat harus mampu memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Diskusi mengenai potret aparat desa sering berkisar pada rendahnya profesionalisme, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, penilaian kinerja yang belum objektif, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, budaya kerja dan ethos kerja yang masih rendah dan penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten (Effendi, 2006).

Beberapa hal tersebut merupakan masalah yang cukup menarik dan penting, karena bermanfaat bagi kepentingan individu, masyarakat, bangsa dan negara. Kinerja aparat desa bertujuan untuk memberikan pelayanan publik yang mendahulukan kepentingan umum, mempermudah urusan publik, mempersingkat pelayanan dan memberikan kepuasan kepada publik (Reza, 2008). Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman serta pemberian motivasi pada dasarnya

merupakan hak para karyawan dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Rezsa, 2008).

Figur seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawannya. Adanya sinergitas dan keselarasan hubungan antara pemimpin dan karyawan akan menunjang terlaksananya hasil pekerjaan yang sesuai dengan ketentuan. Pelaksanaan pekerjaan yang tepat dan akurat memberikan makna semakin meningkatnya kinerja karyawan sehingga kepercayaan masyarakat semakin meningkat. Kondisi ini akan terwujud apabila pimpinan mampu mengakomodir potensi sumberdaya manusia guna mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (George R. Terry, 2003: 5).

Menurut Kartini Kartono (2020: 48) mengemukakan kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi. Jelasnya sifat-sifat utama dari pemimpin dan kepemimpinannya harus sesuai dan bisa diterima oleh

kelompoknya, juga bersangkutan, serta cocok-pas dengan situasi dan zamannya.

Martinis Yamin dan Maisah (2010: 74) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu seni untuk mempengaruhi orang lain agar orang tersebut mau melakukan apa yang kita inginkan untuk mencapai suatu tujuan.

Kepala Desa adalah pemimpin pemerintahan ditingkat yang paling bawah. Kepala Desa mempunyai peran yang sangat penting dalam memimpin dan mengarahkan perangkat desa serta masyarakat untuk menuju keberhasilan pembangunan baik secara moril maupun material. Dimana masih adanya opini masyarakat sampai saat ini bahwa pemerintah desa belum dapat melayani kebutuhan masyarakat secara optimal. Hal ini dikarenakan Kepala Desa dalam memimpin penyelenggaraan pemerintah desa kurang tegas berkaitan dengan kinerja perangkat desa. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka kinerja pegawai pemerintah desa mendapat sorotan baik dari lembaga formal maupun non formal yang menjadi instansi atasnya maupun lembaga sosial kemasyarakatan. Berdasarkan hasil wawancara sementara yang dilakukan oleh peneliti dari masyarakat Desa Setu Kulon Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon, diperoleh informasi yaitu sebagian masyarakat desa menyatakan peran kepala desa sudah baik, namun ada juga sebagian masyarakat yang

menyatakan peran kepala desa dalam meningkatkan kinerja pegawai masih kurang baik, hal ini terlihat dari kurangnya kepala desa dalam memberikan keteladanan kepada pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang seharusnya menjadi tanggung jawabnya, kurangnya peran kepala desa dalam hal disiplin seperti masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu bahkan jarang masuk kerja, hal ini mengakibatkan kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengambil judul “Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah: Bagaimana kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?

1.3. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana kinerja Perangkat Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?

3. Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?
4. Bagaimana upaya untuk menyelesaikan faktor penghambat kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah pada penelitian ini, maka tujuan penelitiannya adalah:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Kepala Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja Perangkat Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui upaya penyelesaian faktor penghambat peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.5. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Dapat digunakan untuk memenuhi tugas akhir untuk mendapat gelar strata satu dan untuk menambah wawasan serta memperluas pengetahuan.

2. Bagi Pengembangan Ilmu

Dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini.

1.6. Kerangka Pemikiran

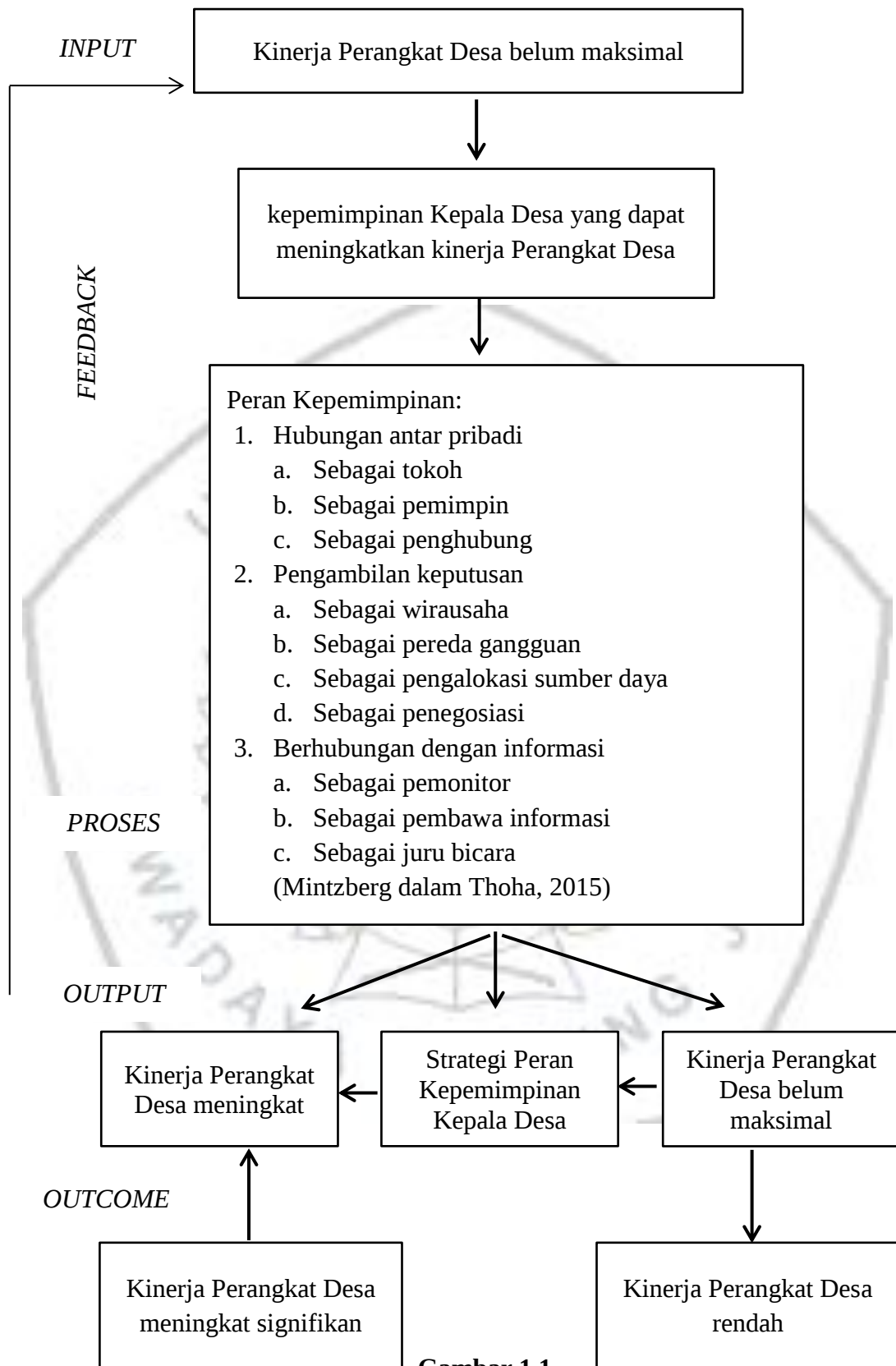
Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain agar mau berperan serta dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan bersama. Proses kepemimpinan berawal dari proses cara seorang pemimpin dalam memberikan keteladan terhadap bawahannya baik itu melalui tutur kata, sikap, perilaku, keputusan dan melakukan apa yang dikatakan.

Konsep kepemimpinan pada dasarnya dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari kata pimpinan melahirkan kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yang orang yang berfungsi memimpin atau orang yang

membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Harbani Pasolog, 2010).

Kepala Desa sebagai seorang pemimpin akan berpengaruh besar terhadap kinerja Perangkat Desa. Kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. kinerja aparatur adalah tentang kesediaan seseorang atau kelompok dan pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepala Desa dengan kepemimpinannya dapat mempengaruhi Perangkat Desa untuk melakukan apa yang dikehendaki jika memang kepemimpinan yang digunakan berpotensi untuk meningkatkan kinerja Perangkat Desa. Untuk lebih jelasnya, kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1.
Kerangka Pemikiran

1.7. Definisi Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1. Definisi Konsep Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Kepemimpinan dan Kinerja. Sebagai langkah untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam memulai judul yang penulis bahas, maka akan dijelaskan istilah-istilah yang terdapat di dalam penelitian.

1. Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya membimbing atau tuntun. Dari kata pimpinan melahirkan kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yang orang yang berfungsi memimpin atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan (Harbani Pasolog, 2010).

Peran pemimpin menurut Henry Mintzberg (Thoha, 2015), yang biasanya dijalankan oleh pimpinan dalam meningkatkan suatu kinerja atau manajemen dalam suatu organisasi, yang dijabarkan dalam 3 peran utama. Kemudian dijabarkan dengan lebih rinci dalam 10 peranan, antara lain:

1. Hubungan Antar pribadi (*Interpersonal Role*)

Gambaran yang dihubungkan yaitu status dan otoritas pemimpin, dan hal-hal yang bertautan dengan hubungan antar

pribadi. Aktivitas-aktivitas yang digunakan antara lain kegiatan-kegiatan seremonial sehubungan dengan jabatan yang melekat pada pemimpin. Karena pemimpin memiliki jabatan yang tinggi, maka aksesnya pemimpin tersebut harus selalu mengadakan kontak tertentu pada pihak-pihak luar. Peran ini dibagi atas tiga peranan oleh Mintzberg sebagai perincian lebih lanjut dari peranan antar pribadi ini.

- a. Sebagai tokoh (*figurehead*)
- b. Sebagai pemimpin (*leader*)
- c. Sebagai penghubung (*liaison*)

2. Pengambilan keputusan (*decisional making*)

Peranan yang membuat pemimpin terlibat dalam proses pembuatan strategi di dalam organisasi yang dipimpin. Proses pembuatan strategi ini secara sederhana dinamakan sebagai suatu proses yang menjadikan keputusan-keputusan organisasi dibuat secara signifikan dan berhubungan. Peranan pengambilan keputusan oleh pemimpin merupakan peranan yang tidak boleh tidak harus dijalankan, lagi pula peranan ini yang membedakan antara manajer dengan pelaksana. Terdapat empat peranan pemimpin yang dikelompokkan kedalam pembuatan keputusan sebagai berikut:

- a. Sebagai wirausaha (*entrepreneur*)
- b. Sebagai pereda gangguan (*disturbance handler*)

- c. Sebagai pengalokasi sumber daya (*resource allocator*)
 - d. Sebagai penegosiasi (*negotiator role*)
3. Berhubungan dengan informasi (*informational role*)

Pemimpin melakukan hubungan-hubungan ke luar untuk mendapatkan informasi dari luar organisasinya. Informasi didapatkan dan dikumpulkan oleh pemimpin perusahaan yang kemudian dibagikan kepada karyawannya. Menjadikan pemimpin sebagai pusat informasi bagi organisasinya.

- a. Sebagai pemonitor (*Monitor role*)
- b. Sebagai pembagi informasi (*disseminator role*)
- c. Sebagai juru bicara (*spokesman*).

2. Kinerja

Dalam Kamus Bahasa Indonesia (1994: 503) dikatakan bahwa kinerja merupakan: (1) sesuatu yang dicapai (2) prestasi yang diperlihatkan (3) Kemampuan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mangkunegara (2005: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai penampilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi dimana ia bernaung dan merupakan gabungan antara kemampuan dan usaha yang dilakukan untuk menghasilkan kinerja terbaik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2011: 117) faktor kinerja terdiri dari dua faktor yaitu :

1. Faktor Internal yang terkait dengan sifat-sifat seseorang misalnya kinerja baik disebabkan mempunyai kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras
2. Faktor Eksternal yang terkait dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Dwiyanto menyatakan dalam buku yang berjudul Reformasi Berokrasi Publik dalam Aulia (2012:20) yang menyatakan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Produktivitas; 2) Kualitas Layanan; 3) Responsivitas; 4) Responsibilitas; 5) Akuntabilitas.

Sedangkan indikator kinerja menurut Wibowo (2016: 86) adalah:

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan Balik
4. Alat atau Sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

Lebih lanjut indikator kinerja menurut Bintoro dan Daryanto (2011: 107) adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

1.7.2. Operasionalisasi Konsep Penelitian

Tabel 1.1.
Dimensi dan Parameter Peran Kepemimpinan dan Kinerja

Variabel	Dimensi	Parameter
Kepemimpinan	Hubungan Antar Pribadi	- Sebagai tokoh - Sebagai pemimpin - Sebagai penghubung
	Pengambil Keputusan	- Sebagai wirausaha - Sebagai pereda gangguan - Sebagai pengalokasi sumber daya - Sebagai penegosiasi
	Berhubungan dengan Informasi	- Sebagai pemonitor - Sebagai penbagi informasi - Sebagai juru bicara
Kinerja	Kualitas	- Hasil pekerjaan sesuai
	Kuantitas	- Jumlah aktivitas
	Ketepatan Waktu	- Memanfaatkan waktu
	Efektivitas	- Memanfaatkan sumber daya organisasi
	Kemandirian	- Komitmen dan Tanggung jawab dalam bekerja

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan ditempat terjadinya gejala-gejala yang diteliti, data-data yang diperoleh dari hasil pengamatan baik secara langsung maupun tidak langsung (Zainal Arifin, 2011: 18).

Menurut Moleong yang dikutip oleh Haris Herdiansyah, penelitian kualitatif yaitu penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya

perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya. Secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Haris Herdiansyah, 2004: 9). Pendekatan penelitian kualitatif ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah pendekatan yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Suharsimi Arikunto, 2013: 3).

Penelitian deskriptif yang penulis lakukan adalah berupaya untuk menggambarkan bagaimana peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.8.2. Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Informan disebut juga subjek penelitian. Subjek penelitian merupakan benda, hal atau orang sebagai sumber data untuk variabel penelitian untuk menjawab yang dipermasalahkan (Suharsimi Arikunto, 2013: 116). Dalam penelitian *survey* sosial, subjek penelitian ini adalah manusia sedangkan dalam penelitian psikologi yang bersifat eksperimental seringkali digunakan pula hewan sebagai subjek (Saifudin Azwar, 1998: 35).

Adapun yang menjadi subjek penelitian yaitu:

1. Sumber Data Primer

Data Primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah data hasil dari wawancara peneliti dengan narasumber (Kepala Desa, Sekretaris Desa, Perangkat Desa dan Tokoh Masyarakat).

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian berupa Profil Desa Megu Cilik Tahun 2021.

Pemilihan informan dalam penelitian ini dilakukan secara *purposive sampling* yang dipilih secara langsung karena mereka mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Desa dan kinerja Perangkat Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon. Adapun informan yaitu:

Tabel 1.2.
Nama Informan atau Responden

No	Nama Informan	Inisial	Jabatan
1.	H. Masna	MN	Kepala Desa
2.	M. Yusup	YS	Sekertaris Desa
3.	Yayang Nurhasanah	YN	Perangkat Desa
4.	Yayah	YH	Perangkat Desa
5.	Anton	AN	Perangkat Desa
6.	Suhendra	SH	Tokoh Masyarakat

1.8.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan apabila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2016: 203). Observasi yang digunakan yaitu observasi partisipasi pasif (*Passive Partisipation*). Dalam observasi partisipasi pasif peneliti datang ke tempat kegiatan pengamatan tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Pandangan lain mengatakan bahwa observasi dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian mengingat tidak setiap penelitian menggunakan alat pengumpulan data dan observasi juga memerlukan waktu yang sangat lama apabila ingin melihat suatu proses perubahan, dan pengamatan dapat dilakukan tanpa suatu pemberitahuan khusus

atau pula sebaliknya (Joko Subagyo, 2006: 62). Observasi dilakukan peneliti mulai pada tanggal 1 Maret 2021. Observasi dilakukan dengan mendatangi langsung kepada subjek penelitian yaitu Kepala Desa dan Perangkat Desa Megu Cilik dengan tujuan mencari data tentang bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Desa dan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

2. Wawancara

Wawancara atau *interview* adalah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara (Singarimbun dan Soffan Effendi, 2008: 126). Wawancara dilakukan kepada informan dan subjek penelitian dengan menggunakan wawancara semi terstruktur. Dengan wawancara, peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang informan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi (Sugiyono, 2016: 319). Khususnya dengan jenis wawancara semiterstruktur, peneliti akan menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya (Sugiyono, 2016: 320).

Dalam penelitian ini, wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur, jenis wawancara ini termasuk kategori *in-depth-interview*, dimana pelaksanaannya lebih bebas tetapi tetap menyiapkan instrumen penelitian. Subjek yang di wawancarai adalah

Kepala Desa, Sekretaris Desa, Perangkat Desa, Tokoh Masyarakat dan Masyarakat Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, notulen, agenda, dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2013: 274). Dokumentasi yang dilakukan guna menunjang proses penelitian yaitu dokumentasi yang berkaitan dengan Profil Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.8.4. Teknik Pengujian Keabsahan Data

Data Pengecekan keabsahan data dalam penelitian ini, peneliti berusaha memperoleh keabsahan temuan tersebut yaitu dengan teknik triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan tujuan untuk mengecek kembali data-data yang sudah terkumpul, agar tidak terjadi kesalahan dalam memasukkan data yang telah terkumpul. Triangulasi dapat diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai macam sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu (Sugiyono, 2016: 121).

1. Triangulasi Sumber Data

Sugiyono menyatakan dalam buku metode penelitian kuantitatif, kualitatif & RnD triangulasi sumber data bertujuan untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama dengan kata lain membandingkan data-data yang diperoleh dari informasi satu dengan informasi yang lain dan juga mengecek kebenaran dan kepercayaan suatu informasi.

2. Triangulasi Metode

Triangulasi Metode dilakukan dengan cara menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data. Selain menggunakan metode wawancara mendalam (*indepth-interview*) terhadap informan, juga dilakukan observasi untuk memastikan kondisi yang sebenarnya.

1.8.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini dimulai dari lapangan, yakni dengan terjun ke lapangan. Proses analisis data dilakukan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dengan mencari tema dan polanya serta membuang hal atau data yang tidak digunakan. Reduksi data yang disajikan berupa hasil penelitian yang sudah dikumpulkan melalui sumber data yang sudah terkumpul.
2. Penyajian data, setelah data dikumpulkan dan direduksi kemudian data disajikan, dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat dengan teks yang bersifat naratif. Penyajian data berupa data lengkap yang peneliti temukan secara langsung maupun tidak langsung. Data itu disajikan sesuai dengan fakta di lapangan, melalui jawaban pertanyaan dari narasumber, hasil observasi yang sudah dilaksanakan dan dokumentasi-dokumentasi kegiatan yang sudah dilakukan.

3. Verifikasi data atau penarikan kesimpulan yang berisi jawaban dari pertanyaan yang ada di rumusan masalah. Kesimpulan dari penelitian ini berupa deskripsi atau gambaran mengenai gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa di Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon.

1.9. Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1. Lokasi Penelitian

Lokasi atau setting penelitian adalah latar alamiah (tempat, lokasi atau dimana) penelitian itu dilakukan (Burhan Bungin, 2012: 45). Lokasi yang menjadi tempat penelitian adalah Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon, dengan pertimbangan:

- a. Desa Megu Cilik Kecamatan Weru Kabupaten Cirebon mempunyai lokasi yang strategis, mudah dijangkau, akses informasi dan komunikasi mudah.
- b. Mudah dalam mendapatkan responden yang berkaitan dengan peran kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja Perangkat Desa.
- c. Kinerja Perangkat Desa yang belum maksimal agar bisa ditingkatkan dengan meningkatkan peran kepemimpinan Kepala Desa.

