



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Pendidikan**

###### **a. Tingkat Pendidikan**

Kata “tingkat” dapat juga dimaknai sebagai susunan dan urutan dari sesuatu yang dilalui atau berupa pengalaman yang telah menghasilkan sebuah proses. Dalam pembahasan ini yang dimaksudkan dengan pengalaman yang telah menghasilkan sebuah proses tersebut adalah pendidikan yang merupakan urutan dari bentuk-bentuk pengalaman seseorang dalam upayanya untuk mengetahui sesuatu yang sebelumnya tidak diketahuinya lebih mendalam lagi. Kata “ Tingkat” pada kata “Pendidikan” menunjukkan adanya proses yang berlangsung semakin mendalam berkelanjutan ini berlangsung pada proses belajar secara umum tingkat pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran dengan proses dan prosedur yang sistematis serta, terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun (1996:31) pendidikan itu penting karena merupakan proses untuk mempersiapkan SDM agar siap kerja. Pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan hendaknya disesuaikan dengan tuntutan suatu pekerjaan. Melalui

pendidikan potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Irianto (2001:6) mengatakan bahwa kompetensi seorang pegawai dapat ditingkatkan melalui proses pendidikan, maupun program pengembangan dan pelatihan.

Menurut Siagian (1999:20), pertanyaan penting yang harus dijawab oleh organisasi adalah berapa besar investasi yang harus dibuat. Pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Para pegawai yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Harmalik,2000:10). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo,1998:25). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penenkananya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk

memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti,2001:32).

Undang – Undang Sistem pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 yang menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Artinya pendidikan tersebut diselenggarakan secara sadar dan terencana dalam suatu sistem pendidikan.

Ada tiga macam pendidikan yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal, dan pendidikan informal. Yang dimaksud dengan pendidikan formal adalah sistem pendidikan yang berstruktur hirarkis dan memiliki kelas yang berurutan dari sekolah dasar sampai universitas yang termasuk juga didalamnya kegiatan bagi studi akademik umum dengan bermacam-macam program juga lembaga khusus untuk pelatihan teknis dan profesional. Namun sangat berbeda apabila kita membicarakan pendidikan non formal jika kita pahami, definisi dari pendidikan non formal adalah sebagai setiap kegiatan pendidikan diluar pendidikan formal.

Mangkunegara (2003:18) mengutip pendapat Andrew E. Sikula bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Demikian pula Hariandja (2002:22) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan. Peneliti menyimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke atas yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Dilihat dari fungsi dan tujuannya, pendidikan dapat digolongkan sebagai kehidupan karena memiliki sifat untuk berubah, baik masukannya, prosesnya maupun outputnya. Masukan adalah segala hal (riil dan abstrak) yang diperlukan untuk berlansungnya proses. Hal-hal yang riil misalnya adalah peserta didik, pendidikan dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, dan dana, sedangkan yang abstrak misalnya legislasi dan regulasi pendidikan, kurikulum, organisasi, administrasi, dan kultur sekolah. Oleh karena itu pendidikan merupakan landasan utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berlansung secara formal, non formal, dan informal.

Dalam buku “Sidrap dalam Angka tahun 2007” dikemukakan acuan/pedoman untuk menilai tingkat pendidikan seseorang adalah dengan mengukur tingkat pendidikan formal (akademik) terakhir yang telah diluluskan atau diselesaikannya. Seseorang dapat dikatakan memiliki tingkat pendidikan tinggi atau pendidikan tinggi apabila telah menyelesaikan pendidikan sarjana sastra satu (S1), Sarjana Sastra Dua (S2), Sarjana Sastra

Tiga (S3). Begitu juga seorang dapat dikatakan memiliki tingkat pendidikan sedang atau berpendidikan sedang apabila menyelesaikan pendidikan sekolah lanjutan tingkat Atas (SLTA) atau yang sederajat, Diploma satu (D1), Diploma Dua (DII), Diploma Tiga (DIII). Dan seseorang dapat dikatakan memiliki tingkat pendidikan rendah atau berpendidikan rendah apabila Cuma dapat menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Atau yang Sederajat.

Meskipun tingkat pendidikan formal yang telah diluluskan atau diselesaikan oleh seseorang tidak dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat pengetahuan dan kecerdasan yang dimilikinya, namun tidak dapat dipungkiri bahwa seberapa tinggi tingkat pendidikan yang telah diluluskan atau diselesaikan oleh seseorang, sedikit banyaknya mampu membekali pribadi seseorang dalam menguasai suatu bidang pekerjaan yang digelutinya serta mampu menentukan posisi strukturalnya dimana dia bekerja.makanya dalam perekrutan tenaga kerja atau Calon Pegawai Negerei Sipil (CPNS) telah dibedakan kualifikasi jurusan sesuai dengan tingkat pendidikan. Seseorang akan ditempatkan pada posisi bawah dalam struktural apabila ia memiliki tingkat pendidikan yang rendah atau sedang, meskipun tingkat pengetahuan dan kecerdasanya setara dengan orang yang berpendidikan tinggi.Begitu pula sebaliknya, seseorang akan ditempatkan pada posisi atas dalam struktural apabila ia memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, meskipun tingkat pengetahuan dan kecerdasan yang dimilikinya setara dengan orang yang berpendidikan rendah atau sedang.

## **b. Indikator Pendidikan**

Pendidikan Kepala Desa adalah pendidikan yang pernah diikuti oleh kepala desa dan lulus dari pendidikan dan pelatihan (Diklat). Indikator pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kelulusan formal dan pendidikan tambahan sebagai berikut (Kisbiyanto,2008:36)

Indikator Kelulusan Formal adalah bukti kelulusan kepala desa dalam jenjang formal yaitu: SMP/SLTP, SMA/SLTA, Diploma I, Diploma II, Diploma III/Sarjana Muda, Sarjana Strata 2 (S2)

- a. Indikator pendidikan Tambahan Kepala Desa adalah keikutsertaan Kepala desa dalam pendidikan/pelatihan dilihat dari:

Frekuensi keikutsertaan pendidikan/pelatihan, yang dikategorikan 1-3 kali, 4-6 kali, 7-9 kali, 10 kali atau lebih.

Lama pendidikan/pelatihan yang diikuti, yang diklasifikasi kurang dari sehari, kurang dari 1 minggu, kurang dari 1 bulan dan 1 bulan atau lebih.

Pengalaman berorganisasi serta lama memimpin suatu organisasi.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) adalah sebagai berikut:

- a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan di dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai

## **2. Efektifitas Kinerja**

Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek atau akibat dikehendaki. Kalau seseorang melakukan sesuatu perbuatan dengan maksud tertentu yang memang dikendaki, maka orang itu dikatakan efektifitas kalau menimbulkan akibat sebagaimana yang dikehendakinya (Westra,1989:147 yang dikutip oleh yanan,2012:12)

Indikator efektifitas untuk melihat apakah program efektifitas, maka harus dilihat berdasarkan indikator-indikator yang dapat menggambarkan keefektifitasan dari program tersebut. Indikator tersebut adalah input,output,



dan outcome sebagai komponen dasar dari sistem pengukuran kinerja (mahmudi, 2010:105)

Makmur (2011:5) mengungkapkan efektifitas berhubungan dengan tingkat kebenaran atau keberhasilan dan kesalhan. Ia berpendapat bahwa untuk menuntukan tingkat efektifitas keberhasilan seseorang, kelompok, organisasi bahkan sampai kepada negara kita harus melakukan perbandingan antara kebenaran atau ketetapan dengan kekeliruan atau yang dilakukan. Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan dalam pelaksanaan setiap aktivitas atau pekerja (tugas) yang dibebankan setiap orang.

Istilah Kinerja atau penampilan kerja seringkali disamakan dengan istilah lain yaitu job performance. Ada beberapa pendapat mengenai definisi kinerja organisasi. Jackson dan Morgan (1978:92) mengemukakan bahwa kinerja pada umumnya menunjukkan tingkat tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, yang hendak dicapai. Rue and Bya (1981 dalam keban,1995:4) menyebutkan bahwa kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau the degree of accomplisiment atau kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Bernadin dan Russel sebagaimana dikutip Jones (1991) lebih rinci memberikan batasan mengenai kinerja yakni dampak yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia edisi ketiga Departemen Pendidikan dan kebudayaan, penerbit Balai Pustaka, Jakarta Tahun 2003, Kinerja diartikan sebagai berikut:

- a. Sesuatu yang dicapai/dihasilkan
- b. Prestasi yang diperlihatkan
- c. Kemampuan untuk bekerja.

Sementara dalam Bahasa Inggris Kinerja adalah performance yang menurut Gasperz (1998:287) performance adalah pemberian pelayanan produktif (Efektif dan Efisien). Serta berkualitas berupa pengendalian terus menerus dari manajemen pemerintah sehingga dapat meningkatkan kelancaran dan ketetapan pelaksanaan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan.

Para ahli memberikan pengertian kinerja sebagai berikut : Darma (1990:11) mengemukakan bahwa Kinerja atau prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau kelompok orang. Kinerja tersebut dapat diukur atau dinilai dari manusia sukar, karena manusia merupakan makhluk yang selalu berubah dan penuh keterbatasan. Oleh karena itu, prestasi yang ditunjukkan sekarang ini akan berbeda dengan prestasi yang dicapai pada masa yang akan datang. Dengan demikian keefektifan manusia dalam hal ini kepala desa akan berubah dari waktu ke waktu.

Selanjutnya pengertian kinerja dikemukakan oleh Musanef (1993;34) sebagai berikut:” prestasi kerja atau kinerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik, yang lebih menonjol kearah tercapainya tujuan organisasi.” Prestasi kerja atau kinerja itu hanya dapat dimiliki oleh orang-orang yang berkemauan keras atau memiliki jiwa serta merupakan type manusia unggul yakni orang-orang yang memiliki etos kerja yang maksimal dan menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu mempersepsi pekerjaannya agar mempunyai makna dan dapat dilakukan dengan penuh kesungguhan untuk memenangkan suatu persaingan pekerjaan dalam arti persaingan positif.

Orang-orang yang berprestasi tersebut selanjutnya dipaparkan oleh tasmara (1990; 20) bahwa: ‘ Orang-orang yang berprestasi, serta memiliki etos kerja yang tinggi, adalah tipe manusia yang selalu ingin menjadi orang yang lebih unggul, secara dunia maupun prestasi batin. Dia tidak pernah puas untuk hanya sekedar kelas menengah, ada ambisi, ada dorongan untuk selalu berkompetisi.’ Menurut Tasmara bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai etos kerja dan menghayati akan tampak dalam sikap dan tingkah laku seseorang yang dilandasi pada suatu keyakinan bahwa pekerjaan itu merupakan ibadah yakni suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan diri seseorang, memanusikan dirinya sebagai dari manusia pilihan yang memiliki jiwa kepemimpinan (leadership) yaitu orang yang mempunyai personalitas yang tinggi dan mau menerima kritik yang

bersifat membangun demi kebaikan bersama dan senantiasa menghargai waktu yang ada.

Dari beberapa definisi diatas dapat ditarik suatu kesimpulan umum bahwa kinerja adalah :

- a. Adanya tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya
- b. Memiliki keterampilan dan pengetahuan.
- c. Mencapai hasil kerja yang efektif dan efisien
- d. Meliputi mental, moral, dan rasa pengabdian yang tinggi.

Orang bekerja untuk mencapai prestasi dalam hidupnya dapat melakukan berbagai cara yang dianggap baik sesuai dengan nilai-nilai agama, adat istiadat dan organisasi yang ditempati bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan serta pengalaman kerja yang dimiliki. Pegawai yang memegang teguh prinsip-prinsip berprestasi, akan mudah mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi pada intinya adalah bagaimana merealisasikan program-program kerja organisasi dalam bentuk kinerja atau pelaksanaan tugas dari tugas-tugas rutin. Kemampuan berprestasi memberikan pernyataan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan orang lain.

Kemampuan itu hanya dapat dimiliki bila mana kepala desa mempunyai pendidikan yang tinggi, pengalaman, mental yang baik, dan moral yang baik. Akan tetapi bila kesanggupan dalam memangku jabatan tidak ada, walaupun tempat kerjanya sudah tepat, maka hal itu tidak akan

menghasilkan atau mencapai kinerja yang baik atau tidak terwujudnya manajemen yang produktif.

Dalam pembahasan ini, Kinerja dimaksudkan sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan oleh seseorang, dapat juga dikatakan sebagai prestasi kerja atau wujud usaha seseorang dalam mencapai tujuannya. Kinerja bersumber dari kecakapan seseorang, kecakapan pada hakikatnya dapat dipandang sebagai sekumpulan kebiasaan yang terkoordinasi, apa yang kita pikirkan, rasakan dan kerjakan, agar suatu tugas terlaksana. Pendapat ini sekiranya bisa menegaskan bahwa hakikat dari suatu kecakapan bukanlah hanya suatu pemahaman atau pengetahuan, tetapi merupakan metode internalisasi kebiasaan dan karakter.

Karakter seseorang juga dibentuk melalui proses yang berkesinambungan ada suatu pandangan tentang penciptaan karakter menurut buku stephan R.Covey yang bisa dijadikan acuan, dalam buku tersebut diungkapkan bahwa: “ taburlah gagasan, petiklah perbuatan, taburlah perbuatan petiklah kebiasaan, taburlah kebiasaan, petiklah karakter, taburlah karakter, petiklah nasib.” Artinya untuk membangun karakter yang nantinya mampu mempengaruhi nasib seseorang, maka harus dimulai dari pengetahuan yang akan menghasilkan sebuah ide atau gagasan.

Berawal dari pengetahuan yang dimilikinya, pengetahuan diperoleh dari pendidikan baik itu pendidikan nonformal, pendidikan formal, atau pendidikan informal, kemudian pengetahuan itu akan menghasilkan ide-ide

atau gagasan, tentang apa yang kita pikirkan atau bagaimana pola pikir kita, lalu dari gagasan tersebut seseorang akan mengambil sikap atau melakukan suatu tindakan/ perbuatan, sehingga perbuatan yang dilakukannya secara terus menerus kemudian akan menciptakan kebiasaan. Dari kebiasaan yang menjadi karakter tersebut akan melahirkan kecakapan, dan hasilnya disebut sebagai kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja aparatur, adalah antara lain program peningkatan kualitas sumber daya aparatur, melalui pendidikan formal dan non formal, kegiatan pelatihan dalam bentuk pelatihan penjenjangan, pelatihan teknis fungsional, dan kegiatan pengembangan melalui promosi dan mutasi pegawai, secara signifikan mempunyai hubungan yang positif dengan pelaksanaan tugas-tugas mereka. Hubungan antara variabel peningkatan kualitas sumber daya aparatur dengan pelaksanaan tugas pokok mereka, dalam kajian ini juga dipengaruhi oleh sikap pegawai, tingkat motivasi, dan etos kerja mereka. Pengukuran kedua variabel terkait hanyalah dilihat dari aspek pelaksanaan pendidikan bagi aparatur, program pelatihan dan pengembangan aparatur, serta pelaksanaan tugas-tugas pokok dalam lingkungan kerja. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa pendidikan, pelatihan dan pelaksanaan tugas pokok ada pengaruhnya terhadap kinerja aparatur (hasil penelitian Luther Taruk, 2004:39).

Didalam intruksi Presiden Nomor : 7 tahun 1999 tanggal 15 Juni 1999, dinyatakan akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi

pemerintah untuk perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran – sasaran yang ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.

Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah diartikan oleh Mustopodidjaya (1999:4) adalah instrumen pertanggung jawaban keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta misi organisasi. Sedangkan laporan penilaian terhadap kinerja instansi pemerintahan adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, dan bermanfaat.

Jadi demikian kinerja (Performance) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Bagi Lembaga atau Pemerintah Desa, Kinerja dimaksud adalah hasil kerja Kepala Desa beserta yang dicapai dalam suatu periode tertentu.

Bernadin dan Russel (dalam Ruky, 2002) Memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut:” Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.” Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

### **3. Kepala Desa**

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, Sebagaimana yang tercantum dalam peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 Tentang Desa.

Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa 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.

Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan Desa. Sesuai Pasal 14 hingga Pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2006 tentang Desa pada Paragraf 2 menyatakan: Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan.

Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Yang dimaksud dengan “ Urusan Pemerintahan” antara lain pengaturan kehidupan masyarakat



sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan peraturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa, kerja sama antar desa. Dan yang dimaksud dengan “Urusan Pembangunan’ antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum desa seperti jalan desa, irigasi desa, pasar desa. Yang dimaksud dengan urusan kemasyarakatan antara lain pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti bidang kesehatan, pendidikan, adat istiadat.

Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Desa. Sesuai pasal 14 hingga pasal 15 Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2006 tentang Desa pada paragraf 2 menyatakan: Kepala Desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan.

Yang dimaksud dengan “Urusan Pemerintahan” antara lain pengaturan kehidupan masyarakat sesuai dengan kewenangan desa seperti pembuatan peraturan desa, pembentukan lembaga kemasyarakatan, pembentukan Badan Usaha Milik Desa, kerja sama antar Desa.

Yang dimaksud dengan “Urusan Pembangunan” antara lain pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana prasarana fasilitas umum desa seperti jalan desa, irigasi desa, pasar desa.

Yang dimaksud dengan urusan kemasyarakatan antara lain pemberdayaan masyarakat melalui pembinaan kehidupan sosial budaya masyarakat seperti bidang kesehatan, pendidikan, adat istiadat.

Laporan penyelenggaraan pemerintah desa disampaikan kepada Bupati/Walikota dan BPD selambat-lambatnya 3 (Tiga) bulan sebelum berakhirnya masa jabatan.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa kepala desa yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah orang yang terpilih untuk memimpin dalam 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 dan berada pada wilayah Pemerintahan Kabupaten/Kota.

#### **4. Pembangunan Desa**

Pembangunan dapat diartikan sebagai suatu usaha sadar dalam serangkaian kegiatan untuk mencapai suatu perubahan dari keadaan yangburuk menuju ke keadaan yang lebih baik yang dilakukan oleh masyarakat tertentu di suatu Negara.

Sondang P.Siagian,(1981:21) mendefinisikan pembangunan adalah:

“ Suatu usaha atau serangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana yang dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, Negara dan pemerintahan dalam usaha pembinaan bangsa.”

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam konsep pembangunan terdapat dua syarat yang harus dipenuhi yakni: harus ada usaha yang dilakukan oleh masyarakat dan pemerintahnya, dilaksanakan secara sadar, terarah dan berkesinambungan agar tujuan dari pembangunan itu dapat tercapai. Dari beberapa syarat yang harus dipenuhi dalam pembangunan tersebut, bahwa pembangunan pada dasarnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945 dalam suasana kehidupan yang penuh harmonis.

Dalam pembangunan,peran serta seluruh lapisan masyarakat selaku pelaku pembangunan dan pemerintah selaku pengayom, pembina dan pengarah sangat diperlukan. Antara masyarakat dan pemerintah harus berjalan seiring, saling mengisi, melengkapi dalam satu kesatuan gerak pembangunan guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Pembangunan harus menyangkut semua pihak yaitu dari tingkat pusat sampai tingkat daerah, pembangunan yang pertama harus dibina dan dikembangkan adalah pembangunan desa.Perkataan “ desa’ menurut Suhardjo Kartohadikusumo dan Hatta Sastra Mihardja, (1987:Modul 2.2)

adalah berasal dari perkataan “ Sanskrit” yang artinya tanah air, tanah asal atau tanah kelahiran.

Berkenaan dengan pembangunan desa adalah proses perubahan yang terus menerus dan berkesinambungan yang diselenggarakan oleh masyarakat beerta pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan lahir dan batin, materi dan spiritual berdasarkan pancasila yang berlansung di desa.”

Dengan demikian, maka pembangunan desa perlu terus diupayakan karena secara keseluruhan desa merupakan landasan bagi ketahanan nasional seluruh rakyat indonesia. Selain itu, untuk mencapai tujuan dari pembangunan desa itu, pelaksanaan pembangunan di berbagai aspek kehidupan baik aspek ideologi, politik, ekonomi, sosial, budaya, dan agama maupun dalam aspek pertahanan dan keamanan. Melalui pembangunan desa diupayakan agar masyarakat memiliki keuletan dan ketangguhan yang mengandung kemampuan mengatasi berbagai masalah dalam kehidupan.

Berdsarkan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 dapat disimpulkan bahwa kepala desa mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan. Upaya untuk mencapai keberhasilan pembangunan desa yang optimal, perlu mendasarkan pada pendekatan bahwa pembangunan desa harus dilaksanakan dari, oleh dan untuk masyarakat dengan mendapat bantuan dan bimbingan dari pemerintah.

## **B. Penelitian terdahulu**

Berikut ini di sajikan hasil penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan penelitian ini yang digunakan sebagai perbandingan penelitian terdahulu yang di ambil dalam penelitian ini adalah penelitian yang berkaitan dengan pendidikan dan efektifitas kinerja kepala desa, sehingga dapat memberikan perbandingan yang jelas dalam setiap konsep yang di pakai.

Oleh Karena itu faktor kemampuan kepala desa selaku aparat pelaksana dan merupakan pemimpin formal di desa mempunyai peranan yang sangat sentral yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan pembangunan didesanya. Karena dari kemampuan kepala desa yang memadai tersebut, akan memudahkan kepala desa yang bersangkutan di dalam mempengaruhi dan mengarahkan masyarakat untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan kepala desa sangatlah menentukan bahkan menjadi kunci utama dapat tidaknya pemerintahan itu berjalan secara baik dan lancar.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan, sebagai berikut: bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektifitas kinerja kepala desa dalam pelaksanaan pembangunan desa di Desa Sumberkedawung Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo.

Guruh Candra, Jurusan Sospol Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya, Skripsi. Variabel yang digunakan

Menganalisis Kinerja Kepala Desa Menurut Jenjang Pendidikan di Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. . Metode yang di pakai adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik cluster random sampling sebanyak 100 responden (aparatur desa dan masyarakat). Hasil penelitian menunjukkan kinerja kepala desa menurut jenjang pendidikan di kecamatan menganti kabupaten gresik mendapatkan hasil yang berbeda secara presentase namun memiliki kesamaan dalam kriteria tinggi. hal ini membuktikan kepala desa di kecamatan menganti memiliki pendidikan yang memadai memiliki pengalaman dan wawasan yang berfungsi sebagai peningkatan kinerja kepala desa agar menjadikan tauladan bagi masyarakat dan dapat menjaga kinerjanya untuk mendapatkan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.

Muhammad Fauzy Saad, Sekolah Tinggi Ilmu sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Muhammadiyah Sidenreng Rappang 2007. Menganalisis peranan tingkat pendidikan terhadap kinerja kepala desa di kabupaten sidenreng rappang. Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu pembahasan dengan menggunakan penjelasan-penjelasan dan mhana. menggunakan statistik seder. Hasil Penelitian membuktikan hal ini berarti semakin tinggi tingkat tingkat pendidikannya, maka kinerja yang dapat ditunjukkan akan semakin meningkat pula dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Fandi Mandany, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Mando, 2013. Menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan tingkat

pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiatif dua variabel atau lebih. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Manado, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BRI Manado

Berikut ini akan di petakan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

*Tabel B.1 Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang*

No	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun, dan Penerbit	Variabel yang diteliti/ Fokus Penelitian	Hasil Penelitian
1	Guruh Candra, Jurusan Sospol Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya, Skripsi	Menganalisis Kinerja Kepala Desa Menurut Jenjang Pendidikan dikecamatan Menganti Kabupaten Gresik. . Metode yang di pakai adalah deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik cluster random sampling sebanyak 100 responden (aparatur desa dan masyarakat).	Hasil penelitian menunjukkan kinerja kepala desa menurut jenjang pendidikan di kecamatan menganti kabupaten gresik mendapatkan hasil yang berbeda secara presentase namun memiliki kesamaan dalam kriteria tinggi.hal ini membuktikan kepala desa di kecamatan menganti memiliki pendidikan yang memadai memiliki pengalaman dan wawasan yang berfungsi sebagai peningkatan kinerja kepala desa agar menjadikan tauladan bagi masyarakat dan dapat menjaga kinerjanya untuk mendapatkan kepercayaan yang doberikan oleh masyarakat.
2	Muhammad Fauzy Saad, Sekolah Tinggi Ilmu sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Muhammadiyah Sidenreng Rappang 2007	Menganalisis peranan tingkat pendidikan terhadap kinerja kepala desa di kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif yaitu pembahasan dengan menggunakan penjelasan-penjelasan dan menggunakan statistik sederhana	Hasil Penelitian membuktikan hal ini berarti semakin tinggi tingkat tingkat pendidikannya, maka kinerja yang dapat ditunjukkan akan semakin meningkat pula dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima
3	Fandi Mandany, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Mando,2013	Menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian dalam studi ini adalah penelitian asosiatif yaitu mengukur asosiatif dua variabel atau lebih.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dn pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BRI Manado, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BANK BRI Manado
No	Peneliti, Judul Penelitian,	Variabel yang diteliti/ Fokus Penelitian	Hasil Penelitian



	<b>Tahun dan Penerbit saat ini</b>		
<b>4</b>	Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Efektivitas Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Leces	Tingkat Pendidikan sebagai variable bebas dan Efektivitas Kinerja sebagai variable terikat	Sedang dirumuskan

Dari uraian penelitian di atas, maka terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Persamaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang di lakukan oleh penulis memiliki topic yang sama yaitu Pendidikan dan Kinerja Kepala Desa.

### C. Kerangka Pemikiran

## Bagan Kerangka Teori





