

**ANALISIS KINERJA PENDAMPING DESA DALAM MENGELOLA  
DANA DESA DI DESA GUNUNG TUA TONGA KECAMATAN PADANG  
BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**OLEH**

**ALI SYAHBANA SIREGAR  
NPM : 201801073**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCSARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/11/23

**ANALISIS KINERJA PENDAMPING DESA DALAM MENGELOLA  
DANA DESA DI DESA GUNUNG TUA TONGA KECAMATAN PADANG  
BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi  
Publik dalam Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik pada Program  
Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH**

**ALI SYAHBANA SIREGAR  
NPM : 201801073**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/11/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/11/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul** : Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana  
Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak  
Kabupaten Padang Lawas Utara.  
**Nama** : ALI SYAHBANA SIREGAR  
**N I M** : 201801073

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Adam, MAP

Pembimbing II



Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Ketua Program Studi  
Magister Administrasi Publik



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

**Telah diuji pada 02 Desember 2022**

---

---

**Nama : Ali Syahbana Siregar**

**NPM : 201801073**



**Panitia Penguji Tesis :**

Ketua : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Sekretaris : Jaenal Abidin, S.Sos, MA, Ph.D

Pembimbing I : Dr. Adam, MAP

Pembimbing II: Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Penguji Tamu : Prof. Dr.Badaruddin, M.Si

## HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, Agustus 2022



**ALI SYAHBANA SIREGAR**

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ali Syahbana Siregar  
NPM : 201801073  
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis karya : Tesis


demikian demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusiveRoyalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

### **Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

**Dibuat di Medan**  
**Pada tanggal :**  
Yang menyatakan

  
**Ali Syahbana Siregar**



## ABSTRAK

### **ANALISIS KINERJA PENDAMPING DESA DALAM MENGELOLA DANA DESA DI DESA GUNUNG TUA TONGA KECAMATAN PADANG BOLAK KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

Oleh

**Nama** : Ali Syahbana Siregar  
**NPM** : 201801073  
**Pembimbing I** : Dr. Adam, MAP  
**Pembimbing II** : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk Evaluasi Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara dan menganalisis faktor penghambat Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang berlangsung dalam latar yang wajar dengan menggunakan paradigma fenomenologis karena bertujuan memahami fenomena-fenomena yang terjadi dalam subjek penelitian. Sedangkan Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan pemarkiran kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi Evaluasi Kinerja Pendamping desa dalam mengelola dana desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak masih rendah dilihat dari hasil analisis dengan teori kinerja meliputi indikator pengetahuan, keahlian, dan motivasi, kendala yang dihadapi pendamping desa, kondisi geografis yang sulit dijangkau, sarana prasarana yang terbatas, kualitas SDM yang belum memadai, dan terbatasnya anggaran. Saran dari penelitian ini yaitu mendukung semua program kerja di desa maka diharapkan kepada kepala desa agar melengkapi sarana dan prasarana yang diperlukan oleh petugas dan perangkat terkait. Kepala desa agar memberikan sanksi yang tegas kepada pendamping desa maupun perangkat lain yang memiliki kinerja yang kurang baik dalam pengelolaan dana desa.

**Kata Kunci: Pendamping Desa, Kinerja Pendamping Desa, Analisis Kinerja**

## ABSTRACT

### *Analyze the form of Performance Evaluation of Village Facilitators in Managing Village Funds in Gunung Tua Tonga Village, Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency*

**Nama** : Ali Syahbana Siregar  
**NPM** : 201801073  
**Pembimbing I** : Dr. Adam, MAP  
**Pembimbing II** : Dr. Syafruddin Ritonga, MAP

*This study aims to analyze the form of Performance Evaluation of Village Facilitators in Managing Village Funds in Gunung Tua Tonga Village, Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency and analyze the inhibiting factors for the Performance of Village Facilitators in Managing Village Funds in Gunung Tua Tonga, Padang Bolak District, North Padang Lawas Regency. This research is a type of qualitative research that takes place in a reasonable setting using a phenomenological paradigm because it aims to understand the phenomena that occur in the research subject. Meanwhile, the data analysis technique used in this research is data reduction, data presentation and conclusion drawing. The results of this study indicate that the evaluation of the Performance Evaluation of village facilitators in managing village funds in Gunung Tua Tonga Village, Padang Bolak District is still low, seen from the results of the analysis with performance theory including indicators of knowledge, expertise, and motivation, obstacles faced by village facilitators, difficult geographical conditions accessible, limited infrastructure, inadequate quality of human resources, and limited budget. Suggestions from this research are to support all work programs in the village, so it is hoped that the village head will complete the facilities and infrastructure needed by officers and related devices. The village head should give strict sanctions to village assistants and other devices that have poor performance in managing village funds.*

**Keywords:** *Village assistant, Village assistant performance, Performance analysis.*

## KATA PENGANTAR

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



Terima kasih saya ucapkan atas kesempatan yang diberikan kepada saya, Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan hidayahnya kepada kita, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Administrasi Publik pada program Pascasarjana Universitas Medan Area, Sumatera Utara.

Tesis ini berjudul “**Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara**”. Dalam hal ini penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dilihat dari gaya bahasa maupun kedalaman materinya.

Hal ini dikarenakan kemampuan dan pengetahuan penulis masih sangat terbatas serta kurangnya literatur yang berhubungan dengan pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sebagai suatu upaya dalam penyempurnaan tesis ini.

Dalam penulisan ini, penulis banyak menerima bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang kesemuanya itu tidak ternilai harganya. Oleh karenanya dengan kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Yang terhormat, **Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc** sebagai Rektor Universitas Medan Area
2. Yang terhormat, ibu **Prof.Dr.Ir.Retna Astuti K,MS** sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.

3. Yang terhormat, Bapak **Dr. Budi Hartono. M.Si** sebagai Ka. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Yang terhormat, Bapak **Dr. Adam, MAP**, sebagai pembimbing I yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dengan ketulusan dan kesabaran.
5. Yang terhormat, Bapak **Dr. Syafruddin Ritonga, MAP** sebagai pembimbing II, yang penuh kesabaran dan pengertian telah memberikan dorongan, pengarahan dan bimbingannya sehingga selesainya tesis ini.
6. Ucapan terima kasih kepada Bapelitbang Kabupaten Padanglawas Utara yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi daftar pertanyaan yang penulis ajukan.
7. Ucapan terima kasih kepada teman-teman seperjuangan angkatan tahun 2019 Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Publik UMA.
8. Ucapan terima kasih kepada para staf Pengajar dan staf Administrasi Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Atas semua ini, kembali penulis menyampaikan doa kepada Tuhan YME. Semoga tulisan ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan penelitian lanjutan. Akhirnya dengan mengharapkan berkah dari YME, semoga kita memperoleh lindungan-Nya.

Medan, September 2022  
Penulis

**ALI SYAHBANA SIREGAR**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> i.....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1 Pengertian Analisis.....	7
2.2 Teori Kinerja.....	8
2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
2.4 Dimensi Yang Menunjang Kinerja.....	16
2.5 Indikator Kinerja.....	17
2.6 Konsep Pemerintahan Desa.....	19
2.7 Konsep Pendamping Desa.....	20
2.8 Tugas dan Fungsi Pendamping Desa.....	22
2.9 Pengertian Dana Desa.....	27
2.10 Kajian Penelitian Terdahulu .....	33
2.11 Kerangka Pikir Penelitian.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>40</b>
3.1 Metode Penelitian .....	40
3.2 Sumber Data .....	41

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	43
3.5 Teknik Analisis Data .....	44
3.6 Pengujian Keabsahan Data .....	46
3.7 Sumber Data dan Informan Penelitian.....	47
3.8 Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional.....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>51</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum Desa .....	51
4.2 Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak..	73
4.3 Faktor kendala/penghambat Kinerja Pendamping Desa dalam Pengelolaan Dana Desa .....	81
<b>BAB V KESIMPULAN .....</b>	<b>83</b>
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>87</b>

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan dalam dalam era otonomi daerah menggantikan konsep sentralistik dari pemerintah yang bersifat *top down*, dan masyarakat sebagai *civil society* tidak lagi menjadi objek pembangunan, tetapi sebagai subjek pembangunan yang berpartisipasi dalam semua tahapan pembangunan mulai dari perencanaan, implementasi dan evaluasi pembangunan melalui pemberdayaan yang mengembangkan potensi, sumber daya masyarakat desa. Menurut Karsidi (2011), sudah menjadi kebutuhan dan tuntutan dalam pembangunan adanya ruang yang lebih terbuka untuk partisipasi masyarakat dalam mengembangkan potensi dan sumber daya dalam meningkatkan kualitas hidup atau kesejahteraan dengan paradigma baru yaitu pemberdayaan masyarakat salah satunya dengan pemberdayaan pendampingan desa.

Pemberdayaan masyarakat sebagai proses pembangunan sumber daya manusia atau masyarakat Desa sebagai penggalian kemampuan pribadi, kreatifitas, kompetensi melalui penyuluhan, pendidikan dan pelatihan.“dalam konteks pendampingan pemberdayaan masyarakat Desa sebagai upaya memberikan kekuatan dan kemampuan kepada individu atau kelompok agar lebih berdaya di desa. Untuk di tingkat Desa dan Kecamatan Kemendesa PDTT membentuk Pendampingan Desa terdiri atas Tenaga pendamping profesional di kecamatan dan



pendamping teknis di kabupaten. Sementara untuk tingkat Desa membentuk Pendamping desa. Pendamping Desa merupakan wujud implementasi dari UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa dengan harapan mampu memberikan kesejahteraan dan pemerataan pembangunan serta pemberdayaan masyarakat secara keseluruhan.

Pemahaman desa atau sebutan lain dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa telah mengukuhkan secara tegas keberadaan Desa dalam tata negara Indonesia (Solekhan 2014, 14). Dalam ketentuan Undang-Undang tentang Desa, pemerintah mengubah arah pendekatan terhadap Desa, dimana sebelumnya melalui pendekatan kontrol dan mobilitas pemerintah terhadap Desa menjadi pendekatan pemberdayaan Desa. Masyarakat dan pemerintah Desa merupakan satu kesatuan dalam kelompok pemerintah yang diberdayakan agar mampu membangun Desa secara mandiri. Peraturan Pemerintah 47 tahun 2015 tentang perubahan atas PP 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Pemerintah 2014). Kemudian penegasan ini dilanjutkan dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 tentang pendampingan desa. “Pendampingan Desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan dan fasilitasi Desa”.

Desa Gunung Tua Tonga merupakan salah satu desa yang berada di kecamatan padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara Provinsi Sumatera Utara. Jarak tempuh dari ibu kota kecamatan ke desa ini 2 km, luas wilayah 420 ha, jumlah

penduduk 1.688 jiwa. Dalam melakukan berbagai program dan kegiatan pembangunan di desa ini menggunakan anggaran Dana Desa dari pemerintah sebesar Rp 750.909.000 Tahun 2021 dan tahun 2022 Rp.749.909.00 Agar Pengelolaan dana desa berjalan sesuai dengan tujuan, maka Pemerintah mengadakan program pendampingan desa yang berpedoman pada Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa menjelaskan bahwa upaya pembangunan dan pemberdayaan masyarakat dilakukan melalui pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa. Petugas dari kegiatan pendampingan desa disebut dengan Pendamping Desa. Dalam konteks ini pendamping desa merupakan struktur eksternal desa yang secara umum bertugas untuk mendampingi Desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa yang merupakan kegiatan prioritas dalam anggaran dana desa. (Pembangunann Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2015).

Keberadaan pendamping desa memiliki makna yg begitu besar, diperlukan pendamping desa yang profesional dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintah Desa serta pengelolaa Dana Desa. Diharapkan pendamping desa memiliki kinerja yang bagus sehingga semua program kerja yang dilaksanakan di desa dapat terealisasi sesuai dengan yang diharapkan. Kualitas kinerja Pendamping Desa tentu tidak akan sama pada setiap desa, ada yang professional, ada yng belum professional. Dalam pelaksanaan tugas pengelolaan dana desa yang didampingi oleh pendamping desa ternyata tidak terlepas dari

permasalahan, diantaranya adalah kualitas sumber daya manusia belum memadai, motivasi kerja rendah, kondisi geografis daerah yang sulit ditempuh (sumber: diungkapkan disaat observasi oleh Kepala Desa Gunung Tua Tonga Bpk Bata Oloan Harahap dan BPD Ahmad Yassir).

Untuk memahami lebih lanjut dapat diketahui melalui hasil penelitian, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang ada pada latar belakang diatas maka didapatkan rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana kinerja Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak
2. Apa saja yang menjadi kendala yang dihadapi Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan permasalahan yang telah dirumuskan maka dapat ditetapkan apa yang menjadi tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kendala yang dihadapi Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam dua aspek, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis;

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah keilmuan dan pengetahuan dalam bidang Ilmu Pemerintahan serta:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan ilmu Administrasi Publik khususnya.
- 2) Sebagai bahan rujukan bagi mahasiswa dan siapapun yang mengadakan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.
- 3) Sebagai pengetahuan tambahan bagi penulis untuk masa depan

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi peneliti dalam memperdalam ilmu administrasi pemerintahan serta dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pemerintahan sebagai berikut:

- 1) Sebagai bahan masukan bagi Kecamatan Padang Bolag khususnya Pandamping Desa Gunung Tua Tonga
- 2) Bagi pembaca diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan





## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Pengertian Analisis

Analisis berasal dari bahasa Inggris yaitu *analyze* yang artinya: mengupas, menguraikan, mengulas, dan membahas. Analisis merupakan proses mengurai suatu hal menjadi berbagai unsur yang terpisah untuk memahami sifat, hubungan, dan peranan masing-masing unsur. Dalam linguistik, analisa atau analisis adalah kajian yang dilaksanakan terhadap sebuah bahasa guna meneliti struktur bahasa secara mendalam. Steers, 1985 dalam (Dwiyanto, 2006) Analisis secara umum sering juga disebut pembagian. Analisis atau pembagian berarti pemecah belahan atau penguraian bagian dari keseluruhan yang selalu berhubungan dan suatu keseluruhan adalah terdiri dari atas bagian-bagian. Ditinjau dari sudut kualitas pelayanan masyarakat. Menurut (Komaruddin 2018, 53) Pengertian Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan menjadi komponen sehingga dapat mengenal tanda-tanda komponen, hubungannya satu sama lain dan fungsi masing-masing dalam satu keseluruhan yang terpadu. Menurut Harahap dalam (Azwar 2019) Pengertian Analisis adalah memecahkan atau menguraikan sesuatu unit menjadi unit terkecil. Berdasarkan pada pendapat ahli di atas dapat dikatakan bahwa Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan dari bagian-bagian dalam satu keseluruhan terpadu.

## 2.2 Teori Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh (Anwar Prabu Mangkunegara 2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantita yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Sedangkan menurut (Mahsun, 2006) kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.

Robbins (2003) dalam (Thoyyib, 2005) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction. Sedangkan Baron dan Greenberg (1990) dan (Thoyyib, 2005) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan job performance, work outcomes, task performance. Menurut (Rivai, Evaluasi Kinerja Melahirkan Pemerintahan yang Akuntabel Dalam Agus Wahyudianto." Meretas Jalan Menuju Good Governance", 2008) berpendapat, bahwa kinerja

adalah perwujudan kewajiban suatu lembaga untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi lembaganya dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik. Kinerja adalah kemampuan kerja, prestasi yang diperlihatkan dan hasil yang dicapai. Menurut Indra Bastian dalam mengemukakan bahwa “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi”.

Menurut (Brahmasari, 2004) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Bagi setiap organisasi, penelitian terhadap kinerja merupakan hal yang penting karena penilaian tersebut digunakan sebagai indikator keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan serta sebagai input bagi perbaikan/peningkatan kinerja organisasi, sedangkan bagi pemerintah merupakan salah satu unsur pendorong agar lebih memperhatikan kebutuhan masyarakat yang dilayani, dan menuntun perbaikan dalam pelayanan publik. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002).

Dari beberapa pendapat pakar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau sebagai gambaran mengenai tentang besar kecilnya hasil yang dicapai dari suatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi, misi suatu organisasi yang bersangkutan. Arti penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Sedarmayanti , 2007).

Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu memperbaiki masalah-masalah dalam pencapaian kinerja. Berkaitan dengan kekuatan sumber daya manusia, maka Rao (1996) mengungkap bahwa kekuatan setiap organisasi adalah terletak pada orang-orangnya, sehingga dengan demikian kinerja dari organisasi tidak dapat dipisahkan daripada kinerja yang telah dicapai oleh seluruh individu dalam organisasi bersangkutan. Demikian pula pandangan yang sama telah diungkap oleh Gibson, Ivancevich, Donnely (2003) yang mengungkap bahwa setiap kinerja individu adalah juga menjadi kinerja organisasi. Oleh karena itu faktor yang menjadi perhatian pokok dari organisasi di masa yang akan datang adalah sejauh mana organisasi dapat menempatkan peningkatan kinerja individu dalam merangsang meningkatnya kinerja organisasi secara kumulatif. Apa yang

sesungguhnya menjadi peranan unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi ini seharusnya tergantung pada apa yang diharapkan manajemen tingkat atas, seperti fungsi manajemen manapun, kegiatan manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direkayasa sedemikian sehingga mereka dapat memberikan kontribusi untuk kinerja yang kompetitif dari organisasi dan individu pada pekerjaan. Robbins (2003) dalam (Thoyyib, 2005). Menurut (Tika, 2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sehingga kinerja tersebut merupakan hasil keterkaitan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan juga haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang. Jenis-jenis Kriteria Kinerja Menurut Robbins (2003) dalam (Thoyyib, 2005) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.



- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Selain itu (Pamungkas, 2000) menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Pengertian kinerja bukan hanya pada tataran keluaran (*output*) melainkan termasuk pula tataran nilai guna (*outcome*) dan dampak (*impact*) hal ini sejalan dengan pandangan Wasistiono (2003:51), dari definisi definisi definisi tersebut diatas dapat diketahui dengan jelas bahwa pengertian kinerja atau performance merupakan hasil atau apa yang keluar (*output*), guna (*outcome*), dan dampak (*impact*) dari sebuah pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitasnya setelah melalui proses.

### 2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mahmudi, 2015) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor personal/individual yang meliputi "pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu". Berdasarkan faktor-faktor personal tersebut,

(Mahmudi, 2015) mengemukakan 4 (empat) indikator kinerja individu sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yang mengacu pada pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai (*knowing what to do*)
- 2) Keahlian/keterampilan (*skill*), yang mengacu pada kemampuan untuk melakukan pekerjaan (*the ability to do well*)
- 3) Motivasi (*motivation*), yaitu dorongan dan semangat untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Peran (*role perception*), yang mengacu pada komitmen kesimpulan bahwa sikap dan produk kelembagaan

Menurut (Sutrisno 2016, 9), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masingmasing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka

mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Displin Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.
4. Inisiatif Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. “Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Menurut Haryono, S (2018:13) kinerja individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan seseorang melakukan kerja. Kompetensi individu dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu : pengetahuan (*knowledge*), keterampilan kerja (*skills*), sikap atau perilaku kerja (*attitude*), motivasi atau etos kerja dan karakteristik khusus yang diperlukan pekerjaan.

Berdasarkan faktor-faktor personal tersebut, Haryono, S (2018:13) mengemukakan 3 (tiga) indikator kinerja individu sebagai berikut:

- 1) pengetahuan (*knowledge*), pengelolaan terhadap pengetahuan sangat diperlukan agar dapat melakukan pembelajaran dan mendukung pekerjaan, menghasilkan nilai baru serta meningkatkan produktivitas kerja.

Pengetahuan (*knowledge*) umumnya timbul dalam pengalaman, muncul dari perenungan (*reflection*), dan berkembang melalui kesimpulan (*Inference*).

*Knowledge* menurut Probst et al (2002:24) informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi. *Knowledge* merupakan penerapan informasi yang diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak. Sementara itu Robbins (2008) mengartikan kemampuan (*ability*) sebagai kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik;

- 2) keahlian/keterampilan (*skill*), Menurut Robbins (2008) keterampilan di bagi menjadi 4 kategori yaitu :
- a. *Basic Literacy Skill* : Keahlian dasar yang sudah pasti dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
  - b. *Technical Skill* : Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
  - c. *Interpersonal Skill* : Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat, dan bekerja secara tim.

d. *Problem Solving* : Keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya.;

3) Motivasi (*motivation*), motivasi adalah energi yang luar biasa dahsyat yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi terdiri dari motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang (*intrinsically motivated*) dan motivasi bisa berasal dari luar dirinya (*extrinsically motivated*). Motivasi dan etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh tiga faktor sebagai berikut : (a) pandangan seseorang tentang pekerjaan, (b) sikap dalam melakukan pekerjaan dan (c) sikap hidup produktif; dan sikap atau perilaku kerja (*attitude*), perilaku kerja menurut Robbins (2008:35) dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Robbins menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingkungan tempat mereka bekerja.

## 2.4 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagu organisasi. Menurut (Fahmi 2017, 134), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :



1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

## 2.5 Indikator Kinerja

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti 2016, 198) “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi. Sebagai kunci penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang *akuntabel*, pengelolaan sumber daya manusia menjadi prioritas pemerintah. UU No. 5/2014 12 tentang aparatur sipil negara atau ASN dijalankan berdasarkan asas *Profesionalisme, Proporsional, Akuntabel*, serta Efektif dan Efisien agar peningkatan kinerja birokrasi dapat tercapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. *Profesionalisme*
2. *Proporsional*.

3. *Akuntabel*

4. Efektif dan Efisien Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan
- 2) Menciptakan konsesus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- 3) Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja. Menurut Sedarmayanti (2014:198) ada beberapa syarat indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:
  - a) Spesifikasi dan jelas, sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
  - b) Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu: dua atau lebih yang mengukur indikator kinerja mempunyai kesimpulan sama.
  - c) Relevan, harus melalui aspek obyektif yang relevan.
  - d) Dapat dicapai, penting dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan input, output, hasil, manfaat, dan dampak serta proses.
  - e) Harus fleksibel dan sensitif terhadap perubahan/penyesuaian, pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

- f) Efektif, data/informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Dari penjelasan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi salah satu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

## 2.6 Konsep Pemerintahan Desa

Desa di Indonesia pada umumnya memiliki suatu bentuk pemerintahan yang disebut dengan pemerintahan desa, pada Pasal 1 ayat (2) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa, pengertian tentang pemerintahan desa dinyatakan yakni, Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan pengertian dan konsep tentang pemerintahan desa seperti tersebut diatas, (Maulidiah 2015, 19) maka perlu dipahami beberapa hal terkait tentang desa tersebut, yakni:

- 1) Pemerintah desa merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan
- 2) Pemerintahan desa merupakan penyelenggaraan kepentingan masyarakat setempat.

- 3) Pemerintahan desa berada dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

## 2.7 Konsep Pendamping Desa

Konsep Pendamping Desa bukan pengelola proyek pembangunan di desa. Kerja Pendampingan Desa difokuskan pada upaya memberdayakan masyarakat desa melalui proses belajar sosial. Dengan demikian, pendamping desa tidak dibebani dengan tugas-tugas pengelolaan administrasi keuangan dan pembangunan desa yang berdasarkan Undang-Undang Desa sudah menjadi tugas dan tanggungjawab pemerintah desa. Pendampingan Desa menurut Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 pasal 1 ayat (14) adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan, dan fasilitasi Desa. Selanjutnya dalam pasal 2 dijelaskan bahwa tujuan pendamping desa meliputi:

- 1) Meningkatkan kapasitas, efektivitas dan akuntabilitas pemerintahan desa dan pembangunan Desa.
- 2) Meningkatkan prakarsa, kesadaran dan partisipasi masyarakat Desa dalam pembangunan desa yang partisipatif.
- 3) Meningkatkan sinergi program pembangunan Desa antarsektor.
- 4) Mengoptimalkan aset lokal desa secara emansipatoris.

Menurut pasal 11 Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015. Tentang Pendamping Desa, Pendamping Desa bertugas mendampingi Desa dalam Penyelenggaraan pembangunan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa. Selanjutnya dalam pasal 12 dijelaskan bahwa Pendamping Desa memiliki tugas :

- 1) Mendampingi Desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa
- 2) Mendampingi Desa dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi Desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.
- 3) Melakukan peningkatan kapasitas bagi Pemerintahan Desa, lembaga kemasyarakatan Desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa.
- 4) Melakukan pengorganisasian di dalam kelompok-kelompok masyarakat Desa.
- 5) Melakukan peningkatan kapasitas Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dan mendorong terciptanya kader-kader pembangunan Desa yang baru.
- 6) Mendampingi Desa dalam pembangunan kawasan perdesaan secara partisipatif.



- 7) Melakukan koordinasi pendampingan di tingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

## 2.8 Tugas dan Fungsi Pendamping Desa

Pendamping desa adalah sebuah jabatan di bawah Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Indonesia yang pembentukannya berdasarkan Undang-Undang Desa, yang bertugas untuk meningkatkan keberdayaan masyarakat di sebuah desa.

Diawal tahun 2021 ini, ada beberapa tugas terbaru dari Pendamping Desa atau sering disebut juga Tenaga Pendamping Profesional sesuai dengan Surat Tugas 01/KP.05.01/2021. Tugas dan kewajiban dari Pendamping Desa ini, diterbitkan pada tanggal 8 Januari oleh Kementerian Desa di Jakarta. Adapun tugas dan prioritas yang perlu diperhatikan oleh Pendamping Desa dilapangan adalah sebagai berikut :

Tugas Pendamping Desa Mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat Desa;

1. Mendampingi desa dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana desa, dan pemberdayaan masyarakat desa;

2. Melakukan peningkatan kapasitas bagi Pemerintahan Desa, lembaga kemasyarakatan desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa;
3. Melakukan pengorganisasian di dalam kelompok-kelompok masyarakat desa;
4. Melakukan peningkatan kapasitas bagi Kader Pemberdayaan Masyarakat desa dan mendorong terciptanya kader-kader pembangunan desa yang baru;
5. Mendampingi Desa dalam pembangunan kawasan perdesaan secara partisipatif; dan
6. Melakukan koordinasi pendampingan di tingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
7. Fasilitasi pelaporan penggunaan dana desa tahun 2020,
8. Fasilitasi perencanaan pembangunan desa mengacu pada Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 13 Tahun 2020 tentang Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2021
9. Fasilitasi desa dalam pendataan SDGs Desa,
10. Tugas-tugas lain yang diperintahkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi.

Untuk lebih terperinci, tugas dan kewajiban itu di atur dalam Permendes PDTT Nomor 19 Tahun 2020, dimana di pasal 10 ayat (3) dijelaskan lebih detail sebagai berikut :

1. Tenaga pendamping lokal desa yang bertugas di desa dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pemula,
2. Tenaga pendamping desa yang bertugas di kecamatan dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pelaksana,
3. Tenaga pendamping teknis yang bertugas di kecamatan dengan jenjang tingkatan tenaga terampil pelaksana,
4. Tenaga ahli pemberdayaan masyarakat daerah kabupaten/kota dengan jenjang tingkatan tenaga terampil mahir,
5. Tenaga ahli pemberdayaan masyarakat daerah provinsi dengan jenjang tingkatan tenaga terampil penyelia pratama,
6. Tenaga ahli pemberdayaan masyarakat pusat dengan jenjang tingkatan tenaga terampil penyelia madya.

Selanjutnya tugas-tugas tersebut dicantumkan kembali sesuai dengan Permendes PDTT Nomor 19 Tahun 2020 pasal 10B yang berbunyi :

1) Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD)

Sebagai pendamping lokal desa di lapangan ada beberapa kegiatan yang dilakukan oleh pendamping Lokal desa dalam pendampingannya di lapangan. melaksanakan secara rutin kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan di desa yang yang berbasis lokal. Selain itu pendamping lokal

desa juga mencatat yang berkaitan dengan implementasi SDGs Desa. Hal utama lainnya adalah pendamping lokal desa melaksanakan kerja sama antar desa, dan BUM Desa ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, Melaksanakan penilaian aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa

## 2) Tenaga Pendamping Desa (PD)

Tenaga Pendamping Desa (PD) merupakan tenaga yang di prioritaskan untuk melakukan beberapa kegiatan, antara lain adalah sebagai berikut: Aktif dalam pendampingan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan desa, melakukan kerja sama antar desa, dan kerja sama desa dengan pihak ketiga, Mempercepat pengadministrasian di tingkat kecamatan terkait penyaluran, perencanaan, pemanfaatan, dan rekapitulasi pelaporan dana desa, Melakukan sosialisasi kebijakan SDGs Desa, Mentoring pendamping lokal desa dan KPMD, Terlibat aktif mencatat dan melaporkan kegiatan sehari-hari di desa dan kecamatan yang berkaitan dengan fasilitasi implementasi SDGs Desa, kerja sama antar desa, dan kerja sama desa dengan pihak ketiga ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, Terlibat aktif mencatat dan melaporkan kegiatan sehari-hari di desa atau antar Desa yang berkaitan dengan BUM Desa dan BUM Desa Bersama ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, Melaksanakan penilaian mandiri melalui aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa.

### 3) Tenaga Ahli (TA) Kabupaten

Tenaga Ahli (TA) Kabupaten mempunyai tugas sebagai berikut :

Mendampingi organisasi perangkat daerah kabupaten/kota untuk terlibat aktif dalam mendukung desa melakukan upaya pencapaian SDGs Desa, Mempercepat penyelesaian dokumen administrasi di daerah kabupaten/kota sebagai dasar penyaluran, perencanaan, pemanfaatan, dan rekapitulasi pelaporan dana desa, Memonitor kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan desa, kerja sama antar desa, dan kerja sama desa dengan pihak ketiga di daerah kabupaten/kota, Melakukan sosialisasi kebijakan SDGs Desa, Mentoring pendamping desa dan pendamping lokal desa, Mengadvokasi kebijakan percepatan laju pencapaian SDGs Desa melalui dukungan program dan/atau kegiatan pemerintah daerah kabupaten/kota yang difokuskan pada upaya pencapaian SDGs Desa, Terlibat aktif mencatat dan melaporkan kegiatan sehari-hari di daerah kabupaten/kota yang berkaitan dengan fasilitasi implementasi SDGs Desa, kerja sama antar desa, dan kerja sama desa dengan pihak ketiga ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, Terlibat aktif mencatat dan melaporkan kegiatan sehari-hari di daerah kabupaten/kota yang berkaitan dengan BUM Desa dan BUM Desa Bersama ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, Melaksanakan penilaian mandiri melalui aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, dan Meningkatkan kapasitas diri baik secara mandiri maupun melalui komunitas pembelajar.



#### 4) Tenaga Ahli (TA) Pusat

Tenaga Ahli (TA) Pusat mempunyai tugas sebagai berikut : Memonitor kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pembangunan desa, kerja sama antar desa, dan kerja sama Desa dengan pihak ketiga di tingkat pusat, Melakukan sosialisasi kebijakan SDGs Desa, Mentoring tenaga ahli pemberdayaan masyarakat provinsi, tenaga ahli pemberdayaan masyarakat kabupaten/kota, pendamping desa dan pendamping lokal desa, Mengadvokasi kebijakan percepatan laju pencapaian SDGs Desa melalui dukungan program dan/atau kegiatan kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian serta Pihak Ketiga yang difokuskan pada upaya pencapaian SDGs Desa, Terlibat aktif mencatat dan melaporkan kegiatan sehari-hari di tingkat pusat yang berkaitan dengan fasilitasi implementasi SDGs Desa, kerja sama antar desa, dan kerja sama desa dengan Pihak Ketiga ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa, Terlibat aktif mencatat dan melaporkan kegiatan sehari-hari di tingkat pusat yang berkaitan dengan BUM Desa dan BUM Desa Bersama ke dalam aplikasi laporan harian dalam Sistem Informasi Desa,

### 2.9 Pengertian Dana Desa

Dana Desa adalah dana yang dialokasikan dalam APBN yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dana Desa dihitung menggunakan dua aspek yaitu pemerataan dan

keadilan. Aspek pemerataan tercermin dari alokasi dasar dimana setiap desa mendapatkan nilai yang sama. Sedangkan keadilan tercermin dari formula yang ditetapkan berdasarkan beberapa komponen dalam desa tersebut. Alokasi dasar pada tahun 2017 menggunakan formula 90 persen dari total dana desa dimana setiap desa mendapatkan jumlah merata dari pagu alokasi dasar setiap kota. Sedangkan 10 persen sisanya dialokasikan dengan perhitungan tertentu untuk setiap desa. Pagu dana desa ditetapkan dalam APBN atau APBN-P.

Menurut Undang-Undang Desa, Dana Desa didefinisikan sebagai dana yang bersumber dari APBN yang diperuntukan bagi Desa yang ditransfer melalui APBD Kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan, kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat.

### **1. Sumber dan Mekanisme Penyaluran Dana Desa**

Berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2014 Tentang Dana Desa yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), dialokasikan secara berkeadilan berdasarkan:

- a) Alokasi dasar. Alokasi yang dihitung memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis Desa setiap Kabupaten/Kota.

Mekanisme penyaluran Dana Desa terbagi menjadi 2 (dua) tahap yakni tahap mekanisme transfer APBN dari Rekening Kas Umum Negara (RKUN) ke Rekening Kas Umum Daerah (RKUD) dan tahap mekanisme transfer APBD

dari RKUD ke kas desa. Mekanisme pencairan dana dan penyaluran Dana Desa selengkapnya seperti di bawah ini.

- 1) Pencairan Dana Desa dilakukan bertahap dengan presentase tertentu yang telah ditetapkan.
- 2) Pencairan pertama diajukan oleh Kepala Desa kepada Bupati melalui Camat disertai dengan kelengkapan administrasi yang telah ditentukan.
- 3) Pencairan tahap kedua, dapat dilakukan apabila penggunaan pada pencairan pertama sudah dipertanggungjawabkan baik secara administratif, secara teknis dan secara hukum.
- 4) Pencairan baik tahap pertama maupun kedua dilakukan dengan pemindah bukuan dana dari kas daerah ke rekening kas desa.
- 5) Penyaluran Dana Desa dari kas desa kepada pelaku aktivitas (pemimpin pelaksana kegiatan).

Berikut ini adalah prosedur pencairan dana desa kepada pemimpin pelaksana kegiatan,

- 1) Bendahara desa mengajukan Surat Permintaan Pembayaran (SPP) kepada Kepala Desa melalui Sekretaris desa yang dilampiri dengan Rencana Kebutuhan Desa (RKD) dan bukti-bukti pengeluaran dana sebelumnya.
- 2) Sekretaris desa melakukan verifikasi (penelitian) berkas kelengkapan SPP dan apabila telah dinyatakan lengkap, sekretaris desa menerbitkan Surat Perintah Membayar (SPM) yang ditandatangani oleh Kepala Desa.

- 3) Bendahara desa setelah menerima SPM dan surat rekomendasi Camat mencairkan kepada pemegang kas desa pada bank yang ditunjuk.
- 4) Dana yang telah dicairkan oleh bendahara desa dibukukan kedalam Buku Kas Umum (BKU) untuk selanjutnya diserahkan kepada pimpinan kegiatan disertai dengan bukti penerimaan.

## 2. Tujuan Dana Desa

Dalam Undang-Undang Desa No. 6 Tahun 2014, desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai 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 Keatuan Republik Indonesia. Dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, tujuan disalurkannya dana desa adalah sebagai bentuk komitmen negara dalam melindungi dan memberdayakan desa agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis. Dengan adanya Dana Desa, desa dapat menciptakan pembangunan dan pemberdayaan desa menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera.

Sementara tujuan Dana Desa adalah:

- 1) Mengatasi kemiskinan dan mengurangi kesenjangan.
- 2) Meningkatkan kualitas perencanaan dan penganggaran pembangunan di tingkat desa dan pemberdayaan masyarakat desa.
- 3) Mendorong pembangunan infrastruktur pedesaan yang berlandaskan keadilan dan kearifan lokal.

- 4) Meningkatkan pengamalan nilai-nilai keagamaan, sosial, budaya dalam rangka mewujudkan peningkatan kesejahteraan sosial.
- 5) Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat desa
- 6) Mendorong peningkatan keswadayaan dan gotong royong masyarakat desa.
- 7) Meningkatkan pendapatan desa dan masyarakat desa melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

Penggunaan Dana Desa yang diterima pemerintah desa 30% Dana Desa dipergunakan untuk operasional penyelenggaraan pemerintah desa dalam pembiayaan operasional desa, biaya operasional BPD, biaya operasional tim penyelenggara Dana Desa. Sedangkan 70% dana desa dipergunakan untuk pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan sarana dan prasarana ekonomi desa, pemberdayaan dibidang pendidikan, kesehatan, pemberdayaan ekonomi masyarakat terutama untuk mengentaskan kemiskinan dan bantuan keuangan kepala lembaga masyarakat desa, BUMDes, kelompok usaha sesuai potensi ekonomi masyarakat desa, serta bantuan keuangan kepada lembaga yang ada di desa seperti LPMD, RT, RW, PKK, Karang Taruna, Linmas.

Dengan adanya Dana Desa menjadikan sumber pemasukan di setiap desa akan meningkat. Meningkatnya pendapatan desa yang diberikan oleh pemerintah untuk meningkatkan sarana pelayanan masyarakat berupa pemenuhan kebutuhan dasar, penguatan kelembagaan desa dan kegiatan lainnya yang dibutuhkan masyarakat desa yang diputuskan melalui Musrenbang Desa.



Tetapi dengan adanya Dana Desa juga memunculkan permasalahan baru, yaitu tak sedikit masyarakat yang mengkhawatirkan tentang pengelolaan Dana Desa. Hal ini berkaitan dengan kondisi perangkat desa yang dianggap masih rendah kualitas SDM-nya, dan belum kritisnya masyarakat atas pengelolaan anggaran pendapatan dan belanja desa (APBDesa) sehingga bentuk pengawasan yang dilakukan oleh masyarakat tidak dapat maksimal.

### 3. Prioritas Dana Desa

Dana Desa diprioritaskan untuk pembiayaan pelaksanaan program dan kegiatan berskala lokal desa dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa dan kualitas hidup masyarakat serta penanggulangan kemiskinan. Prioritas Dana Desa dialokasikan untuk membiayai bidang pemberdayaan masyarakat didasarkan atas kondisi dan potensi desa, sejalan dengan pencapaian target RPJMDes dan RKPDes setiap tahunnya, melalui:

- 1) Dana Desa diprioritaskan untuk pemenuhan kebutuhan dasar meliputi:
  - a) Pengembangan pos kesehatan Desa dan Polindes;
  - b) Pengelolaan dan pembinaan Posyandu; dan
  - c) Pembinaan dan pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD).
- 2) Dana Desa diprioritaskan untuk pembangunan sarana dan prasarana desa, yang diantaranya dapat meliputi:
  - a) Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana jalan desa;   
Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana jalan usaha tani;
  - b) Pembangunan dan pemeliharaan sarana dan prasarana embung desa;

- c) Pembangunan energi baru dan terbarukan;
  - d) Pembangunan dan pemeliharaan sanitasi lingkungan;
  - e) Pembangunan dan pengelolaan air bersih berskala desa
  - f) Pembangunan dan pemeliharaan irigasi tersier;
- 3) Dana Desa diprioritaskan untuk pengembangan potensi ekonomi lokal guna meningkatkan kapasitas masyarakat desa dalam pengembangan wirausaha, peningkatan pendapatan, serta perluasan skala ekonomi masyarakat desa.

Berdasarkan prinsip pengelolaan Dana Desa bagian yang tak terpisahkan dari pengelolaan keuangan Desa dalam APBD, seluruh kegiatan yang dibiayai Dana Desa direncanakan, dilaksanakan dan dievaluasi secara terbuka dengan melibatkan seluruh lapisan masyarakat desa, semua kegiatan harus dipertanggung jawabkan secara administratif, secara, teknis, dan secara hukum. Dana Desa dipergunakan secara terarah, ekonomis, efisien, efektif, berkeadilan, dan terkendali. (Sumber: <https://www.pengadaan.web.id/2020/01/dana-desa-adalah.html>)

## 2.10 Kajian Penelitian Terdahulu

1. Fakhriatul Jannah, 2020. Judul penelitian: Peran Pendamping Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat Di Gampong Lhong Cut Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh. Pendamping desa memiliki peranan cukup penting dalam pengembangan sebuah desa. Salah satu tugasnya adalah mendampingi desa dalam berbagai kegiatan yang dilakukan masyarakat. Mengarahkan aparatur

desa dalam mengelola anggaran dana, dan ikut berperan dalam pemberdayaan masyarakat. Faktanya masih ada pendamping desa relatif belum maksimal melaksanakan peranan dalam memberdayakan masyarakat secara baik. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana peran pendamping desa dalam pemberdayaan masyarakat, serta apa faktor penghambat pendamping desa dalam pemberdayaan masyarakat di Gampong Lhong Cut, Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh. Metode penelitian ini yaitu Deskriptif-Kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran pendamping desa dalam pemberdayaan masyarakat Gampong Lhong Cut relatif belum maksimal dilakukan. Belum maksimalnya dapat dilihat dari 3 indikator peran pendamping desa. seperti, kurangnya partisipasi masyarakat, program yang tidak berkembang dan kurangnya pengawasan dari pendamping desa. Adapun faktor penghambat terwujudnya pemberdayaan masyarakat adalah oleh 3 (tiga) faktor penghambat, yaitu kualitas, aksebilitas dan koordinasi. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa peran pendamping desa dalam pemberdayaan masyarakat digampong Lhong Cut belum maksimal dikarenakan kurangnya pengetahuan pendamping desa dalam memberdayakan masyarakat, keterbatasan waktu untuk menjangkau seluruh gampong, dan kurangnya koordinasi aparatur gampong dengan pendamping desa.

2. Penelitian Berjudul Peran Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa (Penelitian di Desa Bangunjiwo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul

Daerah Istimewa Yogyakarta. Dana desa sebagai perwujudan dari kebijakan Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) merupakan ujung tombak dari pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat di desa. Oleh karena itu sejalan dengan kebijakan Dana Desa, maka Pendampingan Desa berupaya untuk mensukseskan Kebijakan Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) melalui Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015. Namun dalam proses pelaksanaan kebijakan dana desa dan pendampingan yang dilakukan oleh pendamping desa masih belum sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan terkait. Bahwa ada fenomena dimana pendamping desa melaksanakan tugas dan fungsinya tidak sesuai dengan peran yang telah ditetapkan dan bahwa tingkat korupsi di desa dari tahun 2015 terus meningkat. Menimbang betapa pentingnya sebuah pengelolaan terhadap sumber anggaran dana desa sebagai instrumen pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Maka pengelolaan dana desa dari pihak luar desa sangat dibutuhkan, sehingga perlu adanya peran dari struktur eksternal desa yaitu melalui upaya pendamping desa. Maka yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah ingin mengetahui peran pendamping desa dalam kaitannya dengan pengelolaan dana desa di Desa Bangunjiwo Kecamatan Kasihan Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Sedangkan dalam menentukan informan peneliti menggunakan teknik purposive sampling dimana peneliti memilih informan berdasarkan pertimbangan tertentu sehingga diperoleh informan dengan jumlah 12 orang. Adapun hasil dan pembahasan dalam penelitian ini ialah bahwa peran pendamping dalam proses pengelolaan dana desa belum sesuai dengan tugas dan fungsi pendampingan menurut Permendes no3 tahun 2015. Peran pendamping dalam memberikan pengarahan yaitu hanya memberikan arahan-arahan yang bersifat administratif saja, memberikan 33 pengarahan agar dana desa tidak keluar dari asas undangundang desa. Lebih jauh, dilihat dari perannya sebagai fasilitator, fatilitasi yang dilakukan pendamping hanya dilakukan dengan pemerintah desa saja sehingga relasi dan kontribusi terkait pemberdayaan kepada masyarakat tidak begitu signifikan. Sebagai pengorganisasi pendamping belum sesuai dengan fungsi dan tugas yang ditetapkan yaitu mampu mengorganisasikan masyarakat hal ini terjadi karena kurang interaksi antara pendamping dan masyarakat.Kejaidan ini juga dikarenakan program program yang bersumber dari dana desa ini kebanyakan digunakan untuk pembangunan fisik saja. Disisi lain pendamping juga telah membantu pemerintah desa dalam proses pemberian informasi terkait dana desa serta mengarahkan agar dana desa terserap sesuai dengan ketentuan yang ada sehingga tidak terjadi kesalahan dalam pengeloaan. Dari kajian penelitian terdahulu pana



penelitian ini tidak terdapat kesamaan dan walaupun ada merupakan kajian pustaka yang berkaitan subtema dalam penelitian ini sebagai bahan rujukan saja

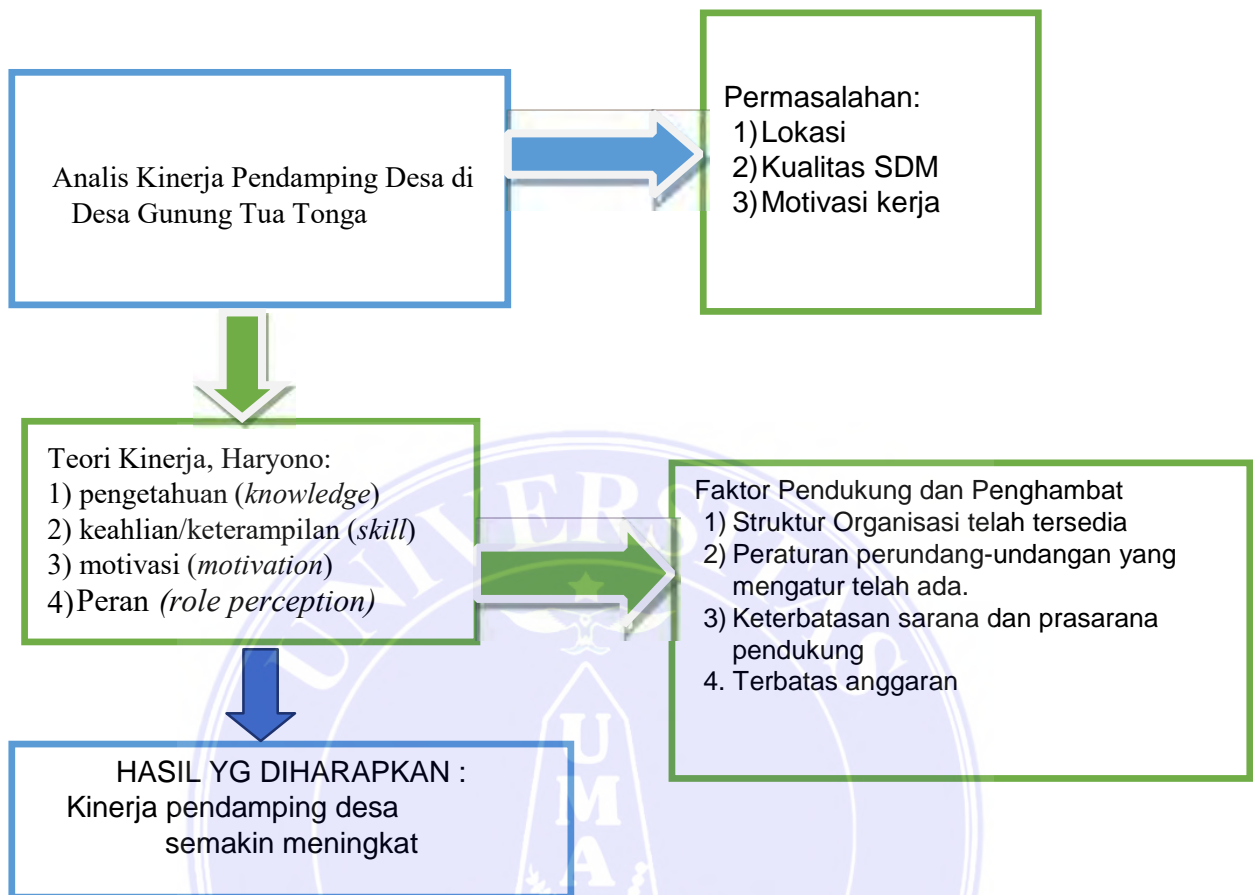
3. Nama Penulis Al Juffri Judul Penelitian, Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Variabel Kinerja Pegawai  
1. Populasi dan Sampel Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Metode Analisis Data Deskriptif Kualitatif Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan kabupaten karimun yang terdiri dari 8 indikator yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif, dan Pemecahan Masalah, Kerjasama, Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi. Jadi, berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun Tergolong cukup baik.
4. Nama Penulis Herjuliani Judul Penelitian Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjungpinang Variabel Kinerja Pegawai  
2. Populasi dan Sampel Pegawai Kantor Kelurahan Melayu Kota Piring Tanjungpinang Metode Analisis Data Deskriptif Kualitatif Hasil Penelitian Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis kinerja pegawai pada kantor kelurahan melayu kota piring tanjungpinang sudah memenuhi harapan dan sesuai dengan arahan yang telah diberikan tetapi masih ada

pegawai yang terlambat dan tidak tepat waktu, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak 100%

Dari kajian penelitian terdahulu pana penelitian ini tidak terdapat kesamaan dan kalaupun ada merupakan kajian pustaka yang berkaitan subtema dalam penelitian ini sebagai bahan rujukan saja.

### **2.11 Kerangka Pikir Penelitian**

Berdasarkan teori kinerja maka untuk mengetahui Analisis Kinerja Pendamping desa di Desa Gunung Tua Tonga kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Menghindari bias makna dalam penelitian, maka penelitian ini harus memiliki arah yang menjadi fokus dari penelitian. Berdasarkan uraian diatas maka model kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Berpikir Peneliti

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, yang berlangsung dalam latar yang wajar dengan menggunakan paradigma fenomenologis karena bertujuan memahami fenomena-fenomena yang terjadi dalam subjek penelitian. Dalam penelitian kualitatif dikenal dengan istilah subjek penelitian. Menurut (Suliyanto 2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kualitatif, dimana data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau bilangan sehingga hanya berbentuk pernyataan-pernyataan atau kalimat. Subjek penelitian dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah informan, yaitu orang yang memberikan informasi mengenai data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Informasi ini dapat berupa situasi dan kondisi latar belakang penelitian.

Pemanfaatan informan dalam penelitian kualitatif adalah untuk menjaring banyak informasi yang dibutuhkan secara mendalam dengan waktu yang singkat. Dengan memanfaatkan informan, peneliti juga dapat melakukan tukar pikiran atau membandingkan kejadian yang ditemukan dari subjek lainnya.

Menurut (Basuki 2006) Langkah-langkah penelitian kualitatif yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Langkah pertama/persiapan: mempertimbangkan fokus dan memilih topik, menyatakan masalah dan merumuskan pendahuluan pernyataan, menyatakan masalah dan merumuskan pendahuluan pernyataan.
2. Langkah kedua/ penjelajahan yang luas: mencari lokasi/ subjek potensial, memilih lokasi/ subjek yang dianggap cocok, menguji kecocokan lokasi/ subjek luas, eksplorasi, mengembangkan rencana umum, melakukan kajian percobaan/mengumpulkan data awal, merevisi rencana umum.
3. Langkah ketiga/memusatkan diri pada himpunan aktivitas yang terfokus: mengumpulkan data, menyempurnakan rencana penelitian/ penjelasan fokus, aktifitas terfokus, menyempitkan pengumpulan data, analisis data, menulis temuan dalam hal ini kuisisioner.

Metode dalam penelitian ini dimaksudkan agar peneliti dapat mengetahui dan menggambarkan secara lugas dan terperinci mengenai Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

### 3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti adalah:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan. Yang termasuk data primer adalah transkrip hasil wawancara dengan responden, serta dokumentasi yang ada di Kantor Desa Gunung Tua Tonga di Kecamatan Padang Bolak di Kabupaten Padang Lawas Utara.



2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer yang bersumber dari buku, jurnal, laporan tahunan, literature dan dokumen lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

### 3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Desa Gunung Tua Tonga di Kecamatan Padang Bolak di Kabupaten Padang Lawas Utara. Sedangkan jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dengan maksud memahami fenomena, persepsi, motivasi, tindakan dan pandangan responden dalam bentuk cerita rinci dari hasil pengamatan dilapangan terkait Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2022 sampai bulan Juli 2022.

**Tabel 3.1 Jadwal Penelitian**

No	Uraian kegiatan	Januari		Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli		
		2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
1	Pengajuan Judul	■																								
2	Penyusunan Proposal		■	■																						
3	Seminar Proposal				■																					
4	Penelitian				■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■											
5	Bimbingan							■	■	■	■	■	■	■												
6	Seminar Hasil															■										
7	Bimbingan																■	■	■							
8	Sidang tertutup																					■				
9	Jilid Lux																									
10	Mengajukan berkas Acc Tesis																								■	

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah:

#### 1. Wawancara

Menurut (Rumengan 2013), wawancara merupakan kegiatan percakapan dengan maksud dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan, dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pernyataan yang diberikan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa wawancara merupakan suatu bentuk komunikasi yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun jarak jauh, untuk membahas dan menggali informasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu pula.

#### 2. Observasi

Observasi merupakan salah satu dasar fundamental dari semua metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Tujuan penggunaan metode Observasi ini adalah untuk mencatat hal-hal yang berhubungan dengan penelitian, mendokumentasikan, berinteraksi, dan mengamati langsung subjek penelitian. terkait kegiatan yang dilakukan oleh pendamping desa dalam Mengelola Dana Desa di Desa Gung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

### 3. Studi Pustaka

Dalam studi pustaka peneliti menggunakan berbagai media dan sumber seperti koran, majalah, buku, internet, jurnal, dan sebagainya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan juga sumber dari laporan Kecamatan di Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Teknik penelitian ini adalah kualitatif dan pada penelitian ini dilakukan pada Proses analisis data dalam penelitian kualitatif berlangsung sebelum peneliti ke lapangan, kemudian selama di lapangan dan setelah di lapangan, sebagaimana yang diungkapkan oleh (Sugiyono 2008 ; 333-345) bahwa “analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data dan memilih mana yang penting serta mana yang perlu dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami”. “Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan pemarkan kesimpulan” (Sugiyono 2008), langkah-langkah tersebut antara lain:

#### 1. Reduksi Data

Merupakan langkah awal dalam menganalisa data dalam penelitian ini. Kegiatan reduksi data dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam memahami data yang telah dikumpulkan. Data yang telah dikumpulkan dari lapangan melalui wawancara dan observasi direduksi dengan

cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok dan penting, mengklasifikasikan sesuai fokus yang ada pada masalah dalam penelitian ini. Proses mereduksi data dalam penelitian ini merupakan bagian dari analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan baik sehingga proses kesimpulan akhir nanti terlaksana dengan baik.

## 2. Penyajian Data (*Display Data*)

Dalam proses penyajian data peneliti menyajikan data secara jelas dan singkat untuk memudahkan dalam memahami masalah-masalah yang diteliti, baik secara keseluruhan maupun bagian demi bagian. Prinsip dasar penyajian data adalah membagi pemahaman kita tentang sesuatu hal pada orang lain. Oleh karena ada data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tidak dalam bentuk angka, penyajian biasanya berbentuk uraian kata-kata dan tidak berupa tabel-tabel dengan ukuran-ukuran statistik.

## 3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dan verifikasi adalah bagian ketiga dan merupakan unsur penting dalam teknik analisis data pada penelitian kualitatif. Dari proses pengumpulan data, peneliti mulai mencatat semua fenomena yang terjadi dalam proses evaluasi peran pendamping desa

### 3.6 Pengujian Keabsahan Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif menggunakan triangulasi atau Keabsahan Penelitian, penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan yang juga disebut pendekatan investigasi karena biasanya peneliti mengumpulkan data dengan cara bertatap muka langsung dan berinteraksi dengan orang-orang di tempat penelitian. Sekalipun demikian, data yang dikumpulkan dari penelitian kualitatif memungkinkan untuk dianalisis kembali melalui teknik triangulasi, peneliti menggunakan triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data.

Triangulasi adalah pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dari hasil triangulasi ini maka peneliti membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara terdapat adanya kesinkronan antara pengamatan peneliti tentang Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Mengelola Dana Desa Di Wilayah Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Dan ini terjawab pada saat peneliti melakukan wawancara dengan informan, peneliti mendapatkan informasi yang tidak jauh berbeda dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti dan hasil wawancara dengan informan.

Peneliti dalam menemukan keabsahan temuan tentang maka, teknik yang digunakan dalam pemeriksaan adalah;

- 1) Perpanjangan keikutsertaan pengamat
- 2) Triangulasi (Tohirin 2013, 72)



### 3.7 Sumber Data dan Informan Penelitian

Dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Namun untuk melengkapi data penelitian dibutuhkan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

#### 1. Sumber Data Primer

Data primer adalah pengambilan data dengan instrumen pengamatan, wawancara, catatan lapangan dan penggunaan dokumen. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dengan teknik wawancara informan atau sumber langsung. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

#### 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan obyek yang akan diteliti pada penelitian ini. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder ini akan mempermudah peneliti untuk mengumpulkan data-data dan menganalisis hasil dari penelitian ini yang nantinya dapat memperkuat temuan dan menghasilkan penelitian yang mempunyai tingkat

### 3. Validitas yang Tinggi.

Dalam menentukan informan dalam penelitian ini adalah orang-orang yang dianggap memiliki informasi kunci (*key informan*) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Teknik yang digunakan adalah “depth interview” atau wawancara mendalam sehingga informasi dan data dapat digali sesuai dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi *informan* dalam penelitian ini sebanyak 7 orang yaitu :

Kepala Desa Gunung Tua Tonga dan Camat Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. Peneliti memperoleh data melalui beberapa informan antara lain adalah; Kades Gunung Tua Tonga, Sekretaris Desa, Bendahara Desa, Kaur Pembangunan Desa, Badan Perwakilan Desa, Tokoh Pemuda, Pendamping Desa.

### 3.8 Defenisi Konsep dan Defenisi Operasional

#### a. Defenisi Konsep;

1. Analisis : Analisis adalah kegiatan berpikir untuk menguraikan suatu keseluruhan dari bagian-bagian dalam satu keseluruhan terpadu.
2. Kinerja : Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau sebagai gambaran mengenai tentang besar kecilnya hasil yang dicapai dari suatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi, misi suatu organisasi yang bersangkutan.

3. Dana Desa : Dana Desa adalah dana yang dialokasikan dalam APBN yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.
  4. Pendamping Desa: **Pendamping desa** adalah sebuah jabatan di bawah Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Indonesia yang pembentukannya berdasarkan Undang-Undang Desa, yang bertugas untuk meningkatkan keberdayaan masyarakat di sebuah desa
  5. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai 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 Keatuan Republik Indonesia ( UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa)
- b. Defenisi operasional

Haryono, S (2018:13) mengemukakan 3 (tiga) indikator kinerja individu sebagai berikut:

- 1 Pengetahuan (*knowledge*), pengelolaan terhadap pengetahuan sangat diperlukan agar dapat melakukan pembelajaran dan mendukung pekerjaan, menghasilkan nilai baru serta meningkatkan produktivitas

kerja. Pengetahuan (*knowledge*) umumnya timbul dalam pengalaman, muncul dari perenungan (*reflection*), dan berkembang melalui kesimpulan (*Inference*).

2 keahlian/keterampilan (*skill*), Menurut Robbins (2008) keterampilan di bagi menjadi 4 kategori yaitu :

a) *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

b) *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.

c) *Interpersonal Skill*: Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang, memberi pendapat, dan bekerja secara tim.

d) *Problem Solving*: Keahlian seseorang dalam memecahkan masalahnya dengan menggunakan logikanya.;

3 Motivasi (*motivation*), motivasi adalah energi yang luar biasa dahsyat yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi terdiri dari motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang (*intrinsically motivated*) dan motivasi bisa berasal dari luar dirinya (*extrinsically motivated*). Motivasi dan etos kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh

tiga faktor sebagai berikut : (a) pandangan seseorang tentang pekerjaan, (b) sikap dalam melakukan pekerjaan dan (c) sikap hidup produktif; dan sikap atau perilaku kerja (*attitude*)





## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianalisa dalam pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ;

1. Bagaimana kinerja Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak
2. Apa saja yang menjadi kendala yang dihadapi Pendamping Desa Dalam Pengelolaan Dana Desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak.

1. Kinerja Pendamping Desa dalam mengelola dana desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak berdasarkan analisis dan teori yang peneliti gunakan menunjukkan bahwa keahlian, kompetensi dan motivasi kinerja secara umum berjalan sesuai tugas pokok dan fungsinya, namun secara khusus masih belum optimal karena keterbatasan ruang gerak, tingkat pendidikan dan pengetahuan.
2. Faktor kendala utama yang dihadapi pendamping desa dalam mengelola dana desa di Desa Gunung Tua Tonga Kecamatan Padang Bolak terletak pada luas area wilayah kerja di mana satu pendamping desa bertugas di

beberapa desa. Keahlian dalam pengelolaan dana masih sebatas administratif dan belum mengarah pada aspek pengembangan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar menggali lebih dalam masalah dan tantangan yang dihadapi oleh pendamping desa baik dalam konteks struktural kelembagaan maupun dalam konteks kultural.
2. Bagi pendamping desa agar memahami aspek utama tugas pokok dan fungsi sebagai pendamping desa serta memahami aspek kelemahan agar bisa ditingkatkan lebih profesional lagi.
3. Bagi perangkat pejabat baik pada level desa, kecamatan dan kabupaten agar lebih fokus pada pengembangan diri pendamping desa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. *Metode penelitian Psikologi*. 2. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2019.
- Desa, Peraturan Menteri. *Pembangunann Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3*. Tentang Pendampingan Desa Pasal 12 Ayat 1, tahun 2015.
- Fahmi, Irham. *Aanalisi Laporan Keuangan* . Bandung : Alfabeta, 2017.
- Komaruddin. *Peran Pendamping Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi di Pekon Paku Kecamatan Kelumbayan Tanggamus*. Lampung: Raden Intan, 2018.
- Mahmudi. *Menejemen Kinerja Sektor Publik*. Edited by 2. Yogyakarta: UPP STIMYKPN, 2015.
- Maulidiah, Rauf Rahyunir dan Sri. *Pemerintahan Desa*. Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2015.
- Mubarak, Z. *Evaluasi Pemberdayaan Masyarakat Ditinjau dari Proses Penegmbangan Kapasitas Pada Program PNPM Mandiri Perkotaan di Desa Sastrodirjan Kabupaten Pekalongan* . Semarang: Undip, 2010.
- Mulyadi, Supratekti, Fathia Fairuza. *Evaluasi Program*. Jakarta: Lembaga Pengembangan, 2015.
- Pemerintah, Peraturan. *Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*. 2014.

- Rumengan, Jemmy. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013.
- Sedarmayanti. *Menejemen Sumber Daya Manusia Repormasi Birokrasi dan Menejemen pegawai Negeri Sipil*. Vol. 15. Bandung: PT Refika Adiatama, 2016.
- Solekhan, Moch. *Penyelenggaraan pemerintah desa berbasis partisipasi masyarakat*. Malang: Setara Press, 2014.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Suharsimi Arikunto, Abdul Jabar. *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Suliyanto. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2018.
- Sutrisno, Edy. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edited by 8. Jakarta: Prenada Media Group, 2016.
- Sugiarso, Agus Riyadi, Rusmadi, *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pemanfaatan Tanah Pekarangan (PTP) untuk Konservasi dan Wirausaha Agribisnis di Kelurahan Kedung Pane Kota Semarang*, DIMAS (17) 2, Nopember 2017.
- Tayibnapis, farida Y. *Evaluasi Program*. Jakarta: Rineka Cipta, 2008.
- Tohirin. *Penelitian Kualitatif dalam pe3ndidikan dan Bimbingan Konseling*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Widyoko, Eko Putro. *Evaluasi Program Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Wirawan. *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi Program : Pengembangan Sumber Daya Manuasia, Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa
- Peraturan Bupati Padang Lawas No 16 Tahun 2018 Tentang Pendelegasian Kewenangan Bupati Dalam Pelaksanaan Evaluasi Rancangan Peraturan Desa Tentang Anggaran Dan Belanja Desa Kepada Camat.



Rezky Susanti *Efektifitas Pendamping Desa Dan Partisipasi Masyarakat Dalam Pembangunan Infrastruktur Pedesaan Di Desa Sekodi Kecamatan Bengkalis. Kabupaten Bengkalis. . 2018.*



**Lampiran :**



