

KINERJA TENAGA PENDAMPING LOKAL DESA DALAM PEMBANGUNAN FISIK DI DESA SELACAI KECAMATAN CIPAKU KABUPATEN CIAMIS

Iing Abdurrohim¹, Kiki Endah², Neti Sunarti³

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia^{1,2,3}

E-mail: iingabdurrohim12@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil observasi yang menemukan beberapa permasalahan terkait Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis yaitu: Pendamping Lokal Desa tidak memahami tugasnya dengan baik, sibuk mengerjakan laporan kinerjanya, kurangnya komunikasi yang dilakukan dengan pemerintah desa, kurangnya pengawasan terhadap program pembangunan fisik desa, dan kurangnya jiwa kepemimpinan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa. Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Informan dalam penelitian ini sebanyak 8 orang. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data melalui reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Dari hasil penelitian, dapat diketahui kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa sudah berjalan baik akan tetapi belum optimal. Dalam dimensi prestasi kerja, kuantitas kerja pendamping belum mencapai angka 100%, yang disebabkan Pendamping Lokal Desa mendampingi 3 desa, upaya yang dilakukan yaitu Pendamping Desa menerjunkan Pendamping Lokal Desa lain untuk mewakili Pendamping Lokal Desa yang tidak bisa hadir sehingga tugas pendampingan bisa tetap berjalan. Dalam dimensi keahlian, kerja sama dari Pendamping Lokal Desa kurang, yang disebabkan pendamping tidak terjun ke lapangan, upaya yang dilakukan pendamping terjun langsung ke lapangan untuk melihat situasi dan kondisi kebutuhan masyarakat. Dalam dimensi perilaku pendamping sudah menjalankan perilaku tanggung jawab, kejujuran, dan kedisiplinan dalam bekerja. Dalam dimensi kepemimpinan, jiwa kepemimpinan Pendamping Lokal Desa tidak bisa sepenuhnya diterapkan didalam musyawarah perencanaan pembangunan desa, upaya yang dilakukan cukup memberikan masukan dan arahan sesuai dengan aturan pembangunan yang berlaku.

Kata Kunci : *Kinerja, Pendamping Lokal Desa, Pembangunan Fisik, Pemerintah Desa Selacai*

PENDAHULUAN

Pembangunan merupakan bentuk perubahan sosial yang terarah dan terencana melalui berbagai macam kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat bangsa Indonesia seperti termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 telah mencantumkan tujuan pembangunan nasional. Kesejahteraan masyarakat adalah suatu keadaan yang selalu menjadi cita-cita seluruh bangsa di dunia ini. Adanya pembangunan Desa, sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa, memang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup masyarakat Desa, dengan mendorong pembangunan Desa mandiri yang berkelanjutan serta memiliki ketahanan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Upaya mengurangi kesenjangan antara Desa dan kota dilakukan dengan mempercepat pembangunan Desa-Desa mandiri. Untuk itu dalam implementasinya Peresiden menetapkan Peraturan Presiden No. 12 tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Kementerian desa membentuk Pendamping Desa yang ditempatkan diberbagai wilayah yaitu dari tingkat Provinsi, Kabupaten, Kecamatan, dan Desa.

Untuk membantu kerja Pendamping Desa yang berkedudukan di tingkat kecamatan, maka dianggap perlu adanya Pendamping Lokal Desa

(PLD) yang berkedudukan langsung di Desa. Maka diterbitkanlah payung hukum yang lebih tinggi dari permedesa nomor 3 tahun 2015, yaitu PP 47 tahun 2015 tentang perubahan atas PP 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa. Dari PP 47 tahun 2015, pada pasal 129 telah menambahkan Pendamping Lokal Desa termasuk bagian dari tenaga Pendamping Profesional.

Keberadaan pendamping Desa, harus bergerak cepat dalam membangun strategi dalam menuntaskan kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial, tentunya sasaran adalah pembangunan fisik, dan sarana prasarana desa dengan tujuan membuka seluas-luasnya terhadap pembangunan desa. Keberadaan pendamping desa, dibentuk guna menyelenggarakan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat desa setempat. Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendamping Desa bahwa pendamping desa adalah bertugas mendampingi desa dalam penyelenggaraan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Salah satu tugas dari tenaga pendamping lokal desa yang tercantum dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015 Pasal 12 menyebutkan tugas pendamping desa adalah “mendampingi Desa dalam

perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa” berdasarkan hasil observasi awal peneliti, kinerja tenaga pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik belum dijalankan dengan baik, hal itu dapat dilihat dari beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Didalam prestasi kerja yang meliputi kualitas kerja yang diukur dari baik dan benarnya dalam bekerja Pendamping Lokal Desa tidak memahami tugasnya dengan baik, hal ini dibuktikan dengan pendamping lokal desa tidak menjalankan seluruh tugas pokoknya seperti mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan terhadap pembangunan fisik desa, Pendamping Lokal Desa hanya sibuk untuk mengerjakan laporan kerjanya yang menjadi salah satu bentuk tanggung jawabnya kepada pendamping desa yang berada dikecamatan.
2. Kurangnya komunikasi yang dilakukan Pendamping Lokal Desa dengan pemerintah Desa, hal ini dibuktikan dengan kerja sama keduanya yang kurang, sehingga pemerintah desa dan pendamping lokal desa pada saat proses pembangunan fisik desa berjalan sendiri-sendiri.
3. Kurangnya pengawasan dari Pendamping Lokal Desa terhadap program pembangunan fisik desa,

hal ini dibuktikan pada saat pembangunan berlangsung pendamping lokal desa tidak hadir di lokasi.

4. Kurangnya jiwa kepemimpinan dari Pendamping Lokal Desa, hal ini dibuktikan ketika proses perencanaan pembangunan dalam musyawarah Desa, kurang memberikan masukan, dan mengambil keputusan terhadap penentuan prioritas pembangunan desa.

Berdasarkan atas permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dengan judul : “Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: Bagaimana Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis?

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* (pelaksanaan dari sebuah tanggung jawab) yaitu suatu pekerjaan lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015:131), “kinerja individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu”.

Berdasarkan uraian di atas kinerja merupakan pencapaian seseorang berdasarkan tugas yang harus dicapai dengan kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2003: 147) kinerja (*performance*) adalah :

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Hasil kerja seorang pegawai berdasarkan tujuan dari organisasi/instansi yang legal.

Berdasarkan pengertian di atas dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan yang berorientasi pada standar hasil kinerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Widodo, 2015:133) kinerja dari individu dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya :

1. Kualitas dan kemampuan individu, yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai (individu).
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan sarana kerja dan lingkungan kerja. Dengan adanya sarana kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja dari pegawai (individu) meningkat.
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan individu, sarana pendukung, dan supra sarana.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:133), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yakni sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Baik tidaknya kinerja seorang pegawai dipengaruhi dengan banyak faktor, termasuk faktor *eksternal* dan *intenal*.

Berdasarkan pengertian di atas dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja tidak terlepas dari kualitas dan kemampuan individu, yang meliputi prestasi kerja, keahlian, perilaku, dan lingkungan tempat kerja.

Penilaian Kinerja

Menurut Certo 1984 (dalam Widodo, 2015:137), penilaian kerja merupakan : “proses penelusuran kegiatan pribadi personal pada masa tertentu dan menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen”. Penilaian kinerja merupakan proses pencarian data kerja seorang pegawai berdasarkan hasil karya yang telah dilaksanakannya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2010), megemukakan bahwa penilaian kinerja/pegawai merupakan : “Evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan, penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu barang”.

Evaluasi yang sistematis terhadap seorang pegawai berdasarkan hasil kerja yang dilakukan.

Berdasarkan pengertian di atas dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dari proses kerja yang dilaksanakan yang berkaitan dengan standar dari pekerjaan yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan harus di lakukan evaluasi agar dapat mengetahui seberapa besar pencapaian

dari pekerjaan tersebut telah dilaksanakan.

Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut L.L Cummings dan Donald P. Schwab (dalam Sinambela, 2012:610) berpendapat bahwa terdapat dua tujuan dari penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah : “untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluative atau yang memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program”. Tujuan penilaian kinerja secara luas untuk mencari kesimpulan berdasarkan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2003:233) penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
2. Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam perusahaan.
3. Alat untuk memberikan umpan balik (*feed back*) yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja.
4. Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
5. Landasan/bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik

promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

6. Standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi tenaga kerja.

Tujuan penilaian kerja seorang pegawai untuk melihat secara keseluruhan kinerja yang dialakukannya yang berdampak terhadap status pegawai dan perkembangan organisasi, instansi, dan perusahaan tempat kerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai dan mengevaluasi kinerja pegawai yang menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja dari individu/pegawai yang akan dijadikan landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan dan sebagai bahan pengembangan bagi instansi yang bersangkutan.

Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan, (2002) kinerja karyawan dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan, kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.
2. Prestasi Kerja, hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kinerja.
3. Kedisiplinan, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan

melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

4. Kreatifitas, kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.
5. Kerja sama, diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
6. Kecakapan, kecakapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
7. Tanggung jawab, kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

Berdasarkan pengertian di atas bahwa indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur kinerja seorang pegawai dengan indikator kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kreatifitas, kerja sama, kecakapan, tanggung jawab.

Demikian juga menurut Robbin (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2014:75) berpendapat bahwa dimensi dari indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan

apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu kerapihan, ketelitian dan hasil kerja.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu kecepatan dan kemampuan.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran dan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu jalinan kerjasama dan kekompakan

Berdasarkan uraian di atas kinerja pegawai dapat diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.

Demikian juga menurut Sedarmayanti (dalam Widodo 2015:134) kinerja individu dapat

diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Prestasi kerja (*achievement*), yaitu hasil kerja individu dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian (*skill*), yaitu kemampuan teknis yang di miliki oleh individu dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya.
3. Perilaku (*attitude*), yaitu sikap dan tingkah laku individu yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
4. Kepemimpinan (*Leadership*), ini menyangkut tentang kemampuan manajerial dan seni dalam memberi pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Berdasarkan pengertian di atas dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur kinerja dari individu/pegawai dari hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang sesuai dengan hasil kerja, keahliannya, perilaku dan kepemimpinan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Penulis disini memilih teori dari Sedarmayanti (dalam Widodo 2015:134), hal ini dikarenakan dimensi dari teori tersebut dapat diaplikasikan dan dimensinya sederhana yang dapat mempermudah dalam penelitian, kemudian dimensi yang ada dalam teori tersebut merupakan alat untuk

mengukur kinerja seorang individu/pegawai, dengan begitu teori dari Sedarmayanti bisa digunakan dalam penelitian yang berkaitan dengan Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, dengan alat ukur yang digunakan yaitu dimensi Prestasi Kerja, Keahlian, Perilaku, dan Kepemimpinan.

Pendamping Lokal Desa

Tenaga Pendamping Lokal Desa ialah sebuah jabatan dibawah naungan kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal Dan Transmigrasi Indonesia, yang ditugaskan untuk mendampingi pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat Desa dalam rangka mengimplementasikan Undang-Undang No 6 tahun 2014 tentang Desa. Yang dimaksud dengan tenaga pendamping profesional ialah pendamping Desa sebagai mana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 47 Tahun 2015 perubahan atas peraturan pemerintah nomor 43 tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan undang-undang nomor 6 tahun 2014 tentang Desa.

Tugas pendamping Desa ialah mendampingi dan memberdayakan masyarakat Desa dalam rangka menjalankan pembangunan sesuai dengan peraturan kementerian Desa untuk melaksanakan amanat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014. Dalam peraturan Kementerian Desa dijelaskan bahwa pendamping Desa mempunyai tujuh

tugas pokok yang harus dilaksanakan yang salah satunya yaitu : Mendampingi Desa dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan terhadap pembangunan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa. Pendamping Desa ditugaskan mendampingi pemerintah Desa mulai dari tahap perencanaan, melaksanakan permusyawaratan Desa bersama masyarakat Desa, kepala Desa beserta aparatur Desa yang bersangkutan, dan di pimpin oleh Badan Permusyawaratan Desa, membuat rancangan pembangunan dan pemberdayaan secara demokratis, menciptakan pembangunan partisipatif, dan melakukan pengawasan secara langsung terhadap proses berjalanya pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa.

Pembangunan Fisik

Pembangunan menurut jenisnya terbagi kedalam dua bagian yaitu pembangunan fisik dan pembangunan non fisik, menurut Kuncoro (2010:20) pembangunan fisik adalah : “pembangunan yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat atau pembangunan yang tampak oleh mata. Pembangunan fisik misalnya berupa infrastruktur, bangunan, fasilitas umum”.

Berdasarkan uraian di atas pembangunan fisik merupakan pembangunan yang dapat dirasakan oleh masyarakat.

Demikian juga menurut B.S Muljana (2001:3) bahwa pembangunan fisik merupakan :

Pembangunan yang dilaksanakan pemerintah umumnya yang bersifat infrastruktur atau prasarana, yaitu bangunan fisik atau lembaga yang mempunyai kegiatan produksi, logistik dan pemasaran barang dan jasa serta kegiatan-kegiatan lain di bidang ekonomi, sosial, budaya, politik dan pertahanan keamanan.

Berdasarkan uraian di atas pembangunan fisik merupakan pembangunan yang bersifat infrastruktur atau prasarana.

Berdasarkan pengertian di atas dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa pembangunan fisik Desa adalah pembangunan nyata yang dilakukan oleh pemerintah Desa berdasarkan kebutuhan pokok masyarakat yang mana pembangunan tersebut tampak terlihat oleh panca indera manusia yang wujudnya bisa dirasakan langsung dan berguna bagi masyarakat seperti pasar Desa untuk kegiatan ekonomi masyarakat, jalan untuk mobilitas ekonominya, dan lain sebagainya yang menyangkut infrastruktur.

METODE

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Moleong (2014:4) mendefinisikan bahwa: “Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan

perilaku yang dapat diamati”. Adapun fokus dalam penelitian ini yaitu pada kinerja tenaga Pendamping Loal Desa dalam pembangunan fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis.

Dengan menggunakan metode kualitatif penelitian ini akan lebih mudah untuk menemukan titik ungkit permasalahan yang ada pada penelitian dan hasilnya akan di deskripsikan sesuai dengan permasalahan yang ditemukan. Lokasi penelitian ini yaitu di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis, selama 8 (delapan) Bulan dimulai dari Bulan November Tahun 2020 sampai dengan Bulan agustus 2021.

Informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 8 (delapan) orang yang terdiri dari pendamping Desa Kecamatan Cipaku sebanyak 1 orang. Pendamping Lokal Desa Selacai sebanyak 1 orang. Sekretaris Desa Selacai sebanyak 1 orang. Ketua Badan Permusyawaratan Desa Selacai sebanyak 1 orang. Kasi Perencanaan Desa Selacai sebanyak 1 orang. Kepala Urusan Kesejahteraan Desa Selacai sebanyak 1 orang. Kepala Dusun Ciheras sebanyak 1 orang. Kepala Dusun Ciawitali sebanyak 1 orang.

Data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui jawaban dari wawancara dengan informan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diharapkan dapat melengkapi

dan mempertajam kecenderungan yang muncul dari data primer. Data sekunder ini diperoleh dari dokumen, buku-buku, jurnal ilmiah, data dari Desa Selacai.

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara Studi kepustakaan dan Studi lapangan melalui cara observasi wawancara dan dokumentasi.

Menurut Miles dan Huberman (dalam Ulber Silalahi, 2009:339) kegiatan analisis data dibagi menjadi beberapa langkah diantaranya reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prestasi Kerja (*achievement*)

Berdasarkan hasil penelitian, mengenai kualitas pendamping lokal desa dalam tugas pendampingan untuk pembangunan fisik Desa diketahui bahwa kualitas kerja pendamping lokal desa sudah baik, terlihat dari hasil pembangunan yang telah dilaksanakan, seperti pembangunan pasar desa, jalan kampung, irigasi, dan lain sebagainya.

Selanjutnya mengenai kuantitas kerja pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik desa sekitar 80% pendamping terlibat dalam program pembangunan fisik, angka tersebut belum bisa dikatakan bahwa kuantitas kerja pendamping lokal desa sudah optimal.

Adapun hambatannya yaitu pendamping lokal desa mendampingi 3 desa yang meliputi Desa Selacai, Mekarsari, dan Desa Selamanik, hal

tersebut menjadi hambatan utama bagi pendamping lokal desa dalam menjalankan tugas pendampingan dalam pembangunan fisik desa sehingga jumlah keterlibatan pendamping lokal desa dalam pendampingan untuk pembangunan fisik belum mencapai angka 100%.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut pendamping lokal desa meminta bantuan kepada kordinator pendamping desa yang berada di kecamatan untuk bisa mewakilinya, hal tersebut dilakukan agar keterlibatan pendamping lokal desa bisa tetap berjalan.

Sedarmayanti (dalam Widodo 2015:134) mengatakan bahwa : “prestasi kerja merupakan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas kerja yang dibebankan kepadanya, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas secara kualitas maupun kuantitas kerja”.

Dengan demikian berdasarkan penelitian dan ungkapan teori dapat diketahui Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dilihat dari dimensi prestasi kerja telah dilaksanakan akan tetapi belum optimal.

2. Keahlian (*Skill*)

Berdasarkan hasil penelitian, mengenai kerja sama pendamping lokal desa dengan pemerintah desa dalam pembangunan fisik desa kerjasama antara pendamping lokal desa dengan pemerintah desa berjalan dengan baik

yang dibuktikan hasil kerjasama keduanya terlihat dari pembangunan fisik desa yang telah dilaksanakan seperti pembangunan pasar desa, saluran irigasi, dan perbaikan jalan, akan tetapi kerjasama keduanya belum sepenuhnya optimal.

Selanjutnya mengenai komunikasi pendamping lokal desa dengan pemerintah desa dalam pembangunan fisik desa, komunikasi antara pendamping lokal desa dengan pemerintah desa cukup terjalin dengan baik, hal ini dibuktikan dengan kedua belah pihak saling terbuka, pemerintah desa selalu mengundang pendamping lokal desa untuk hadir dalam setiap kegiatan yang menyangkut pembangunan maupun pemberdayaan, dan pendamping lokal desa juga selalu berkomunikasi dalam menyampaikan hal-hal yang menyangkut program yang harus dilakukan pemerintah desa termasuk dalam pembangunan.

Berdasarkan uraian di atas berkaitan dengan keahlian dalam hal kerja sama terdapat permasalahan, yaitu kerjasama keduanya kurang, terutama pendamping lokal desa, pendamping kurang memberikan kontribusi besar terkait pembangunan yang akan dilaksanakan, semua gagasan atau ide awal pembangunan fisik berasal dari pemerintah desa, sehingga terkesan pemerintah desa yang bekerja sendiri, serta pendamping hanya sibuk dalam mengerjakan dan meminta data terkait hasil tahapan-tahapan pembangunan. Tuntutan dari

atasan membuat pendamping lokal desa lebih sibuk mengerjakan laporan dan meminta data kepada pemerintah desa yang salah satunya terkait pembangunan fisik desa, sehingga pendamping lokal desa dipandang kinerjanya hanya meminta data saja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut pendamping dituntut untuk terjun langsung ke lapangan untuk mengetahui keadaan lingkungan desa, sehingga gagasan atau ide-ide pembangunan bisa datang dari pendamping desa bukan hanya dari pemerintah desa saja, kemudian perlu adanya aturan baru terkait pendamping lokal desa, dimana pendamping lokal desa hanya bertugas mendampingi 1 desa saja, sehingga kerja samanya akan lebih optimal.

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:134) menyatakan bahwa: “Keahlian merupakan kemampuan teknis yang di miliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain”.

Dari paparan di atas dapat diketahui Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dilihat dari dimensi keahlian sudah dilaksanakan tetapi belum sepenuhnya optimal.

3. Perilaku (*Attitude*)

Berdasarkan hasil penelitian, mengenai tanggung jawab kerja

pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik desa, perilaku tanggung jawab kerjanya sudah terlihat dan dilaksanakan dengan baik, perilaku tanggung jawab kerjanya dibuktikan dengan laporan pertanggung jawaban selalu dibuat dan isi dari laporan sesuai fakta dilapangan, hal ini menandakan tanggung jawabnya terhadap kinerjanya sudah dilakukan dengan baik.

Selanjutnya mengenai kejujuran kerja pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik desa, sikap kejujuran sudah diterapkan dan dijalankan dengan optimal. Hal ini dibuktikan dengan laporan kinerjanya dari pendamping lokal desa kepada pendamping desa yang berkedudukan di kecamatan dilakukan dengan jujur sesuai dengan rencana dari hasil musrembang dan fakta dilapangan.

Selanjutnya mengenai kedisiplinan kerja pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik desa, mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan sudah dijalankan, akan tetapi pendamping lokal desa tidak selalu hadir dikarenakan ada jadwal yang sama dengan tugas pendampingan di desa lain. Upaya yang dilakukan pendamping hanya melihat kelengkapan setelah pembangunan selesai, untuk memastikan pembangunan fisik yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana awal pembangunan.

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:134) mengatakan

bahwa: “Perilaku yaitu sikap dan tingkah laku individu yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin”.

Dari paparan di atas dapat diketahui Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dilihat dari dimensi perilaku telah dilaksanakan dengan baik.

4. Kepemimpinan (*Leadership*)

Berdasarkan hasil penelitian, berkaitan dengan kepemimpinan pendamping lokal desa dalam pengambilan keputusan untuk penentuan kebijakan pembangunan fisik desa, jiwa kepemimpinannya sudah terlihat terlihat, hal ini dibuktikan pendamping lokal desa terlibat didalam pengambilan keputusan untuk perencanaan pembangunan yang akan dilakukan, dengan menyampaikan masukan dan mengoreksi kesalahan rencana dengan aturan yang berlaku.

Selanjutnya mengenai Kepemimpinan pendamping lokal desa dalam penentuan prioritas pembangunan fisik desa, jiwa kepemimpinannya sudah terlihat, pendamping lokal desa sering memberikan masukan dan arahan terhadap penentuan prioritas pembangunan fisik yang akan dilaksanakan.

Berdasarkan uraian di atas pendamping lokal desa tidak bisa memperlihatkan jiwa kepemimpinan yang dimiliki secara lebih dominan didalam pengambilan keputusan, karena pengambilan keputusan berada di tangan pemerintah desa, pendamping lokal desa hanya memberikan masukan, terkait pembangunan fisik yang akan dilakukan. Memberi masukan terhadap rencana pembangunan yang akan dilaksanakan itu sudah cukup untuk menilai kepemimpinan yang dimiliki oleh pendamping sudah terlihat dan dijalankan dengan baik.

Menurut Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015:134) bahwa: “kepemimpinan merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan tepat, termasuk didalam pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas”.

Dari paparan di atas dapat diketahui Kinerja Tenaga Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Fisik di Desa Selacai Kecamatan Cipaku Kabupaten Ciamis dilihat dari dimensi kepemimpinan sudah terlihat dan diterapkan dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

Prestasi kerja Pendamping Lokal Desa dalam pembangunan fisik di desa

Selacai diukur dengan indikator kualitas kerja, dan kuantitas kerja. Kualitas kerja tenaga pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik sudah berjalan dengan baik, hal tersebut dibuktikan dengan pembangunan yang telah dilaksanakan seperti pembangunan jalan dusun, irigasi, pasar desa, dan lain sebagainya. Kemudian dalam kuantitas kerja pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik sudah cukup baik, keterlibatan pendamping sekitar 80% terlibat didalamnya, adapun hambatan terkait keterlibatan yang belum maksimal dikarenakan pendamping lokal desa bertugas mendampingi 3 Desa. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut pendamping lokal desa meminta bantuan kepada pendamping desa yang berada dikecamatan untuk mewakilinya jika pendamping lokal desa tidak bisa hadir ke satu desa, dengan begitu keterlibatan pendamping lokal desa bisa lebih maksimal.

Keahlian pendamping lokal desa diukur dengan indikator kerja sama dan komunikasi. Kerja sama pendamping lokal desa dengan pemerintah desa sejauh ini belum maksimal, hal tersebut dipengaruhi oleh kurangnya kerja sama yang dilakukan pendamping lokal desa, pendamping kurang memberikan kontribusi besar terkait pembangunan yang akan dilaksanakan, semua gagasan atau ide awal pembangunan fisik berasal dari pemerintah desa, sehingga terkesan pemerintah desa

yang bekerja sendiri, serta pendamping hanya sibuk dalam mengerjakan dan meminta data terkait hasil tahapan-tahapan pembangunan. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut pendamping dituntut untuk terjun kelapangan guna melihat lingkungan masyarakat desa sehingga pendamping mengetahui kebutuhan yang harus didahulukan untuk kepentingan masyarakat. kemudian terkait komunikasi antara pendamping lokal desa dengan pemerintah desa dalam pembangunan fisik kedua belah pihak sudah membuka diri dan komunikasi yang dilakukan sudah berjalan dengan baik. Hanya saja permasalahan adanya miskomunikasi harus diperbaiki kembali oleh kedua belah pihak.

Perilaku pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik diukur dengan indikator tanggung jawab kerja, kejujuran dalam bekerja, dan disiplin kerja, ketiga indikator sudah dijalankan dengan baik oleh pendamping lokal desa, akan tetapi terkait kedisiplinan kerja pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik belum berjalan dengan maksimal hal tersebut disebabkan pendamping lokal desa harus mendampingi 3 desa, jadi pendamping tidak selalu tidak selalu hadir dikarenakan ada jadwal yang sama dengan tugas pendampingan di desa lain. Upaya yang dilakukan pendamping hanya melihat kelapangan setelah pembangunan selesai, untuk memastikan pembangunan fisik yang

telah dilaksanakan sesuai dengan rencana awal pembangunan.

Kepemimpinan pendamping lokal desa dalam pembangunan fisik diukur dengan indikator kepemimpinan didalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan didalam penentuan prioritas, kedua indikator tersebut sudah dijalankan dengan baik oleh pendamping lokal desa, dimana pendamping lokal desa ikut terlibat didalam pengambilan keputusan untuk pembangunan fisik desa yang akan dilaksanakan, kemudian pendamping sering memberikan masukan, arahan, dan petunjuk untuk pembangunan yang harus diutamakan. Adapun permasalahan yang dihadapi terkait jiwa kepemimpinan, pendamping lokal desa tidak bisa menunjukkan sepenuhnya jiwa kepemimpinan yang dimiliki, dengan mengikuti tahapan pengambilan keputusan dan memberikan masukan terkait prioritas pembangunan sudah cukup membuktikan bahwa jiwa kepemimpinan pendamping lokal desa sudah dimiliki dan dijalankan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- B.S. Muljana. (2001). *Perencanaan Pembangunan Nasional, Proses*

- Penyusunan Perencanaan Pembangunan Nasional dengan Fokus Repelita V. Jakarta : UI-Press
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajat. (2010). *Masalah Kebijakan, dan Politik Ekonomi Pembangunan*. Jakarta : Erlangga.
- Moeloeng, Lexy J., (2014). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.
- Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2015.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2015. Peraturan Menteri Desa,
- Sedarmayanti. (2003). *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Ilham Jaya.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial* . Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Siswanto Sastrohadiwiryono, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 pasal 1 tentang Pembangunan Desa.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Widodo, Eko, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.