

KINERJA PENDAMPING LOKAL DESA DALAM PENINGKATAN PEMBANGUNAN DESA DI KECAMATAN KAWALI KABUPATEN CIAMIS

Viky Yogi Prayoga

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia

E-mail : Vikyyogi15@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan mengenai Pendamping Lokal Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yang belum berkinerja baik, hal-hal itu terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut : Adanya keluhan dari beberapa desa tentang produktivitas kerja PLD dalam mendampingi kegiatan desa terutama dalam bidang perencanaan pembangunan di desa (dalam penyusunan RPJMDesa dan RKPDesa), Kurangnya kemampuan PLD dalam melakukan perubahan karena terbatasnya jumlah PLD di Kecamatan Kawali yang berjumlah 11 Desa, idealnya bisa ditangani dengan jumlah 4 PLD (1 PLD menangani 3 - 4 Desa) sedangkan tenaga yang ada hanya 2 PLD yang kurang efektif, dan Kurangnya kemampuan PLD dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Pelaksanaan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dalam penelitian kualitatif metode yang biasa digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sumber yang digunakan diperoleh berdasarkan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini terdiri dari 6 orang yaitu 2 orang PLD Kecamatan Kawali, 2 orang Pendamping Desa Pemberdayaan Kecamatan Kawali, 1 orang Pendamping Teknik Inprastruktur Desa Kecamatan Kawali serta 1 orang Supervisor Tenaga Ahli Pendamping Desa Kabupaten Ciamis. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat diketahui bahwa Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis belum seluruhnya berjalan dengan optimal yaitu pada dimensi kuantitas pekerjaan dalam mencapai target produktivitas kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, pada dimensi kualitas pekerjaan dalam ketelitian dan ketepatan hasil pekerjaan, pada dimensi kemandirian kurangnya konsistensi pada komitmen dalam menjalankan tugas, pada dimensi inisiatif kurangnya kemampuan dan tanggung jawab dalam bekerja dan fleksibilitas dalam berpikir.

Kata Kunci : *Kinerja, Pendamping Lokal Desa, Pembangunan Desa*

PENDAHULUAN

Masyarakat dan pemerintah Desa merupakan satu kesatuan dalam kelompok pemerintah yang diberdayakan agar mampu membangun Desa secara mandiri. Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 tentang perubahan atas PP No.43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Kemudian penegasan ini dilanjutkan dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 tentang pendampingan desa sebagaimana telah diubah Permendesa PDTT Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pendampingan Masyarakat Desa. “Pendampingan Desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan dan fasilitasi Desa”.

Pembangunan merupakan bentuk perubahan sosial yang terarah dan terencana melalui berbagai macam kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat. Presiden Joko Widodo mengeluarkan program berupa Nawacita Presiden, pada bagian ke tiga menyebutkan bahwa presiden ingin membangun Indonesia dari pinggiran dengan cara memperkuat daerah-daerah dan Desa dalam kerangka NKRI. Maka dalam pelaksanaannya, dibuatlah aturan berupa Undang-Undang No 6 Tahun 2014 tentang

Desa. 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.

Pendamping Desa sebagaimana disebutkan dalam Permendesa PDTT Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pendampingan Masyarakat Desa pada pasal 4 menyebutkan bahwa Pendampingan Masyarakat Desa yang diatur dalam Peraturan Menteri ini dapat dijadikan pedoman oleh kementerian/lembaga terkait dalam melaksanakan pendampingan bidang pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dalam Pasal 9 disebutkan Menteri, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota dalam melakukan Pendampingan Masyarakat Desa dapat dibantu oleh:

- a. Tenaga Pendamping Profesional;
- b. KPMD; dan/atau
- c. Pihak Ketiga.

Dalam Pasal 17 disebutkan Tenaga Pendamping Profesional terdiri atas:

- a. Pendamping Lokal Desa;
- b. Pendamping Desa;
- c. Pendamping Teknis; Dan
- d. Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat.

Dalam Pasal 18 disebutkan Wilayah kerja pendamping lokal Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) huruf a berada di Desa. Pendamping lokal Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas mendampingi Desa dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa, kerja sama Desa, pengembangan Badan Usaha Milik Desa, dan pembangunan yang berskala lokal 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 PDDT Nomor 3 tahun 2015 dan telah diubah dengan Permedesa PDDT Nomor 18 tahun 2019, 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.

Pendamping Desa di Kecamatan Kawali berjumlah 2 (dua) orang, Pendamping Teknis 1 (satu) orang dan 2 (dua) orang Pendamping Lokal Desa ditugaskan untuk mendampingi sebanyak 11 (sebelas) desa. Sedangkan didalam Panduan Teknis Rekrutmen Tenaga Pendamping Profesional Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa, dijelaskan setiap Kecamatan akan di damping minimal 2 Pendamping Desa yaitu Pendamping Desa Pemberdayaan dan Pendamping Desa Tehnik Infrastruktur. Kecamatan yang memiliki jumlah desa 1 (satu) samapai dengan 4 (empat) akan di dampingi oleh Satu orang Pendamping Lokal Desa, jika jumlah desa didalam satu kecamatan lebih dari 4 (empat) desa maka penghitunganya adalah jumlah desa dibagi 4 (empat), apabila masih ada sisa 1 (satu) sampai 3 (tiga) desa maka ditambah satu orang Pendamping Lokal Desa.

Dengan keikutsertaan masyarakat dalam perencanaan pelaksanaan dan pengawasan terhadap pembangunan yang dilaksanakan oleh pemerintah desa diyakini mampu meningkatkan kemakmuran dan menciptakan masyarakat yang sejahtera. Maka pemerintah menugaskan Pendamping Lokal Desa untuk mendampingi Pemerintah Desa dalam proses pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.

Namun dalam pelaksanaan dilapangan sesuai dengan hasil observasi pendahuluan, penulis

menemukan permasalahan mengenai Pendamping Lokal Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yang belum berkinerja baik, hal-hal itu terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

1. Adanya keluhan dari beberapa desa tentang produktivitas kerja PLD dalam mendampingi kegiatan desa terutama dalam bidang perencanaan pembangunan di desa (dalam penyusunan RPJMDesa dan RKPDesa)
2. Kurangnya kemampuan PLD dalam melakukan perubahan karena terbatasnya jumlah PLD di Kecamatan Kawali yang berjumlah 11 Desa, idealnya bisa ditangani dengan jumlah 4 PLD (1 PLD menangani 3 - 4 Desa) sedangkan tenaga yang ada hanya 2 PLD yang kurang efektif.
3. Kurangnya kemampuan PLD dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja, seperti dalam menyampaikan informasi kepada pemerintah Desa. Sehingga Pemerintah Desa sering mengalami keterlambatan dalam menerima informasi yang mengakibatkan terlambatnya penyelesaian pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori pengukuran kinerja yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga peneliti lebih fokus pada Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa

di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Berikut penjelasan mengenai landasan teori dalam penelitian ini.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa ‘Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).’

Menurut Sinambela (2006:136) kinerja pegawai adalah “kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Kinerja diartikan juga sebagai bahan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”. Dua konsep tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan untuk mengetahui hal itu diperlukan penentuan kriteria pencapaiannya yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2006:15) “faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal”. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan

tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa sebagaimana telah diubah dengan Permendesa PDTT No 18 Tahun 2019 tentang Pendampingan Masyarakat Desa, tugas dari Pendamping Lokal Desa yaitu:

1. Mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa. Sebagai tenaga ahli, pendampingan dalam peningkatan penyelenggaraan pemerintahan desa harus dilaksanakan agar pembangunan desa serta kemajuan desa dapat terwujud.
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. Pendampingan desa sangat berpengaruh dalam pendampingan kelompok-kelompok yang ada di dalam masyarakat. Kelompok-kelompok yang ada harus diorganisasi agar dapat berkembang dan dapat memajukan desa.
5. Melakukan peningkatan kapasitas bagi kader pemberdayaan masyarakat desa dan mendorong terciptanya kader-kader pembangunan desa yang baru. Peningkatan sumber daya manusia merupakan hal penting untuk terwujudnya pembangunan desa yang partisipatif, oleh karena itu pendamping desa harus mampu untuk meningkatkan kapasitas kader pemberdayaan masyarakat.
6. Mendampingi desa dalam pembangunan kawasan perdesaan secara partisipatif. Tidak hanya pendampingan kepada aparatur desa, pendampingan desa juga bertujuan untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan kawasan perdesaan yang berwawasan lingkungan. Karena pembangunan desa dapat terwujud jika dalam pelaksanaannya melibatkan

- seluruh aparatur desa dan seluruh masyarakat.
7. Melakukan koordinasi pendampingan di tingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
 8. Meningkatkan sinergi program pembangunan desa antar sektor agar pembangunan desa dapat terwujud dalam pelaksanaannya tidak hanya melibatkan satu sektor namun harus ada beberapa sektor baik dari sektor ekonomi maupun sektor keamanan nasional.
 9. Mengoptimalkan aset lokal desa secara amansipatoris. Aset lokal desa dalam penunjang pembangunan desa harus digunakan dengan optimal dan bijak. Oleh karena itu optimalisasi aset lokal desa oleh pendamping desa diperlukan untuk penunjang pembangunan desa.

Berdasarkan Peraturan Menteri Desa No. 3 Tahun 2015 tentang Tugas Pendamping Desa sebagaimana telah diubah dengan Permendesa PDTT No. 18 Tahun 2019 tentang Pendamping Masyarakat Desa dapat dimaknai bahwa pendamping terhadap Desa pada prinsipnya adalah upaya untuk menggerakkan potensi yang ada di desa sehingga desa mampu memanfaatkan potensi yang dimiliki untuk perubahan-perubahan kearah lebih baik dari sisi

ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Karena itu pendamping desa tidak hanya dilihat dan dimaknai sebagai aktivitas membantu desa menjalankan aspek-aspek teknoritas dan administratif saja. Pendamping desa merupakan aktivitas mengubah nilai-nilai yang terkandung dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa agar bias diterjemahkan dalam perilaku keseharian di desa.

Pembangunan desa merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dan merupakan usaha peningkatan kualitas sumber daya manusia pedesaan dan masyarakat secara keseluruhan yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan pada potensi dan kemampuan desa. Dalam pelaksanaan pembangunan desa seharusnya mengacu pada pencapaian tujuan dari pembangunan yaitu mewujudkan kehidupan masyarakat pedesaan yang mandiri, maju, sejahtera, dan berkeadilan (Adisasmita, 2006:3).

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Mangkunegara (2015 : 67) menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2015 : 67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

1. *Human Performance = Ability + Motivation*
2. *Motivation = Attitude + Situation*
3. *Ability = Knowledge + Skill*

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi berikut :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*) berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.
3. Kemandirian (*dependability*) berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai
4. Inisiatif (*initiative*) berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir

dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*adaptability*) berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.
6. Kerjasama (*cooperation*) berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments* mencakup lembur dengan sepenuh hati.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan proses kegiatan daam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian dan merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.

Menurut Sugiyono (2019:18), mengemukakan bahwa:

“Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif

lebih menekankan makna pada generalisasi.”

Kemudian untuk pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan dengan metode deskriptif, Menurut Moleong (2017: 11), deskriptif berarti : Data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Adapun sumber data terdiri dari data primer dengan jumlah 5 orang informan, yang terdiri dari 3 orang PLD Kec. Kawali, 1 orang PD Kec. Kawali dan 1 orang TA Kab. Ciamis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan, studi lapangan (observasi, dan wawancara). Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis saat ini, peneliti menggunakan enam dimensi pengukuran kinerja yang diutarakan oleh Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) sebagai berikut : Kuantitas pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Kemandirian, Inisiatif, Adaptabilitas, dan Kerjasama. Hasil penelitian bisa digambarkan dalam uraian per dimensi sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan

Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada dimensi Kuantitas Pekerjaan belum berjalan dengan optimal, dapat dilihat dari keterbatasan tenaga kerja yang dibuktikan dengan PLD yang mendampingi beberapa Desa pada kegiatan dan waktu yang sama, belum optimalnya kemampuan dalam melakukan pembinaan dibuktikan dengan beberapa target kerja yang tidak tepat waktu di desa. Namun kemampuan mencapai target volume pekerjaan sudah berjalan baik yang dibuktikan dengan tepatnya pelaporan kegiatan pada setiap bulannya karena menjadi tolok ukur penggajian.

Sesuai dengan teori menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*) berkaitan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada dimensi Kualitas Pekerjaan belum berjalan dengan optimal, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketelitian dalam bekerja yang pelaporannya masih diragukan, ketepatan hasil pekerjaan yang masih ada yang dilewatkan dibuktikan dengan ketidak sesuaian dengan kondisi terkini

di desa, kerapihan hasil pekerjaan yang belum sesuai harapan dibuktikan dengan pelaporan yang terkesan alakadarnya hanya memenuhi permintaan data dan pelaporan dan hasil pekerjaan yang belum lengkap terpenuhi sehingga situasi perkembangan desa tidak nampak secara signifikan.

Sesuai dengan teori menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi Kualitas pekerjaan (*quality of work*) berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada di perusahaan.

3. Kemandirian

Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada dimensi Kemandirian sudah cukup berjalan dengan optimal, dapat dilihat dari PLD yang sudah mengemban tugas secara mandiri dan meminimalisasi bantuan orang lain dengan melakukan peningkatan kapasitas yang memadai secara keilmuan, komunikasi dan operasional yang cukup melalui kordinasi dan evaluasi.

Sesuai dengan teori menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi Kemandirian (*dependability*) berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara

mandiri dengan meminimalisasi bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada dimensi Inisiatif sudah berjalan cukup optimal, dapat dilihat dari PLD yang konsistensi pada komitmen dalam menjalankan tugas yang dibuktikan dengan kehadiran dalam setiap kegiatan desa, namun PLD masih harus kooperatif bersama berbagai unsur yang ada di desa baik pemerintah desa maupun unsur kemasyarakatan lainnya yang ada di desa.

Sesuai dengan teori menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi Inisiatif (*initiative*) berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada dimensi Adaptabilitas sudah berjalan cukup optimal, dapat dilihat dari PLD sudah maksimal mengambil inisiatif mendorong desa menyelesaikan target pekerjaan sesuai jadwal dan target kerja, PLD sudah maksimal dengan berperan aktif dalam setiap kegiatan yang diselenggarakan sebagai bagian dari peningkatan

kapasitas dan kordinasi pendampingan, namun PLD belum mampu beradaptasi di dalam lingkungan kerja terlihat dengan ada PLD yang masih kurang direspon maksimal peran dan keberadaannya oleh desa.

Sesuai dengan teori menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi Adaptabilitas (*adaptability*) berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis pada dimensi Kerjasama sudah berjalan cukup optimal, dapat dilihat dari PLD dalam melaksanakan tugasnya selalu berkordinasi dan bisa bekerja secara kolektif, namun untuk bekerjasama dengan orang lain PLD terkendala dengan waktu kerja dan inisiatif dari masing-masing PLD di lapangan.

Sesuai dengan teori menurut Premeaux, et al. (Priansa, 2017 : 55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi Kerjasama (*cooperation*) berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments* mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Hambatan-Hambatan Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis

Hambatan-Hambatan Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, berdasarkan dari hasil wawancara dan hasil observasi diketahui bahwa:

1. Masih terbatasnya tenaga yang ada untuk pencapaian target volume pekerjaan PLD dalam peningkatan pembangunan desa di Kecamatan Kawali, PLD belum mampu menjadi penyemangat seluruh program di desa tuntas tepat waktu, masih terkendalanya kemampuan PLD dalam melakukan pembinaan dibuktikan dengan beberapa target kerja yang tidak tepat waktu di desa.
2. Masih belum diterimanya keberadaan PLD di seluruh desa dan dijadikan bagian yang tidak terpisahkan pada segala program yang ada di desa.
3. Belum adanya koordinasi yang sinergis pada level kabupaten sehingga ada beberapa program belum terlaksana dengan maksimal.
4. Bekerja kurang maksimal dikarenakan lokasi kerja yang merangkap/di beberapa desa.
5. PLD kurang bisa beradapasi dan belum bisa menyesuaikan antara tugas dan kondisi, kurang inisiatif

untuk memulai pendekatan guna memperlancar penyelesaian tugas kerja.

6. Kurangnya inisiatif dan kordinasi dengan berbagai unsur yang ada di desa.

Upaya-Upaya Mengatasi Hambatan-Hambatan Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis

Upaya-Upaya dalam Mengatasi Hambatan-Hambatan yang terjadi dalam Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, berdasarkan dari hasil wawancara dan hasil observasi diketahui bahwa:

1. Mendampingi seluruh desa secara kolektif dan saling bantu, ada regulasi yang menempatkan tenaga pendamping desa sebagai penentu pada seluruh program yang ada di desa. Adanya kewenangan pembinaan yang diberikan kepada desa dalam persiapan dan pelaksanaan kegiatan yang ada di desa dengan kewenangan melakukan verifikasi dokumen pengajuan dan evaluasi hasil pekerjaan.
2. Peningkatkan kapasitas tenaga pendamping melalui berbagai kegiatan pelatihan harian diantaranya belajar virtual melalui zoom meeting dengan judul kegiatan **Tahapan SDGs Desa** yang secara langsung (*live*) dari Kemendesa PD TT di TV

Desa, rapat koordinasi mingguan di tingkat Kecamatan pengarahannya oleh PD Kecamatan, dan Rapat Koordinasi bulanan di tingkat Kabupaten bersama SKPD dan Tenaga Ahli Kab. Ciamis.

3. Aturan yang melibatkan peran pendamping desa dalam seluruh program yang ada di desa dengan adanya Peraturan Bupati Ciamis tentang Juknis Penggunaan Dana Desa setiap tahunnya.
4. Penambahan jumlah tenaga pendamping profesional (kebutuhan PLD) di seluruh Indonesia telah dilakukan dengan adanya rekrutmen PLD tahun 2021. PLD mengikuti/melakukan TOT secara praktis mengenai beberapa program secara khusus dan kebiasaan di desa.
5. Mengintensipkan kordinasi dan sharing pola pendampingan pada level kecamatan dan kabupaten.
6. Meminta penambahan tenaga pendamping untuk mengakomodir lokasi yang banyak, berupaya untuk membangun inisiatif melakukan kordinasi dengan memberikan tugas pengisian data kelembagaan masyarakat di desa.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

Kinerja pendamping lokal desa dalam peningkatan pembangunan desa

di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, sudah berjalan dengan baik namun ada beberapa hal yang masih kurang yaitu, belum mencapai ketelitian dalam bekerja, bekerja dan mengemban tugas secara mandiri yang ditunjang dengan kapasitas yang belum memadai, kehadiran dalam setiap kegiatan desa masih kurang, ada PLD yang masih kurang direspon maksimal peran dan keberadaannya oleh desa, dan terkendala dengan waktu kerja dan inisiatif dari masing-masing PLD di lapangan.

Beberapa kendala dalam kinerja pendamping lokal desa dalam peningkatan pembangunan desa di Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis yaitu masih terbatasnya SDM berupa tenaga PLD yang berbanding dengan jumlahj Desa, keberadaan PLD belum bisa sepenuhnya berperan aktif di desa, diterima koordinasi yang kurang evektif antara PLD dan Desa, lokasi tugas yang merangkap dengan jarak yang jauh, belum bisa menempatkan tugas dengan kondisi dilapangan, dan kafasitas kapabilitas yang belum memadai dalam menyampaikan aturan baru di desa.

Beberapa upaya yang telah dilakukan baik oleh inisiatif Pendamping Lokal Desa Kecamatan Kawali maupun pihak birokrasi TPP Kemendesa PDTT diantaranya: dibukanya rekrutmen Pendamping Lokal Desa tahun 2021, adanya PERBUP Petunjuk Teknis Dana Desa

menempatkan peran PLD, melakukan pelatihan secara intensif pada level Kabupaten setiap bulannya, ada evaluasi dan kordinasi bulanan, ada penugasan baik dari Kabupaten dan Kecamatan untuk berperan aktif dalam kegiatan dan forum kedesaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. (2006). *Membangun Desa Partisipatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J. (2002). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. , Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah No. 43 Tahun 2014 *Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa*
- Peraturan Pemerintah No. 47 tahun 2015 *tentang perubahan atas PP 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa*
- Permedesa PDTT Nomor 3 tahun 2015 *tentang Pendampingan Desa*.

- Permedesa PDTT Nomor 18 tahun 2019 tentang *Pendampingan Masyarakat Desa* *Otonomi Daerah*. Bandung: Mandar Maju
- Priansa, Doni Juni (2017) *Managemen Kinerja Kepegawaian*, CV Pustaka Setia, Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2011). *Good Governance dalam Rangka Undang-undang Republik Indonesia. Nomor 6 tahun 2014 Tentang Desa*