**KINERJA PENDAMPING DESA DALAM MENINGKATKAN PEMBANGUNAN DESA DI DESA SIDO RUKUN DAN DESA LUBUK BUMBUN KECAMATAN MARGO TABIR KABUPATEN MERANGIN PROVINSI JAMBI**

M. Irwan Tahir ([*irwan.thahir@gmail.com*](mailto:irwan.thahir@gmail.com))

Yesi Refinalisya Dwi Sasmi ([*yesirefinalisya@gmail.com*](mailto:yesirefinalisya@gmail.com))

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana Kinerja Pendamping Desa dalam Meningkatkan Pembangunan Desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. Penelitian dilakukan melalui observasi langsung ke lapangan untuk melakukan penggalian data lewat wawancara serta didukung sumber referensi literatur terkait untuk menganalisis temuan data. Metode yang digunakan ialah Kualitatif Deskriptif. Dalam penelitian ini, peneliti terlibat langsung dalam menggali informasi. Dengan deduktif, penulis menggunakan teori Mitchell (1987) sebagai pisau analisis untuk menggambarkan kinerja pendampin desa, dengan indikator *Quality of Work* (Kualitas Kerja), *Promptness* (Ketepatan), *Initiative* (Prakarsa), *Capability* (Kemampuan), dan *Communication* (Komunikasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pendamping desa dalam meningkatkan pembangunan desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi jika diukur dari indikator-indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mitchell, maka kinerja pendamping desa sudah dinilai sudah cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa kekurangan dan hambatan dalam kinerja pendamping desa tersebut.

*Kata kunci : Pendamping Desa, Pembangunan Desa, Kinerja*

**ABSTRACT**

*This study aimed to describe how Village Facilitator Performance in Improving Village Development in Sido Rukun Village and Lubuk Bumbun Village, Margo Tabir District, Merangin Regency, Jambi Province. The research was carried out through direct observation to the field to carry out data collection through interviews and supported literature reference sources related to analyzing data findings. The method used was Qualitative Descriptive. In this study, researchers were directly involved in digging information. With deductive, the author uses Mitchell's (1987) theory as an analysis knife to describe the performance of village leaders, with indicators of Quality of Work, Promptness, Initiative, Capability, and Communication. The results of this study indicate that the performance of village facilitators in improving village development in Sido Rukun Village and Lubuk Bumbun Village, Margo Tabir Subdistrict, Merangin Rgency, Jambi Province, if measured from the performance indicators proposed by Mitchell, the village facilitator's performance has been considered good enough, though there are still some shortcomings and obstacles in the performance of the village facilitators.*

*Keywords: Village Facilitator, Village Development, Performance*

1. **Latar Belakang**

Dalam perjalanan ketatanegaraan Republik Indonesia, Desa telah berkembang dalam berbagai bentuk, sehingga perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi Desa yang kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kuat dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menurut masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera. Oleh karena itu keadilan menjadi syarat bagi terciptanya kebahagiaan hidup untuk negaranya, dan sebagai dasar dari pada keadilan itu perlu diajarkan rasa susila terhadap setiap masyarakat agar ia menjadi warga Negara yang baik.

Perjalanan pembangunan di Indonesia sampai saat ini masih belum menunjukkan hasil yang maksimal dan masih mengalami pasang surut. Tujuan pembangunan sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yakni mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang adil dan makmur yang apabila dilihat secara mendalam masih jauh dari harapan. Ini dapat dilihat dari kondisi dilapangan di mana setelah sekian tahun kita merdeka namun masih banyak kita melihat kondisi daerah terutama di pedesaan yang jauh dari akses informasi, infrastruktur jalan yang kurang layak, belum mendapat energi listrik sesuai yang diharapkan. Masalah-masalah tersebut yang menyebabkan masih banyaknya desa sangat tertingal dan desa tertinggal yang ada di Negara Kesatuan Republik Indonesia. Hal ini terlihat dari Indeks Desa Membangun yang dikeluarkan oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi pada tahun 2015, didalam indeks desa membangun tersebut Provinsi Jambi sebesar 0,558 memiliki nilai batas IDM dibawah IDM rata-rata nasional sebesar 0,566.

Bahkan dalam Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 126 Tahun 2017 tentang Penetapan Desa Prioritas Sasaran Pembangunan Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi ada beberapa desa dalam Provinsi jambi yang masuk dalam penetapan desa prioritas tersebut, terutama beberapa desa yang ada di Kabupaten Merangin yang dalam hal ini menjadi lokus penelitian yang dipilih oleh peneliti, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1**

**Daftar 17.000 Desa Prioritas Sasaran Pembangunan Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi (Kabupaten Merangin, Provinsi Jambi)**

| **No.** | **Kecamatan** | **Desa** | **Nilai Indeks** | **Status Perkembangan** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1. | Jangkat | Renah Pelaan | 48,31 | Tertinggal |
| 2. | Sungai Tenang | Koto Baru | 48,56 | Tertinggal |
| 3. | Muara Siau | Teluk Sikumbang | 48,93 | Tertinggal |
| 4. | Muara Siau | Rantau Bayur | 47,62 | Tertinggal |
| 5. | Lembah Masurai | Tanjung Berugo | 49,80 | Tertinggal |
| 6. | Lembah Masurai | Sungai Lalang | 48,52 | Tertinggal |
| 7. | Lembah Masurai | Muara Kelukup | 45,12 | Tertinggal |
| 8. | Lembah Masurai | Talang Paruh | 49,99 | Tertinggal |
| 9. | Tiang Pumpung | Beringin Sanggul | 45,86 | Tertinggal |
| 10. | Pamenang | Keroya | 47,74 | Tertinggal |
| 11. | Batang Masumai | Rantau Alai | 49,68 | Tertinggal |
| 12. | Batang Masumai | Titian Teras | 49,71 | Tertinggal |
| 13. | Batang Masumai | Salam Buku | 49,83 | Tertinggal |
| 14. | Batang Masumai | Pelangki | 47,90 | Tertinggal |
| 15. | Sungai Manau | Tiangko | 48,84 | Tertinggal |
| 16. | Tabir | Tanjung Ilir | 49,61 | Tertinggal |
| 17. | Tabir Ulu | Rantau Ngarau | 49,73 | Tertinggal |
| 18. | Tabir Selatan | Bunga Antoi | 74,94 | Berkembang |
| 19. | Tabir Ilir | Kota Raja | 73,67 | Berkembang |
| 20. | Tabir Lintas | Koto Baru | 44,51 | Tertinggal |
| 21. | Tabir Lintas | Sido Harjo | 48,73 | Tertinggal |
| 22. | Margo Tabir | Lubuk Bumbun | 47,49 | Tertinggal |

*Sumber : Kepmendesa PDTT Nomor 126 tahun 2017*

Dari tabel diatas terlihat bahwa salah satu desa di Kecamatan Margo tabir yaitu Desa Lubuk Bumbun masih dikategorikan sebagai desa tertinggal, inilah yang menjadi alasan peneliti memilih lokus di Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir, serta membandingkannya dengan desa yang sudah dikategorikan sebagai desa mandiri yaitu Desa Sido Rukun Kecamatan Margo Tabir (tidak tercantum dalam tabel diatas).

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi memiliki tugas dan fungsi menjalankan urusan pemerintah di bidang pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Dan upaya yang dilakukan untuk mendukung kelancaran implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu pemerintah melakukan pendampingan dengan dibantu oleh pendamping professional yang berpengalaman dibidang pembangunan desa dan dibidang pemberdayaan masyarakat. Tenaga ahli itu nantinya akan di tempatkan di Kabupaten, Kecamatan, dan Desa.

Pendampingan desa ini diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa. Pendampingan Desa ini dilaksanakan agar adanya pemerataan pembangunan dan percepatan pembangunan di desa dapat tercapai dengan cepat. Sehingga fasilitasi pemerintahan desa, pembangunan desa, pemberdayaan masyarakat desa, dan pembinaan masyarakat desa perlu dilakukan untuk mendorong kemajuan desa.

Adanya pengembangan yang dilakukan pemerintah dalam pendampingan desa dan masyarakat desa dalam hal ini diharapkan dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa. Sebelum adanya pendampingan desa, pemerintah desa bekerja sendiri untuk melakukan pembangunan di desa. Untuk mengatasi permasalahan pembangunan yang ada di desa, pemerintah yang diwakili oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) menyelenggarakan seleksi pendamping desa yang ditempatkan di Kabupaten, Kecamatan, dan di setiap desa.

Peran pendamping desa diharapkan dapat membina dan mendampingi pemerintah desa serta masyarakat agar gotong royong dan kerja sama membangun desa dapat terwujud. Pendamping desa ini mengawal pembangunan Indonesia dari pinggiran, sesuai dengan Nawacita ke-3 yang didengungkan oleh Presiden Republik Indonesia Ir. Joko Widodo. Selain membangun dari pinggiran program pendamping desa ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) agar lebih baik lagi dalam mengelola pemerintahan khususnya di tingkat yang paling bawah yaitu di tingkat desa. Pendamping desa ini dinilai menjadi langkah yang tepat dalam menyelesaikan permasalahan birokrasi yang ada, sebab pendamping desa di tuntut untuk memfasilitasi aparatur desa dalam proses pembangunan. Selain itu pendamping desa juga memiliki peran penting dalam peningkatan kualitas pemerintahan desa.

Perlu diketahui di Kabupaten Merangin sendiri terdapat tenaga ahli pendamping desa yang tersebar di 24 kecamatan. Tenaga pendamping desa ini diseleksi dalam beberapa tahap dan telah melalui proses yang panjang. Khususnya di Kecamatan Margo Tabir ada 4 pendamping desa, yaitu: 1 Pendamping Desa Pemberdayaan (PDP) yang berkedudukan di Kecamatan, 1 Pendamping Desa Tehnik Infrastruktur (PDTI) yang berkedudukan di Kecamatan dan 2 Pendamping Lokal Desa (PLD) yang berkedudukan di Desa. Jumlah desa di dalam Kecamatan Margo Tabir ada 6 (enam) desa, Pendamping Lokal Desa ini masing-masing mendampingi 3 (tiga) desa.

Dalam hal ini alasan pemerintah mendampingi dan mengawasi pemerintah desa dikarenakan masih banyaknya permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di tingkat desa sehingga perlunya pendampingan dari pendamping desa dalam melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Pendamping desa sangat diharapkan oleh pemerintah, mereka nantinya harus lebih masuk dalam tata kelola pemerintahan desa. Memastikan pemerintahan desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD), Lembaga kemasyarakatan desa dan komponen desa lainnya mengambil peran aktif dalam proses pembangunan desa, menjadi pengawas untuk melihat kinerja aparatur desa yang mereka dampingi.

Namun dalam pelaksanaannya terdapat sejumlah masalah yang membuat kinerja pendamping desa dinilai belum maksimal dalam pembangunan desa, hal ini terlihat dari jumlah kehadiran Pendamping Lokal Desa ke wilayah binaan yang dinilai sangat minim*,* sehingga menyebabkan kurangnya pendampingan kepada pemerintah desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat, seperti yang tercantum dalam ayat a pasal 12 Permendesa PDTT Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa yang berbunyi : “Pendamping desa melaksanakan tugas mendampingi Desa, meliputi : (a). Mendampingi desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa, (b)… dst”

Selain permasalahan kinerja yang dilakukan oleh pendamping desa, terdapat pula permasalahan yang lain seperti kurang fokusnya pendamping desa dikarenakan tidak hanya mendampingi satu desa, bahkan satu pendamping lokal desa bisa mendampingi 2 (dua) hingga 3 (tiga) desa sekaligus, sehingga kinerja pendamping desa untuk melakukan pendampingan belum maksimal seperti yang terjadi di Kecamatan Margo Tabir, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel 2**

**Daftar Pendamping Desa di Kecamatan Margo Tabir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kecamatan** | **Nama Pendamping Lokal Desa (PLD)** | **Desa** |
| **1.** | Margo Tabir  (1 PDP, 1 PDTI) | Siswanto | 1. Sido Rukun 2. Suko Rejo 3. Tegal Rejo |
| **2.** | Wiyanti | 1. Tanjung Rejo 2. Sumber Agung 3. Lubuk Bumbun |

Sumber: Data Pendamping Desa Kec.Margo Tabir, 2017

*Keterangan :*

*PDP = Pendamping Desa Pemberdayaan*

*PDTI = Pendamping Desa Teknik Infrastruktur*

*PLD = Pendamping Lokal Desa*

Pada tabel diatas terlihat bahwa satu Pendamping Lokal Desa pada Kecamatan Margo Tabir mendampingi masing-masing 3 Desa, inilah yang menjadi masalah kurang fokusnya pendamping desa dikarenakan tidak hanya mendampingi satu desa, sehingga kinerja pendamping desa untuk melakukan pendampingan belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang penulisan tersebut di atas, maka dapat dibuat perumusan masalahnya adalah bagaimana kinerja pendamping desa dalam meningkatkan pembangunan desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi?

1. **Tinjauan Teoretis**

Schermerhon, et.al (1991:59) mengatakan bahwa kinerja dapat diukur baik secara individu, kelompok ataupun organisasi. Tinggi atau rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pencapaian tugasnya. Aspek kuantitas ini mengacu pada beban kerja yang telah ditetapkan, sedangkan kualitas kerja dapat dilihat dari rapi atau tidaknya pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Sedangkan menurut Simamora (2002:423) bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) ketepatan dalam menjalankan tugas. Lebih lanjut Simamora (2002:500) menyatakan kinerja sangat ditentukan oleh 3 (tiga) faktor yakni:

1. Faktor individual yang terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, dan struktur (*job design*).

Untuk dapat mengetahui kinerja individu, kelompok, atau organisasi diperlukan suatu pendekatan penilaian kinerja. Menurut Ilyas (2002:88), penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai proses formal yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan atau *unjuk kerja (performance appraisal)* seorang personel dan memberikan umpan balik untuk kesesuaian tingkat kinerja. Menurut Prawirosentono (1999:186), kinerja yang akan diukur adalah kinerja orang-orang yang bekerja dalam unit-unit organisasi. Lebih jauh Prawirosentono menjelaskan:

Memang pada tahap awalnya yang akan diukur adalah kinerja seluruh organisasi, kemudian unit-unit organisasi yang mendukungnya, dan akhirnya kinerja orang yang berperan didalamnya. Selanjutnya, karena yang berperan dalam unit-unit organisasi tersebut adalah unsur manusia sebagai pelakunya, maka kinerja setiap pelaku dalam unit organisasi tersebut harus dinilai. Jadi pokok utama yang harus dinilai kinerjanya adalah unsur manusia, karena merekalah pelaku yang berperan didalamnya. Merekalah salah satu sumberdaya yang sangat berperan dalam menentukan kinerja organisasi, sehingga kinerja para pelaku organisasi harus dinilai.

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Pada hakikatnya, penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan. Kegiatan penilaian kinerja ini membantu pengambilan keputusan bagian personalia dan memberikan umpan balik kepada para personel tentang pelaksanaan kerja mereka (Ilyas, 2002:87).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu 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.

Menurut Mitchell (1987:491) dalam proses peningkatan kinerja aparatur terdapat 5 (lima) aspek untuk mengukur kinerja tersebut, yaitu : 1) Kualitas Kerja *(Quality of Work),* 2) Ketepatan *(Promptness),* 3) Prakarsa *(Initiative),* 4) Kemampuan *(Capability),* 5) Komunikasi *(Communication).*

1. Kualitas Kerja *(Quality of Work)*

*Quality of Work* yang dimaksud disini terkait dengan hasil kerja yang ditampilkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, artinya bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Flipo (1995:28) bahwa “meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum”.

Kualitas pekerjaan organisasi pemerintahan yang dihasilkan oleh sumber daya aparatur, terutama yang berada di garis depan haruslah sedemikian baik dan dapat dengan mudah dijangkau oleh berbagai pihak yang dilayani. Itulah sebabnya, peningkatan proses hasil kerja yang baik akan menghasilkan kualitas hasil pekerjaan. Kualitas hasil kerja diartikan sebagai tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan. Setiap aparatur pemerintahan yang melakukan proses layanan civil, selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

1. Ketepatan *(Promptness)*

Pemahaman terhadap ketepatan yang dimaksudkan disini adalah hal (keadaan, sifat) tepat, ketelitian, kejituan. Tepat sendiri mengandung enam makna, yaitu “1) betul atau lurus, benar; 2) kena benar (pada sasaran, tujuan, maksud); 3) tidak ada selisih sedikitpun, tidak kurang tidak lebih, persis; 4) betul atau cocok (tentang dugaan, ramalan); 5) jitu (tentang tindakan, aturan, kritik); 6) betul atau mengena (tentang perkataan, jawaban)”.

Bertolak dari pemaknaan yang disampaikan di atas, dapat dipahami bahwa seorang aparatur pemerintah dalam menyelenggarakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dapat dikatakan baik, jika aparatur tersebut secara tepat dapat ditempatkan posisinya pada struktur organisasi, baik sebagai pemimpin ataupun sebagai pelaksana. Sebagai pemimpin atau pelaksana yang diberikan tugas dan fungsi serta kewenangan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, maka baik pimpinan ataupun pelaksana harus mampu secara tepat merencanakan setiap tindakan yang dilakukannya, teliti dalam setiap tindakan, dan menjaga sikap dan perilaku yang baik ketika melaksanakan tugas dan fungsinya, baik dalam kantor maupun di luar kantor.

1. Prakarsa *(Initiative)*

Inisiatif atau prakarsa yang muncul dari setiap aparatur pemerintahan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana yang telah diatur dalam organisasi, akan menjadi pendorong untuk menumbuhkan kompetensi dari aparat dan aktivitas yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nugroho (2009:5) bahwa “inisiatif merupakan sebuah upaya untuk menumbuhkan kompetensi dari masing-masing aparat dalam kaitannya dengan aktivitas tertentu”. Sementara itu, Susanto (2008:5) mengemukakan derajat inisiatif meliputi: derajat tanggungjawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi.

1. Kemampuan *(Capability)*

Kemampuan menunjukkan pembawaan *(Capacity)* daripada kecakapan jasmani dan rohani seseorang, seperti mengingat-ingat, koordinasi perbagai kegiatan, ketajaman analisis, daya tahan badan. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui latihan pengalaman (Andrian, 2001:6). Untuk dapat mengetahui seberapa besar kemampuan seorang pegawai dalam kehidupan organisasi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, mengingat kemampuan yang ditunjukkan oleh para anggota organisasi hanya sebagian daripada potensi yang terdapat dalam dirinya.

“Kemampuan adalah keterampilan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan kerja yang tersedia” (Moenir, 2008:116-117). Kemampuan-keterampilan para aparat dalam melaksanakan tugas/pekerjaan adalah merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam sebuah organisasi pelayanan. Bagi organisasi pemerintahan dalam melaksanakan fungsi pelayanannya, kemampuan aparatur merupakan nilai yang dimiliki aparatur sebagai kekuatan dalam menanggapi setiap kegiatan atau persoalan dilingkungan pekerjaannya. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

1. Komunikasi *(Communication)*

Sebuah organisasi pemerintahan sangat membutuhkan komunikasi dalam setiap aktivitas, karena dengan terbangunnya komunikasi yang efektif baik secara internal maupun eksternal, akan memberikan dampak pada penyelenggaraan tugas-tugas dalam organisasi. Komunikasi menurut Notoadmodjo (2007:71) adalah “proses pengoperasian rangsangan *(stimulus)* dalam bentuk lambang atau simbol bahasa atau gerak *(non-verbal),* untuk mempengaruhi perilaku orang lain”.

Lebih lanjut Effendi (2005:3) mengatakan bahwa terjadinya komunikasi adalah: “Sebagai konsekuensi hubungan sosial *(social relation),* karena manusia yang satu dengan manusia yang lainnya saling berhubungan, karena berhubungan menimbulkan interaksi sosial *(social interaction).* “Dengan terjalinnya komunikasi yang baik akan tercipta pula kesamaan persepsi tentang suatu kebijakan, Liliweri (2007:277) berpendapat, “Komunikasi merupakan interaksi antara komunikator dengan komunikan yang mempertukarkan dan memberi makna yang sama atas informasi untuk suatu tujuan tertentu melalui media, metode, teknik atau cara-cara yang telah ditetapkan”.

Terbangunnya jalinan komunikasi yang baik, dalam pengertian jelas dan transparan akan membentuk timbulnya kesamaan persepsi. Dalam hubungan itu, Alo (2007:278) menyatakan bahwa, “Metode yang paling tepat dalam melakukan komunikasi adalah yang bersifat informatif dan membujuk”. Metode ini dapat dilakukan secara langsung dengan bertatap muka, dialogis atau secara tidak langsung melalui media.

Aspek-aspek diatas merupakan rujukan penulis dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengukur kinerja pendamping desa, disesuaikan dengan arah tujuan penelitian dalam rangka melihat dan mengukur kinerja pendamping desa dalam meningkatkan pembangunan desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi.

1. **Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskrptif, dengan pendekatan deduktif. *Grand concept* yang digunakan sebagai pisau analisis adalah teori kinerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Mitchell (1987), bahwa untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari *Quality of Work* (Kualitas Kerja)*, Promptness* (Ketepatan)*, Inisiative* (Prakarsa)*, Capability* (Kemampuan)*, Communication* (Komunikasi).

Dalam penelitian ini peneliti dalam menentukan sumber data menggunakan teknik *purposive sampling* dengan informannya antara lain Koordinator Konsultan Pendampingan Wilayah Provinsi Jambi, Kepala Bidang Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat dan Sumber Daya DPMD Kab. Merangin, Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Kab. Merangin, Camat Margo Tabir, Kepala Desa Sido Rukun, Kepala Desa Lubuk Bumbun, Seluruh Pendamping Desa di Kec. Margo Tabir, Bendahara Desa Sido Rukun, Bendahara Desa Lubuk Bumbun, Sekretaris Desa Sido Rukun, Sekretaris Desa Lubuk Bumbun dan beberapa orang warga masyarakat Desa Lubuk Bumbun dan Desa Sido Rukun.

1. **Pembahasan**

Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting bagi suatu organisasi dan individu, karena hasil penilaian ini dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan organisasi maupun individu tersebut dalam pencapaian misinya. Untuk individu maupun organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, informasi mengenai kinerja sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh individu/organisasi itu telah sesuai dengan keinginan, kebutuhan dan harapan pengguna jasa. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka upaya untuk memperbaiki pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dapat dilakukan secara sistematis dan lebih terarah.

Untuk melihat gambaran kinerja pendamping desa dalam meningkatkan pembangunan desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi, maka akan diuraikan gambaran kinerja menurut Mitchell (1987:491). Menurut Mitchell, untuk mengukur kinerja aparatur dapat dilihat dari *Quality of Work* (Kualitas Kerja)*, Promptness* (Ketepatan)*, Inisiative* (Prakarsa)*, Capability* (Kemampuan)*, Communication* (Komunikasi)*.* Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

* + - 1. ***Quality of Work* (Kualitas Kerja)**

Kualitas kerja seorang pegawai dapat dilihat dari tingkat disiplin pegawai tersebut. Perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin di lingkungan pemerintah, dalam hal ini khususnya pendamping desa dan aparatur pemerintah desa.

Pendamping desa memiliki kedudukan dalam pemerintahan desa dan mempunyai kewenangan dari Kementerian. Sehingga mengharuskan seorang pendamping desa untuk menjalankan peran sesuai dengan Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa pasal 12 ayat 1 yang menyebutkan bahwa tugas pendamping desa adalah mendampingi dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan.

Dalam menjalankan perannya mendampingi pemerintah desa dalam pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, pendamping desa diwajibkan setiap bulannya menyampaikan laporan individual, formulir kunjungan lapangan serta lembar waktu kerja individual kepada Satuan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (Satker DP3AP2) Provinsi Jambi. Hal ini bertujuan untuk pemenuhan administrasi dan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas sebagai pendamping desa, serta masukan bagi satker DP3AP2 Provinsi Jambi terkait perkembangan pendampingan desa, kebutuhan pembinaan penguatan internal, serta kebutuhan koordinasi dan dukungan kebijakan bagi pelaksanaan program. Sejalan dengan penuturan dari Koordinator Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TA-PM) Kabupaten Merangin, Bapak Iwan Joni. HS menuturkan:

“Iya, setiap bulannya para pendamping lokal desa, pendamping desa teknik infrastruktur serta pendamping desa pemberdayaan wajib menyampaikan laporan individual, formulir kunjungan lapangan serta lembar waktu kerja individual kepada Satuan Kerja Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (Satker DP3AP2) Provinsi Jambi. Dan selama ini para pendamping desa sudah disiplin dalam menyampaikan semua laporan tersebut. Saya bisa mengatakan begini karena setiap penyampaian laporan individual tersebut harus melalui verifikasi saya sendiri.”

Keberhasilan ataupun kegagalan kinerja suatu organisasi dapat diukur dengan dilakukannya suatu pengukuran dan suatu pelaporan hasil-hasil kerja dari para aparatur, yang dilakukan secara formal. Menurut Rivai (2011:29) laporan hasil pengukuran kinerja mempunyai dua fungsi, yaitu:

a). Sebagai pertanggungjawaban atas hasil yang dicapai, proses yang dilakukan, dan sumber daya yang telah dipercaya untuk dikelola;

b). Sebagai umpan balik dalam rangka meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

Laporan hasil kinerja aparatur sangat bermanfaat untuk aparatur itu sendiri maupun lembaga atau instansi dalam meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik dimasa yang akan datang, dari laporan hasil kinerja aparatur akan diketahui hasil yang diperoleh oleh para aparatur dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, kinerja dalam suatu instansi pemerintahan merupakan suatu cerminan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Ukuran keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi dapat dilakukan melalui penilaian kinerja. Baik itu penilaian kinerja aparatur, maupun penilaian kinerja organisasi. Karena pada hakikatnya kinerja aparatur pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kondisi disiplin para pendamping desa khususnya di Kecamatan Margo Tabir sudah tergolong cukup baik dikarenakan setiap bulan para pendamping desa telah rutin menyampaikan laporan individual berupa formulir kunjungan lapangan dan lembar waktu kerja individual.

* + - 1. ***Promptness* (Ketepatan)**

Pemahaman terhadap ketepatan yang dimaksudkan disini adalah hal (keadaan, sifat) tepat, ketelitian, kejituan. Bertolak dari pemaknaan tersebut, dapat dipahami bahwa seorang aparatur pemerintah dalam menyelenggarakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dapat dikatakan baik, jika aparatur tersebut secara tepat dapat ditempatkan posisinya pada struktur organisasi, baik sebagai pemimpin ataupun sebagai pelaksana. Sebagai pemimpin atau pelaksana yang diberikan tugas dan fungsi serta kewenangan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, maka baik pimpinan ataupun pelaksana harus mampu secara tepat merencanakan setiap tindakan yang dilakukannya, teliti dalam setiap tindakan, dan menjaga sikap dan perilaku yang baik ketika melaksanakan tugas dan fungsinya, baik dalam kantor maupun di luar kantor.

Berikut wawancara yang dilakukan peneliti dengan Koordinator Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TA-PM) Kabupaten Merangin Bapak Iwan Joni HS, beliau mengatakan:

”Untuk peningkatan kapasitas pendamping desa biasanya dilakukan pelatihan, tapi sekarang belum ada pelatihan lagi, mungkin nanti baru ada pelatihan, pelatihannya minimal satu kali setahun. Pelatihan ini fungsinya untuk meningkatkan kapasitas pendamping desa dalam melaksanakan pendampingan terhadap desa.”

Hal ini menunjukkan bahwa pendamping desa dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih baik dalam melaksanakan pendampingan agar mampu secara tepat merencanakan setiap tindakan yang dilakukannya, teliti dalam setiap tindakan, dan menjaga sikap dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Dalam hal ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, realisasi waktu yang dibutuhkan dalam proses pembangunan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pemantauan sudah sesuai waktu yang ditentukan. Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi memiliki Sistem Informasi Pembangunan Desa (SIPEDE), yang merupakan sarana untuk pembinaan dan pengawasan dana desa, mengetahui situasi penggunaan dana desa secara real time, penyediaan data yang akurat, dan bahan pembuatan kebijakan desa dalam ranah kewenangan provinsi. Sistem ini merupakan aplikasi online yang disediakan untuk pendamping desa melaporkan seluruh progress kegiatan dana desa. Berdasarkan temuan dilapangan, peneliti menilai pendamping desa telah melaporkan seluruh progress kegiatan dana desa pada sistem aplikasi online SIPEDE secara tepat dan cepat sesuai waktu yang ditentukan.

Hal ini sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchell terkait indikator *Promptness* (Ketepatan). Pemahaman terhadap ketepatan yang dimaksudkan disini adalah hal (keadaan, sifat) tepat, ketelitian, kejituan. Penjelasan tersebut menunjukkan menunjukkan bahwa dituntut kinerja yang tinggi dari pendamping desa untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja aparatur pada indikator Ketepatan dalam hal realisasi waktu sudah sesuai dengan target yang ditentukan.

* + - 1. ***Initiative* (Prakarsa)**

Inisiatif atau prakarsa yang muncul dari setiap aparatur pemerintahan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana yang telah diatur dalam organisasi, akan menjadi pendorong untuk menumbuhkan kompetensi dari aparat dan aktivitas yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal ini belum terwujud pada pendamping desa yang ada di Kecamatan Margo tabir. Sejalan dengan penuturan dari Camat Margo Tabir, Bapak Syamsul Bahri menuturkan:

“Kalo untuk inovasi dan inisiatif dari pendamping desa itu agak kurang, mbak. Padahal kami mengharapkan ada masukan dari para pendamping desa dalam setiap rapat, karena mengingat mereka memang membidangi masalah desa dan mereka juga masih muda-muda, harusnya bisa memberikan inovasi terhadap pembangunan yang ada didesa.”

Hal ini dibenarkan oleh Pendamping Desa Teknik Infrastruktur, dengan menyampaikan alasannya, Yayang Satria Purnama Syam menuturkan:

”Kami menjalankan tugas sesuai dengan SOP yang telah diberikan dan sesuai dengan Permendes Nomor 3 Tahun 2015. Kalo untuk inisiatif, kami tidak bisa memberikan banyak inisiatif maupun inovasi karena wewenang kami terbatas, hanya dalam lingkup pendampingan saja.”

Hal ini belum sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mitchell terkait indikator *Initiative* (Prakarsa) yang mana menurut teori Mitchell inisiatif atau prakarsa yang muncul dari setiap aparatur pemerintahan dalam menyelenggarakan tugas dan fungsi sebagaimana yang telah diatur dalam organisasi, akan menjadi pendorong untuk menumbuhkan kompetensi dari aparat dan aktivitas yang dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nugroho (2009:5) bahwa “Inisiatif merupakan sebuah upaya untuk menumbuhkan kompetensi dari masing-masing aparat dalam kaitannya dengan aktivitas tertentu.” Sementara itu, Susanto (2008:5) mengemukakan derajat inisiatif meliputi : derajat tanggung jawab, kebebasan dan independensi dari masing-masing anggota organisasi.

Namun pada kenyataannya di Kecamatan Margo Tabir diukur dari bagaimana model inovasi yang diterapkan, proses inovasi dan manfaat dari inovasi belum ada inisiatif dari para pendamping desa karena terbatasnya wewenang yang mereka miliki dalam pelaksanaan pendampingan di desa yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015.

* + - 1. ***Capability* (Kemampuan)**

Salah satu unsur dalam manajemen SDM adalah pendayagunaan yaitu menempatkan orang sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Istilah lain yang sering digunakan adalah *the right man in the right place.*  Dalam hal ini para manajer/pimpinan harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi pegawainya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila pegawai kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang kita harapkan.

Dalam proses rekruitmen pendamping desa telah ditetapkan beberapa persyaratan dan kualifikasi. Hal ini bertujuan agar dalam pelaksanaan tugas pendampingan para pendamping desa melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuan masing-masing pendamping desa.

Dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 pasal 24 disebutkan bahwa Kompetensi pendamping desa sekurang-kurangnya memenuhi unsur kualifikasi antara lain:

* 1. Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pemberdayaan masyarakat;
  2. Memiliki pengalaman dalam pengorganisasian masyarakat desa;
  3. Mampu melakukan pendampingan usaha ekonomi masyarakat desa;
  4. Mampu melakukan teknik fasilitasi kelompok-kelompok masyarakat desa dalam musyawarah Desa; dan/atau
  5. Memiliki kepekaan terhadap kebiasaan, adat istiadat dan nilai-nilai budaya masyarakat desa.

Untuk persyaratan latar belakang pendidikan, yaitu sebagai berikut:

1. Pendamping Lokal Desa (PLD), latar belakang pendidikan minimal Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat;
2. Pendamping Desa Pemberdayaan (PDP), latar belakang pendidikan dari semua bidang ilmu minimal Diploma III (D-III);
3. Pendamping Desa Teknik Infrastruktur (PDTI), latar belakang pendidikan bidang ilmu Teknik Sipil atau Teknik Arsitektur minimal Diploma III (D-III).

Pendamping desa khususnya di Kecamatan Margo tabir telah memenuhi kualifikasi dan persyaratan untuk mengemban tugas pendampingan disetiap desa yang telah ditunjuk oleh pemerintah pusat. Hal ini sejalan dengan penuturan dari Kepala Bidang Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat dan Sumber Daya di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Merangin, Bapak Burhanudin menuturkan:

“Penempatan posisi pendamping desa di kabupaten Merangin khususnya di Kecamatan Margo Tabir sudah sesuai kompetensi dan kemampuannya, karena sudah diseleksi dari awal rekruitmen oleh Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.”

Dapat dilihat dari tabel latar belakang pendidikan para pendamping desa yang ada di Kecamatan Margo Tabir dibawah ini:

**Tabel 3**

**Latar Belakang Pendidikan Pendamping Desa di Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Posisi** | **Nama** | **Tingkat Pendidikan** |
| 1. | Pendamping Desa Teknik Infrastruktur | Yayang Satria Purnama Syam, ST | Strata 1 (S-1) Teknik Sipil |
| 2. | Pendamping Desa Pemberdayaan | Al Ufro | Strata 1 (S-1) Pendidikan |
| 3. | Pendamping Lokal Desa | Siswanto | Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) |
| 4. | Pendamping Lokal Desa | Wiyati | Strata 1 (S-1) Pendidikan |

*Sumber : Data Pendamping Desa Tahun 2018*

Menurut teori Kinerja aparatur yang dikemukakan oleh Mitchell dengan indikator *Capability* (Kemampuan) bahwa kemampuan adalah keterampilan para aparat dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam sebuah organisasi pemerintahan. Bagi organisasi pemerintahan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, kemampuan aparatur merupakan nilai yang dimiliki aparatur sebagai kekuatan dalam menanggapi setiap kegiatan atau persoalan dilingkungan pekerjaannya. Kemampuan individu yang terbentuk dengan baik akan memberikan pengaruh positif dengan kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparat yang semakin tinggi dan semakin baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai akan semakin baik. Begitu pula halnya pendamping desa yang melakukan tugas pendampingan sesuai dengan kemampuannya, maka kinerja pendamping desa akan semakin baik.

* + - 1. ***Communication* (Komunikasi)**

Jika dilihat pola komunikasi yang terjalin antara pendamping desa dan pemerintah desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi dapat dinilai cukup baik, hal ini sejalan dengan penuturan dari Kepala Desa Sido Rukun Bapak Muhajir, beliau menuturkan:

“Komunikasi antara pemerintah desa dengan pendamping desa sudah cukup baik, mbak. Ketika kami membutuhkan bantuan atau pendampingan dari pendamping desa, mereka bersedia untuk datang kapan saja ketika dihubungi, tidak sulit untuk menghubungi pendamping desa ini.”

Namun lain halnya yang disampaikan oleh Kepala Desa Lubuk Bumbun, Bapak Amrun, beliau menuturkan:

“Pendamping desa untuk Desa Lubuk Bumbun ini jarang sekali datang berkunjung ke Kantor Desa, mungkin juga dikarenakan akses jalan menuju Desa ini agak sulit. Namun harapan saya pendamping desa tetap menjalin komunikasi dengan pemerintah desa meskipun hanya melalui *handphone,* karena sekarang kan sudah ada kemudahan dalam komunikasi jarak jauh.”

Hal ini menunjukkan bahwa masih kurang intensnya komunikasi yang dilakukan oleh pendamping desa yang mendampingi Desa Lubuk Bumbun terhadap aparat pemerintah desa Lubuk Bumbun. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja aparat dalam memberikan pendampingan kepada pemerintah desa, dikhawatirkan kurangnya komunikasi antara pendamping desa dan pemerintah desa ini mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan desa, khususnya proses pemberdayaan dan pembangunan desa.

Menurut teori Kinerja Aparatur yang dikemukakan oleh Mitchell pada indikator *Communication* (komunikasi) bahwa sebuah organisasi pemerintahan sangat membutuhkan komunikasi dalam setiap aktivitas, karena dengan terbangunnya komunikasi yang efektif baik secara internal maupun eksternal, akan memberikan dampak pada penyelenggaraan tugas-tugas dalam pemerintahan. Terbangunnya jalinan komunikasi yang baik, dalam pengertian jelas dan transparan akan membentuk timbulnya kesamaan persepsi. Metode ini dapat dilakukan secara langsung dengan bertatap muka, dialogis atau secara tidak langsung melalui media.

Berdasarkan keterangan-keterangan diatas dapat dikatakan bahwa komunikasi merupakan hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan tugas, karena apabila komunikasi dalam hal penyampaian informasi yang diberikan oleh pendamping desa tidak dapat dimengerti atau dipahami oleh aparat pemerintahan desa maka akan terjadi *misinterpretation* antara pendamping desa dan pemerintah desa sehingga menimbulkan keterlambatan atau kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

1. **Simpulan**

Kinerja pendamping desa dalam meningkatkan pembangunan desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi jika diukur dari beberapa indikator kinerja yang dikemukakan oleh Mitchell, diperoleh kesimpulan bahwa, *pertama*, kualitas kerja (*Quality of Work*) pendamping desa dinilai sudah memenuhi indikator, dimana hasil laporan individual pendamping desa, formulir kunjungan lapangan, dan lembar waktu kerja individual kepada Satker DP3AP2 Provinsi Jambi menunjukkan kinerja yangcukup tinggi. *Kedua*, Pendamping desa dinilai sudah memenuhi indikator ketepatan (*Promptness*) dalam melaksanakan tugasnya, sudah cepat dan tepat dalam melaporkan progress kegiatan dana desa, dan sudah mendapatkan pelatihan dari Pemerintah Pusat agar pendamping desa mampu secara tepat merencanakan setiap tindakan yang dilakukannya, teliti dalam setiap tindakan, dan menjaga sikap dan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

*Ketiga*, Pendamping desa dinilai belum memenuhi indikator prakarsa (*Initiative*), dikarenakan masih kurangnya insiatif dan inovasi dari pendamping desa dalam melaksanakan pendampingan di desa, dengan alasan terbatasnya kewenangan pendamping desa hanya dalam lingkup pendampingan saja. *Keempat*, Pendamping desa dinilai telah memenuhi indikator kemampuan (*Capability*), dimana Pendamping desa telah ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya, karena sejak awal rekruitmen sudah diberikan kualifikasi dan persyaratan dalam setiap posisi pendamping desa tersebut. *Kelima*, untuk indikator komunikasi (*Communication*), pendamping desa sudah dinilai belum memenuhi indikator, karena ada beberapa pendamping desa masih kurang intens dalam berkomunikasi dengan pemerintah desa.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. **Buku-buku Referensi**

Alo, Liliweri. 2007. *Makna Budaya dalam Komunikasi Antar Budaya.* Yogyakarta: LKI.

Andrian, Irianto. 2001. *Panduan Pengembangan Organisasi.* Yogyakarta: Penerbit Andi.

Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Erlangga.

Effendi, Onong Uchana. 2005. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian.* Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan.

Mitchell, T. R dan Larson J. R. 1987. *People In Organizations: An Introduction to Organizational Behavior.* USA: McGraw-Hill, Inc.

Notoatmodjo, S. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Nugroho, Adi dan Susanti. 2009. *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa.* Jakarta: Telaga Ilmu Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: BPFE.

Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Schermerhorn, John R., Hunt, James G., and Osborn, Richard N. 1991. *Managing Organizational Behavior.* New York: John Willey & Son.

Simamora, Henry. 2002. *Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE YKPN.

Susanto. 2008. *A strategic Management Approach Culture*. Jakarta: *The Jakarta Consulting Group*.

1. **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2015 tentang Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa

Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 581 Tahun 2015 tentang Honorarium dan Biaya Operasional Pendamping Profesional Desa

Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Nomor 126 Tahun 2017 tentang Penetapan Desa Prioritas Sasaran Pembangunan Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi

1. **Data dari Website**

Https://www.suarapemredkalbar.com/berita/kubu-raya/2018/08/15/kinerja-pendamping-desa-dinilai-tidak-maksimal-sistem-administrasi-masih-buruk