

PROFESIONALISME PENDAMPING DESA DALAM PENGELOLAAN DANA DESA TAHUN 2017 (Studi di Desa Tabang Kecamatan Rainis Kabupaten kepulauan Talaud)

Ceria Tamasiro¹

Ronny Gosal²

Gustaf Undap³

Abstrak

Profesionalisme merupakan keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Intisari dari Pendamping Desa memfasilitasi dan mendampingi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa. Pengelolaan dana desa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan keuangan dana Desa harus memenuhi prinsip pengelolaan alokasi dana Desa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui profesionalisme pendamping desa dalam pengelolaan dana desa tahun 2017 di Desa Tabang Kecamatan Rainis Kabupaten Kepulauan Talaud. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendamping desa yang berada di Desa Tabang harus mempunyai sikap tanggung jawab dimana dengan tanggung jawab pendamping desa akan merasa setiap pekerjaan yang diberikan atau diembankan adalah penting dan harus diselesaikan dengan baik, dengan adanya sikap tanggung jawab membuat pendamping desa mempunyai kesadaran akan setiap tugas dan fungsinya.

Kata Kunci : Profesionalisme, Pendamping Desa, Pengelolaan Dana Desa.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat.

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi.

Pendahuluan

Fungsi dan tugas tanggung jawab pendamping desa diatas dapat dikatakan bahwa pendamping desa memegang peranan yang besar dalam membantu pelaksanaan pembangunan di desa khususnya dalam pengelolaan dana desa. Profesionalisme pendamping desa turut menentukan tingkat perkembangan desa. Untuk itu sangat diharapkan adanya pendamping desa yang professional, Namun fenomena yang terjadi berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti ditemukan pendamping desa belum profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini dapat diindikasikan dengan pengukuran dari profesionalisme itu sendiri yaitu: dari aspek equality, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan, selanjutnya equity, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan, selajutnya loyalty, kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain, dan yang terakhir adalah accountability, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan dan harus menghindar kan diri dari sindroma “saya sekedar melaksanakan perintah atasan”.

Hal ini memperjelas indikasi rendahnya profesionalisme pendamping desa dalam mengawasi pengelolaan dana desa yang tidak maksimal. Pendamping desa cenderung pasif yaitu melakukan pembiaran terhadap pengelolaan keuangan desa yang bersumber dari dana desa dan alokasi dana desa, secara sederhana dapat dijelaskan bahwa kurangnya intensitas

kehadiran pendamping desa dalam memberikan pendampingan kepada pemerintah desa,serta lamban dalam pengawasan pengelolaan keuangan desa. Sehingga terindikasi terjadi penyimpangan dalam pengelolaan dana desa. Anggaran dana desa tidak lagi digunakan dengan efektif dan efisien serta penggunaannya tidak sesuai dengan skala prioritas kebutuhan masyarakat. Pendamping desa yang seharusnya mengawasi dan mengarahkan pemerintah desa dalam pengelolaan dana desa terkesan acuh tak acuh degan pengelolaan dana desa ini, dengan demikian tugas tanggung jawabnya tidak dilaksanakan secara profesional padahal jumlah tunjangan yang diterima seorang pendamping desa dapat dikatakan besar dan sangat disayangkan kinerja pendamping tidak sesuai dengan tunjangan yang diterimanya.

Tinjauan Pustaka

Menurut Siagian (2009:163) profesionalisme adalah, “Keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.” Sedarmayanti (2005:157) mengungkapkan bahwa, “Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan.”

Atmosoeperto dalam Kurniawan (2005:74), menyatakan bahwa, “Profesionalisme merupakan cermin dari kemampuan (kompetensi), yaitu memiliki pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), bisa melakukan (ability) ditunjang dengan

pengalaman (experience) yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu.” Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011:157) adalah, “Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik.”

Profesionalisme aparatur dalam hubungannya dengan organisasi publik menurut Kurniawan (2005:79) digambarkan sebagai, “Bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah responsivitas.”

Atik Purwandari (2008:57) menyatakan bahwa, Profesionalisme adalah memberi pelayanan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki dan manusiawi secara penuh/utuh tanpa memetingkan kepentingan pribadi melainkan mementingkan kepentingan klien serta menghargai klien sebagaimana menghargai diri sendiri. Atik Purwandari (2008:58) menyatakan bahwa profesional dapat dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Profesional mempunyai keterikatan dengan pekerjaan seumur hidup,
- (2) Profesional mempunyai motivasi yang kuat atau panggilan hati nurani sebagai landasan bagi pemilihan karier profesionalnya, dan mempunyai komitmen seumur hidup yang layak,
- (3) Profesional mempunyai kelompok ilmu pengetahuan dan keterampilan/keterampilan khusus yang diperolehnya melalui

pendidikan dan pelatihan yang lama,

- (4) Profesional berorientasi pada pelayanan dengan menggunakan keahlian dalam memenuhi kebutuhan klien,
- (5) Pelayanan yang diberikan kepada klien didasarkan pada kebutuhan klien secara objektif,
- (6) Profesional lebih mengetahui apa yang baik untuk klien,
- (7) Profesional mempunyai otonomi dalam mempertimbangkan tindakannya,
- (8) Profesional membentuk perkumpulan profesi yang menetapkan kriteria penerimaan, standar pendidikan, perizinan, peningkatan klien dalam profesi, dan batasan peraturan dalam profesi,
- (9) Profesional mempunyai kekuatan dan status dalam bidang keahliannya dan pengetahuan khusus,
- (10) Profesional dalam menyediakan layanan/mencari klien tidak boleh menggunakan reklame.”

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme kerja pegawai adalah kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang pegawai sesuai dengan bidang, maupun tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik dan maksimal.

Ada empat sifat yang dapat mewakili sikap profesionalisme adalah sebagai berikut: pertama, keterampilan tinggi yang didasarkan pada pengetahuan teoritis dan sistematis; kedua, pemberian jasa dan pelayanan yang altruistik, artinya lebih berorientasi kepada kepentingan umum

dibandingkan dengan kepentingan pribadi; ketiga, adanya pengawasan yang ketat atas perilaku pekerja melalui kode-kode etik yang dihayati dalam proses sosialisasi pekerjaan, dan keempat, suatu sistem balas jasa (berupa uang, promosi, jabatan dan kehormatan) yang merupakan lambang prestasi kerja.

Profesionalisme pegawai sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan pegawai yang tercermin melalui perilakunya sehari-hari dalam organisasi. Tingkat kemampuan pegawai yang tinggi akan lebih cepat mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya, sebaliknya apabila tingkat kemampuan pegawai rendah kecenderungan tujuan organisasi yang akan dicapai akan lambat bahkan menyimpang dari rencana semula. Istilah kemampuan menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Kalau disebut potensi maka kemampuan disini merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang. Dan istilah kemampuan dapat juga dipergunakan untuk menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan seseorang, bukan apa yang telah dikerjakan oleh seseorang.

Apa yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik (2008:7-8) dapat menambah pemahaman mengenai profesionalisme kerja pegawai atau tenaga kerja. Ia mengemukakan tenaga kerja pada hakikatnya mengandung aspek-aspek:

1. Aspek Potensial, bahwa setiap tenaga kerja memiliki potensi-potensi hereditas yang bersifat dinamis yang terus berkembang dan dapat dikembangkan. Potensi-potensi itu antara lain : daya mengingat, daya

berpikir, bakat dan minat, motivasi, dan potensi-potensi lainnya.

2. Aspek Profesionalisme atau Vokasional, bahwa setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan keterampilan kerja atau kejujuran dalam bidang tertentu dengan kemampuan dan keterampilan itu dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.
3. Aspek Fungsional, bahwa setiap tenaga kerja melaksanakan pekerjaannya secara tepat guna, artinya dia bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam bidang yang sesuai pula. Misalnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dalam bidang elektronik seharusnya bekerja dalam bidang pekerjaan elektronik bukan bekerja sebagai tukang kayu untuk bangunan.
4. Aspek Operasional, bahwa setiap tenaga kerja dapat mendayagunakan kemampuan dan keterampilannya dalam proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang sedang ditekuninya.
5. Aspek Personal, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki sifat-sifat kepribadian yang menunjang pekerjaannya, misalnya sikap mandiri dan tangguh, bertanggung jawab, tekun dan rajin, mencintai pekerjaannya, berdisiplin dan berdedikasi tinggi.
6. Aspek Produktifitas, bahwa setiap tenaga kerja harus memiliki motif berprestasi, berupaya agar berhasil, dan memberikan hasil dari pekerjaannya baik kuantitas maupun kualitas.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Profesionalisme adalah keseluruhan karakteristik profesional pegawai dalam

melaksanakan proses dan prosedur pelaksanaan kegiatan kerja yang dipercayakan kepada seorang pegawai sesuai dengan bidang, tingkatan masing-masing sehingga menciptakan hasil yang baik secara optimal.

Intisari Pendampingan Desa adalah memfasilitasi dan mendampingi masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa. Fasilitasi dapat dilakukan dengan cara-cara yang kreatif dan inovatif dengan berpedoman kepada Undang-undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa beserta seluruh aturan pelaksanaannya.

Masyarakat Desa difasilitasi untuk belajar agar mampu mengelola kegiatan pembangunan secara mandiri. Berbagai pelatihan dan beragam kegiatan pengembangan kapasitas diberikan oleh pendamping kepada masyarakat Desa. Pengembangan kapasitas di Desa dikelola langsung oleh masyarakat sebagai bagian proses belajar sosial. Dalam bangunan kerangka pikir pemberdayaan masyarakat Desa, penerapan Undang-undang No. 6 tahun 2014 tentang Desa ini harus dikawal oleh tenaga pendamping profesional yang bertugas mensosialisasikannya kepada masyarakat Desa. Pendampingan dan pelatihan dari pendamping kepada masyarakat Desa ini diharapkan mempercepat proses internalisasi Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa sebagai sebuah proses pembiasaan sosial dalam diri masyarakat Desa. Selain itu, tenaga pendamping profesional juga bertugas mendampingi warga Desa meningkatkan daya tawar dalam mengakses sumberdaya yang dibutuhkan masyarakat Desa sehingga

program dan kegiatan pembangunan mampu dikelola masyarakat Desa itu sendiri.

Tenaga Pendamping profesional bukan pengelola proyek pembangunan di Desa. Kerja Pendampingan Desa difokuskan pada upaya memberdayakan masyarakat Desa melalui proses belajar sosial. Dengan demikian, pendamping tidak dibebani dengan tugas-tugas pengelolaan administrasi keuangan dan pembangunan Desa, karena berdasarkan peraturan perundang-undangan hal tersebut sudah menjadi tugas dan tanggungjawab pemerintah Desa.

Kerja Pendampingan bukanlah melakukan kontrol dan “mobilisasi partisipasi” terhadap warga Desa dalam rangka menjalankan prosedur-prosedur kerja yang serba dirancang dari kepentingan luar Desa. Kerja pendampingan lebih tepat dimaknai sebagai proses fasilitasi terhadap warga Desa agar berdaya dalam memperkuat Desanya sebagai komunitas yang memiliki pemerintahannya sendiri (self governing community).

Gambaran self governing community tercermin dari definisi Desa dalam Undang-undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa yaitu bahwa Desa adalah Desa dan Desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kewenangan Desa untuk mengatur dan mengurus adalah aktualisasi dari kedudukan Desa sebagai self governing community, berdasarkan

Pasal 5 Undang-undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa meliputi: kewenangan berdasarkan hak asal usul dan kewenangan lokal berskala Desa. Kewenangan Desa dikelola dalam tata pemerintahan Desa yang demokratis dengan bertumpu pada empat komponen utama yaitu: musyawarah Desa, pemerintah Desa, Badan Permusyawaratan Desa (BPD) dan masyarakat Desa. Kewenangan Desa sejatinya merupakan kuasa rakyat yang ditopang oleh adanya kebersamaan, kekeluargaan dan kegotongroyongan dalam bingkai pengarusutamaan perdamaian dan keadilan sosial.

Hal penting yang harus dicermati dalam Tata Kelola Desa yang Demokratis adalah disebutkannya dalam Pasal 54 Undang-undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwa Musyawarah Desa merupakan forum permusyawaratan yang diikuti oleh Badan Permusyawaratan Desa, Pemerintah Desa, dan unsur masyarakat Desa untuk memusyawarahkan dan menyepakati hal yang bersifat strategis dalam penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

Hal yang bersifat strategis dimusyawarahkan di dalam musyawarah Desa meliputi: penataan Desa; perencanaan Desa; kerja sama Desa; rencana investasi yang masuk ke Desa; pembentukan BUM Desa; penambahan dan pelepasan Aset Desa; dan kejadian luar biasa. Musyawarah Desa ini diselenggarakan oleh Badan Permusyawaratan Desa dan diikuti oleh Pemerintah Desa dan unsur masyarakat yaitu antara lain: tokoh adat; tokoh agama; tokoh masyarakat; tokoh pendidikan; perwakilan kelompok tani; kelompok nelayan; kelompok perajin; kelompok perempuan; dan kelompok masyarakat miskin.

Dalam rangka mewujudkan Desa sebagai self governing community, fokus kerja Pendampingan Desa diarahkan pada proses kaderisasi masyarakat Desa. Pemberdayaan masyarakat Desa adalah bagian dari proses transformasi sosial yang digerakkan oleh kader-kader Desa yaitu warga Desa yang dengan kebebasannya memilih untuk secara sukarela terlibat menjadi penggerak pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di Desanya. Kader Desa adalah orang kunci yang mengorganisir dan memimpin rakyat Desa bergerak menuju pencapaian cita-cita. Kader Desa hadir sebagai penggerak, para penggerak pembangunan Desa, tokoh-tokoh masyarakat, pengelola organisasi kemasyarakatan yang ada di Desa, kader-kader perempuan maupun para pemuda yang akan menjadi generasi penerus di Desanya. Tenaga pendamping profesional memfasilitasi dan mendampingi warga Desa untuk mengorganisir diri, mengkonsolidasikan seluruh sumber daya, bersama-sama merekrut, melatih dan membentuk kader-kader Desa.

Pengelolaan itu sendiri akar katanya adalah “kelola”, di tambah awal “pe” dan akhiran “an”. Istilah lain dari kata pengelolaan adalah “manajemen”. Manajemen adalah kata yang aslinya dari bahasa Inggris, yaitu management, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, pengelolaan (Harry Hartoyo, 2010:174). Pengelolaan berasal dari kata manajemen atau administrasi. Hal tersebut seperti yang di kemukakan oleh Chabib Saleh (2015:10) Management di terjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan. Selanjutnya Adisasmita (2011:22) mengemukakan bahwa, “Pengelolaan bukan hanya melaksanakan suatu kegiatan, akan tetapi merupakan

rangkaian kegiatan yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, seperti perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.” Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:534) Pengelolaan berarti proses, cara, perbuatan pengelola, proses melakukan kegiatan tertentu dengan menggerakkan tenaga orang lain proses yang membantu merumuskan kebijaksanaan dan tujuan organisasi, proses yang memberikan pengawasan pada semua hal yang terlihat dalam pelaksanaan kebijaksanaan dan pencapaian tujuan. Menurut Balderton (dalam Adisasmita, 2011:21), istilah pengelolaan sama dengan manajemen yaitu menggerakkan, mengorganisasikan, dan mengarahkan usaha manusia untuk memanfaatkan secara efektif material dan fasilitas untuk mencapai suatu tujuan.

Hasil Penelitian

Profesionalisme pendamping desa sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan dan kemampuan serta pengalaman pendamping desa dalam bekerja, dimana dengan tingkat kemampuan pendamping desa yang tinggi dengan kemampuan yang dimiliki oleh pendamping desa akan membuat pelaksanaan pemerintahan desa dapat meningkatkan kualitas kerjanya. Kata kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan kemampuan, seseorang yang kompeten adalah seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk melakukan sesuatu secara efisien dan efektif. Keberadaan pendamping desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa memiliki posisi yang sangat strategis, karena kelancaran penyelenggaraan pemerintahan desa sangat tergantung kepada kompetensi

yang dimiliki dan dikuasai pendamping desa dalam melakukan kegiatan pendampingan. Maka dari itu pendamping desa dituntut untuk memiliki kompetensi agar supaya setiap tugas, fungsi, dan tanggung jawab mampu dilaksanakan dalam hal memberikan pendampingan.

1). Kompetensi

Kompetensi yang dimiliki oleh pendamping desa yang berada di Desa Tabang, jika pendamping desa mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu, tepat guna, tepat sasaran dengan menggunakan keahlian dan keterampilannya. Dengan begitu maka kualitas pendampingan-pun akan meningkat, kualitas kerja pendamping desa dapat dilihat ketika pendamping desa dapat mengerjakan dan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan kepadanya dan untuk menciptakan kualitas yang baik maka diperlukan disiplin kerja yang baik pula.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka setiap pendamping desa akan mematuhi setiap peraturan yang ada mulai dari kegiatan pendampingan, melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan serta tidak berada di tempat lain bukan karena tugas dan apabila terlaksana dengan baik akan menjadikan perilaku yang disiplin, dan membuat setiap pekerjaan daripada pendamping desa menjadi lebih terarah dalam meningkatkan kualitas kerja. Efektivitas kerja yang dalam hal ini terdiri dari: kuantitas kerja, kualitas kerja, dan waktu pekerjaan yang dimiliki pendamping desa di Desa Tabang dimana efektifitas juga digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi. Untuk melaksanakan setiap kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi harus didukung pula dengan

sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian dan keterampilan. Efektif tidaknya suatu program dinilai dari kemampuan sumber daya manusia yang menjalankannya, jika pendamping desa yang menjalankannya memiliki kemampuan yang baik maka setiap pekerjaan dan program yang ada akan mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan. Maka dari itu pendamping desa yang berada di Desa Tabang harus memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja, efektivitas kerja diukur berdasarkan keterampilan kerja, disiplin kerja dan kemampuan aparatur dalam melakukan setiap pekerjaannya, karena dengan keterampilan kerja akan menunjukkan kemampuan dan keahlian aparatur dalam pelaksanaan tugas. Efektifnya setiap tugas yang diberikan menghasilkan kualitas kerja maka dengan kualitas kerja mampu mencapai setiap tujuan organisasi.

2). Loyalitas

Berdasarkan hasil penelitian, loyalitas yang ditunjukkan oleh pendamping desa dapat dinilai dari komitmen kerja pendamping desa. Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan kepala desa yang mengatakan bahwa pendamping desa di Tabang ini memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja serta sangat bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang diembannya, yang dapat dinilai dari kemauannya dalam melanjutkan program-program yang belum sempat terealisasi dengan maksimal di tahun sebelumnya. Meskipun dalam hal ketepatan waktu hal ini dinilai masih kurang, namun dari segi komitmen pendamping desa tersebut dapat dikatakan memiliki komitmen kerja yang tinggi. Hal ini juga bisa dilihat dari loyalitas

pendamping desa kepada desa Tabang, dimana jika dihitung dari masa kerjanya, tingkat loyalitas pendamping desa dinilai baik, meskipun ada hambatan namun pendamping desa tersebut tetap berkomitmen untuk mengabdikan diri di desa Tabang serta melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab.

Rekrutmen pendamping desa yang dilakukan secara terbuka dinilai sebagai upaya tepat untuk menengahi terjadinya kecemburuan sosial. Hal ini juga menjadi bukti adanya transparansi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) dalam merekrut pendamping desa. Pendamping desa yang telah lulus perekrutan tetap dilanjutkan dalam proses penerimaan, karena mereka telah mengikuti proses perekrutan secara terbuka. Hal yang perlu diperhatikan adalah keseluruhan pendamping desa harus ada Monev (Monitoring dan Evaluasi), agar lebih transparan. Dalam kenyataannya beberapa eks PNPM (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat) yang berkeinginan menjadi pendamping desa secara otomatis tanpa melalui rekrutmen, tidak semua eks PNPM memiliki loyalitas dan kinerja yang baik. Temuan lainnya berkaitan dengan program Simpan Pinjam Kelompok Perempuan. Program ini menurutnya, dijalankan dengan tidak transparan dan cenderung hanya dapat diakses oleh masyarakat kalangan menengah ke atas. Agar dana simpan pinjam ini bergulir, syaratnya harus ada kelompok perempuan dulu. Temuan di lapangan, kelompok-kelompok perempuan ini sebenarnya hanya fiktif, dana digulirkan, hanya bisa diakses oleh kelompok menengah, bukan dari kalangan miskin.

Berdasarkan fakta lapangan, kinerja pendamping desa di Desa

Tabang yang ditemukan peneliti bahwa efektivitas kerja pendamping dinilai baik, menarik kesimpulan dari kepala desa dan masyarakat yang mengakui bahwa pendamping desa Tabang benar-benar memahami akan permasalahan desa yang ada di Desa Tabang tersebut. Dari pengambilan program-program yang dilaksanakan dengan melihat dari lingkungan desa dan kebutuhan masyarakat. Sehingga dalam penyusunan anggaran setiap program dana desa yang dicairkan dari pemerintah pusat mampu dikelola dengan baik oleh pemerintah desa. Dalam segi transparansi penggunaan dana, pendamping selalu menggunakan dana yang ada sesuai dengan kebutuhan setiap program-program yang telah disusun dan dilaporkan penggunaannya secara menyeluruh, yang hal ini membuat dana yang sudah di cairkan dari pemerintah pusat oleh desa Tabang sendiri dapat di gunakan secara baik dan tepat sasaran.

3). Budaya Organisasi

Kebiasaan, tradisi, dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihinya pada masa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi: para pendirinya. Secara tradisional, pendiri organisasi memiliki pengaruh besar terhadap budaya awal organisasi tersebut. Pendiri organisasi tidak memiliki kendala karena kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil yang biasanya mencirikan organisasi baru lebih jauh memudahkan pendiri memaksakan visi mereka pada seluruh anggota organisasi. Proses penyiptaan budaya terjadi dalam tiga cara. Pertama, pendiri hanya merekrut dan

mempertahankan karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka. Kedua, pendiri melakukan indoktrinasi dan menyosialisasikan cara pikir dan berperilakunya kepada karyawan. Terakhir, perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan, dengan demikian, menginternalisasi keyakinan, nilai, dan asumsi pendiri tersebut. Apabila organisasi mencapai kesuksesan, visi pendiri lalu dipandang sebagai faktor penentu utama keberhasilan itu. Di titik ini, seluruh kepribadian para pendiri jadi melekat dalam budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian serta wawancara peneliti dengan pendamping desa Tabang, diketahui bahwa keadaan wilayah ataupun letak wilayah geografis desa menjadi hambatan pendamping desa untuk memberdayakan masyarakat terutama para petani dan nelayan di desa tersebut. Hal ini dikarenakan oleh banyaknya keluhan para petani dan nelayan yang muncul karena keadaan cuaca yang tidak menentu serta kondisi dataran yang rendah dan mudah terkena banjir sehingga setiap bantuan bibit tanaman yang diberikan oleh pendamping desa serta pemerintah desa tidak dapat tumbuh subur seperti yang diharapkan. Namun, pendamping desa serta pemerintah desa masih belum menemukan cara untuk mengatasi masalah tersebut. Kepada peneliti, pendamping desa mengatakan bahwa dia masih mencari cara untuk mengatasinya, namun peneliti masih menyayangkan akan hal tersebut karena lahan yang disediakan untuk lahan pertanian di desa Tabang sangatlah luas, yaitu seluas 50 Ha. Meskipun pendamping desa sudah berusaha memberdayakan petani di desa

tersebut, namun sampai sekarang masih belum ada hasil yang berarti dikarenakan masih belum ada solusi tentang bagaimana petani harus bertani di keadaan wilayah geografis desa yang tidak cukup baik untuk bercocok tanam.

Jika dilihat dari kondisi masyarakat desa Tabang sendiri memang terlihat bahwa kualitas kinerja pendamping desa Tabang sangat baik karena program-programnya terlaksana sesuai dengan rencana dan dapat dinikmati oleh masyarakat sekitar, seperti halnya mengaktifkan kembali program-program posyandu serta pelatihan kerajinan tangan kepada ibu-ibu rumah tangga di desa tersebut.

4). Performansi

Performansi merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu, sedangkan yang dimaksud dengan penilaian performansi adalah suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya. Tujuan dari penilaian performansi terbagi atas dua macam, yakni: untuk mereward performansi sebelumnya, dan untuk memotivasi perbaikan performansi pada yang waktu yang akan datang. Ada 2 syarat utama yang diperlukan untuk melakukan penilaian performansi yang efektif, yaitu: adanya kriteria performansi yang dapat diukur secara objektif, dan adanya objektifitas dalam proses evaluasi.

Dari hasil percakapan dan wawancara dengan pendamping desa dan kepala desa Tabang, yakni tentang performansi dan kuantitas kerja yang dihasilkan oleh pendamping desa, secara umum penulis dapat menyimpulkan bahwa performansi dan kuantitas kerja pendamping desa Tabang dinilai baik. Hal ini dapat dilihat

dari masa bekerjanya. Masa jabatan selama itu diperolehnya karena kerja nyata yang sudah dilakukannya selama menjabat, dan tingkat kepuasan masyarakat yang dinilai bahwa rata-rata penduduk setempat puas dengan hasil kerja pendamping desa tersebut.

Di desa Tabang berdasarkan pengamatan peneliti, kemampuan pemahaman program pendamping desa sangat baik. Dimana pendamping desa saat mensosialisasikan program kerja sangat aktif dan selalu mampu menjelaskan tujuan dari program tersebut. Program yang sudah disosialisasikan dengan baik dapat meningkatkan tingkat partisipasi masyarakat dalam mewujudkan keberhasilan program. Di Desa Tabang tersebut tingkat partisipasi masyarakat sangatlah tinggi karena setiap program yang telah di rencanakan sebelumnya telah dikondisikan dengan keperluan masyarakat sendiri, dan tentunya pendamping desa di desa Tabang sudah sangat lah baik dalam hal melihat masalah yang ada di masyarakat desa Tabang serta mampu menampung aspirasi dari masyarakat dalam sosialisasi untuk menambah berhasilnya pelaksanaan program-program yang direncanakan oleh pendamping desa. Pemahaman Pendamping Terhadap Karakter Budaya Setempat Berdasarkan hasil wawancara dengan pendamping desa sendiri, pemahaman akan karakter budaya di desa Tabang sudah dikuasainya. Selain itu, salah satu program pemberdayaan masyarakat di Tabang memang difokuskan untuk pengembangan budaya. Oleh sebab itu, pendamping desa di Tabang dapat melihat peluang tentang bagaimana mengembangkan budaya yang ada di desa tersebut karena pemahamannya akan karakter budaya setempat.

Peneliti pada saat melakukan observasi menemukan fakta di lapangan tepatnya di desa Tabang, pendamping desa di desa Tabang tidak sulit dalam mengkomunikasikan program-program yang sudah disusun, karena tingkat pemahamannya terhadap program-program dikatakan baik, serta sosialisasinya yang baik pada saat rapat untuk berbincang dengan warga sekitar dalam hal mendengar aspirasi masyarakat tentang apa yang menjadi keresahan dan dialami oleh masyarakat sendiri. Pendamping Desa di desa Tabang memiliki dua hal tersebut dalam meningkatkan kapasitasnya sebagai seorang pendamping, yang mana dari hal ini tujuan program yang telah dibuat dapat terealisasi dengan baik.

5). Akuntabilitas

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seseorang pendamping desa dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Setiap pendamping desa wajib memiliki sikap tanggung jawab karena dengan tanggung jawab maka pendamping desa akan selalu melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya dan dengan tanggung jawab maka setiap pendamping desa tidak akan mengutamakan kepentingan diri sendiri, orang lain, atau golongan. Maka dari itu pentingnya sikap tanggung jawab dimiliki oleh setiap pendamping desa yang berada di Desa Tabang agar setiap pekerjaan yang dilakukan terlaksana dengan baik serta tidak akan melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain, namun berani memikul resiko dari keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukannya.

Maka pendamping desa yang berada di Desa Tabang harus mempunyai sikap tanggung jawab dimana dengan tanggung jawab aparatur akan merasa setiap pekerjaan yang diberikan atau diembankan adalah penting dan harus diselesaikan dengan baik, dengan adanya sikap tanggung jawab membuat pendamping desa mempunyai kesadaran akan setiap tugas dan fungsinya.

Kesimpulan

1. Profesionalisme pendamping desa dapat dikaji melalui aspek kompetensi atau kemampuan dan keahlian wajib dimiliki oleh pendamping desa yang ada di Desa Tabang, dimana profesionalismenya pendamping desa tergantung dari kompetensinya. Maka dari itu pendamping desa dituntut untuk memiliki kompetensi agar supaya setiap tugas, fungsi, dan tanggung jawab mampu dilaksanakan dalam hal memberikan pelayanan, sehingga terjadi peningkatan kualitas kerja.
2. Profesionalisme pendamping desa juga dapat dikaji melalui aspek loyalitas atau kesetiaan, ketekunan melaksanakan tugasnya sebagai pendamping desa, hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas pendamping desa di Desa Tabang mendapatkan respon yang baik dari para informan yang peneliti wawancarai, sehingga setiap pelaksanaan pekerjaan pendampingan terutama dalam pengelolaan keuangan desa dapat terlaksana dengan baik.
3. Profesionalisme pendamping desa dalam bekerja dapat dilihat juga dari tanggung jawab yang diembankan kepadanya, pendamping desa yang mampu melaksanakan setiap tugas

yang diembankan kepadanya dengan baik merupakan pendamping desa yang memiliki tanggung jawab. Hal tersebut dibuktikan dengan sikap tanggung jawab, karena dengan adanya sikap tanggung jawab menjadikan pendamping desa memiliki kesadaran diri, dengan kesadaran diri membuat pendamping desa bersikap lebih kreatif dan inovatif dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Saran

1. Perlunya penambahan personil pendamping desa bukan hanya satu orang untuk melakukan pendampingan beberapadesa, hal ini tentunya berkaitan dengan penambahan biaya operasional yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah.
2. Perlu diperhatikan mengenai kompensasi yang diberikan kepada pendamping desa, sebagai bentuk apresiasi dan penghargaan yang telah ditunjukkan melalui semangat dan dedikasi serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan pendampingan.
3. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja pendamping desa yang berada di Desa Tabang perlu menerapkan disiplin dalam bekerja terhadap seluruh pendamping desa yang dengan ketat serta diberikan sanksi yang jelas terhadap pendamping desa yang melanggar aturan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Yesy. 2016. Profesionalisme Kerja pegawai Dalam Penyelenggaraan Administrasi Pelayanan Publik Di Kecamatan Samarinta Utara Kota Samarinta. *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 4 Nomor 1:2320-2333.
- Agus Dwiyanto. 2011. Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Atik Purwandi. 2008. Konsep Kebidanan Sejarah & Profesionalisme. Jakarta: Kedokteran EGC.
- Burhan Bungin, 2011, Metodologi Penelitian Kualitatif : aktualisasi metodologis kearah ragam varian kontemporer, Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Chabib Saleh, Heru Rochmansjah. 2015. Pengelolaan Keuangan Desa. Fokusmedia. Jakarta.
- Hamalik, Oemar. 2008. Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harry Hartoyo, Untung Supardi. 2010. Membedah Pengelolaan Administrasi PBB & BPHTB: Pengalaman di Pemerintah Pusat, Reperensi Untuk Implementasi Pajak Daerah. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Husaini Usman, 2009, Metode Penelitian Sosial (Edisi Kedua). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, Agung. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaharuan.
- Mulyawan, Rahman D.M. 2016. Profesionalisme Aparat Dan Kapasitas Kelembagaan Dalam Pelayanan Publik Di Provinsi Jawa Barat. *CosmoGov*, Vol 2. No.2:1-19.
- Rahardjo Adisasmita. 2011. Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah. Graha Ilmu. Jakarta.

- Riyanto, Andi. 2014. Pengaruh Profesionalisme Birokrasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kota Sukabumi, Seminar Nasional Inovasi Dan Tren(SNIT) 2014.
- Sedarmayanti, 2007, Manajemen SDM dan Reformasi Birokrasi. Bandung: PT Rafika.
- Suriyani, 2011, Profesionalisme Aparatur Pemerintah, Jurnal Ilmu Sosial. Volume 3, Nomor 1.
- Siagian, Sondang P. 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Serdamayanti.2005. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja (Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomo atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerja). Bandung: CV. Mandar Maju

Sumber Lain-lain

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014
- Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014