

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Desa mempunyai peran strategis dalam proses pembangunan di Indonesia, sebagai bentuk pemerintahan terkecil yang ada di daerah, sudah seharusnya pemerintahan desa mampu memberikan pelayanan langsung yang baik kepada masyarakat. Pemerintah telah menerbitkan UU No.6 Tahun 2014 dan PP No.72 Tahun 2005 tentang Desa sebagai dasar hukum yang mengatur segala sesuatu yang dianggap penting bagi Desa.

Berdasarkan peraturan di atas, desa atau dengan sebutan lain merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Undang-undang Desa mempunyai tujuan untuk melindungi dan memberdayakan desa agar menjadi mandiri dan mampu memajukan masyarakatnya sehingga tercipta kesejahteraan, yang merupakan tujuan utama dari Negara Indonesia. Pembangunan desa yang baik akan berdampak positif bagi upaya pencapaian tujuan kesejahteraan tersebut, yakni pengentasan kemiskinan, penyediaan kebutuhan dasar masyarakat, infrastruktur dan juga terkait pengembangan potensi lokal yang ada.

Desa sebagai pemerintahan terkecil di daerah yang mengurus banyak hal misalnya urusan administratif dan lain sebagainya harus didukung adanya sumberdaya manusia, dana/anggaran maupun sarana prasana yang menunjang untuk tercapainya urusan tersebut.

Undang-undang Desa yang ada memberi jaminan pasti bahwa setiap desa menerima dana dari pemerintah melalui anggaran negara dan daerah. Anggaran tersebut disebut Alokasi Dana Desa dan Dana Desa. Terkait dengan penelitian ini, peneliti hanya berfokus kepada Dana Desa, hal tersebut karena, adanya kebijakan baru yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk menaikkan dana desa yang ada.

Dana desa merupakan salah satu dukungan untuk melaksanakan tugas dan urusan didalam Pemerintah Desa. Pemerintah telah menerbitkan PP No.60 Tahun 2014 tentang Dana Desa. Kemudian ada PP No.22 Tahun 2015 yaitu perubahan atas peraturan pemerintah nomor 60 tahun 2014 Tentang dana desa yang bersumber dari Anggaran pendapatan dan belanja negara.

Menurut peraturan di atas Dana Desa merupakan dana yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diperuntukkan bagi desa yang ditransfer melalui Anggaran pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota dan digunakan untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2014 tentang Dana Desa yang Bersumber dari APBN dan juga Peraturan Pemerintah No. 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa telah mengatur pokok penggunaan dana desa. Pada pasal 100 PP No. 43 tahun 2014 disebutkan bahwa Belanja Desa yang ditetapkan dalam APBDesa digunakan dengan ketentuan:

- a. Paling sedikit 70% dari jumlah anggaran belanja Desa digunakan untuk mendanai penyelenggaraan Pemerintahan Desa, pelaksanaan pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa;
- b. Paling banyak 30% dari jumlah anggaran belanja Desa digunakan untuk:
 1. Penghasilan tetap dan tunjangan kepala Desa dan perangkat Desa;
 2. Operasional Pemerintah Desa;
 3. Tunjangan dan operasional Badan Permusyawaratan Desa;
 4. Insentif rukun tetangga dan rukun warga.

Pasal tersebut di atas menegaskan bahwa dana desa hanya diprioritaskan untuk melaksanakan pembangunan desa dan juga pemberdayaan masyarakat.

Di samping regulasi dana desa di atas, pemerintah telah mengeluarkan buku pintar dana desa yang diharapkan menjadi pedoman dan pegangan bagi para stakeholder. Berdasarkan buku pintar dana desa tersebut tujuan pemberian dana desa adalah :

1. Meningkatkan pelayanan publik di desa,
2. Mengentaskan kemiskinan,
3. Memajukan perekonomian desa,
4. Mengatasi kesenjangan pembangunan antardesa , serta
5. Memperkuat masyarakat desa sebagai subjek dari pembangunan.

Untuk mencapai tujuan dana desa di atas perlu diterapkan asas-asas dalam pengelolaan keuangan desa. Adapun asas-asas pengelolaan keuangan desa yakni sebagai berikut :

1. Transparan, yakni adanya keterbukaan terhadap masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang pengelolaan keuangan desa dalam setiap tahapannya, baik dalam perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan anggaran, pertanggung-jawaban, maupun hasil pemeriksaan, dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia desa.
2. Akuntabel, yakni asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa, khususnya pengelolaan keuangan desa harus dapat dipertanggung-jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemberi mandat kekuasaan pemerintahan desa.
3. Partisipatif, yakni dalam pelaksanaan pengelolaan keuangan desa, tidak hanya tanggung jawab pemerintah desa semata, melainkan menjadi tanggung jawab seluruh masyarakat. Adapun tugas masyarakat mengawasi pengelolaan keuangan desa secara aktif.
4. Tertib dan Disiplin Anggaran, yakni dalam pengelolaan keuangan desa mengutamakan kepatuhan dan kesesuaian peraturan-perundangan. Pengelolaan keuangan juga dilakukan secara berkelanjutan.

Dana desa merupakan salah satu sumberdaya yang ada di Pemerintah Desa, di era pemerintahan sekarang pembangunan desa menjadi salah satu agenda prioritas yang tertuang dalam nawacita yang merupakan istilah visi misi dari Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Jusuf Kalla. Adapun salah satu program yang tertuang dalam nawacita adalah membangun Indonesia dari pinggiran

dengan memperkuat daerah-daerah dan desa dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam upaya untuk mensukseskan agenda prioritas di atas pemerintah membuat kebijakan baru yakni menaikkan pagu dana desa di seluruh daerah/desa di Indonesia, dengan adanya kebijakan baru tersebut tentu mempunyai konsekuensi bahwa pengelolaannya harus dilakukan secara transparan, akuntabel, dan partisipatif serta tertib dan disiplin anggaran.

Hasil Kajian KPK (2015:50) yang bersumber dari pendapat ahli dan hasil observasi lapangan, mengidentifikasi beberapa potensi masalah yang timbul dalam pengelolaan keuangan desa yang tidak selamanya *linier* dengan peraturan yang ada, termasuk potensi masalah korupsi dan *fraud* yang dapat terjadi dalam pengelolaan keuangan desa ini. Potensi korupsi ditemukan di 4 (empat) aspek, yakni:

A. Potensi Masalah dalam Regulasi dan Kelembagaan

1. Belum lengkapnya regulasi dan petunjuk teknis pelaksanaan yang diperlukan dalam pengelolaan keuangan desa.
2. Potensi tumpang tindih kewenangan antara Kementerian Desa dan Ditjen Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri.
3. Formula pembagian Dana Desa dalam Perpres 36/2015 mengacu pada aturan yang belum ditetapkan dan hanya didasarkan pada aspek pemerataan.
4. Pengaturan pembagian penghasilan tetap bagi perangkat desa dari ADD yang diatur dalam PP No. 43 tahun 2014 kurang berkeadilan.
5. Kewajiban penyusunan laporan pertanggungjawaban oleh desa tidak efisien.

B. Potensi Masalah dalam Tata Laksana

1. Kerangka waktu siklus pengelolaan anggaran desa sulit dipatuhi oleh desa.
2. Belum adanya satuan harga baku barang/jasa yang dijadikan acuan bagi desa dalam menyusun APBDesa.
3. APBDesa yang disusun tidak menggambarkan kebutuhan desa.

4. Rencana penggunaan dan pertanggungjawaban APBDesa kurang transparan.
5. Laporan pertanggungjawaban desa belum mengikuti standard an rawan manipulasi.

C. Potensi Masalah dalam Pengawasan

1. Pengawasan terhadap pengelolaan keuangan daerah oleh Inspektorat Daerah kurang efektif.
2. Tidak optimalnya saluran pengaduan masyarakat untuk melaporkan kinerja perangkat desa yang mal-administrasi.
3. Ruang lingkup evaluasi dan pengawasan yang dilakukan oleh Camat belum jelas.

D. Potensi Masalah dalam Sumber Daya Manusia

1. Potensi korupsi/*fraud* oleh tenaga pendamping akibat kelemahan aparat desa.

Forum Indonesia untuk Transparansi Anggaran (FITRA), juga melakukan kajian yang serupa dengan KPK. Dari kajian tersebut, FITRA menyimpulkan 6 (enam) potensi penyimpangan dana desa, diantaranya:

1. Adanya mafia anggaran dari pusat dan Kabupaten.
2. Dana desa dipakai untuk anggaran pilkada serentak yang tidak teralokasi di APBD.
3. Penggunaan dana desa tidak sesuai peruntukan di desa.
4. Aset desa tidak terinventarisir dengan baik.
5. Ketidakmampuan administrasi dan rumitnya pertanggungjawaban yang berdampak pada potensi penyalahgunaan wewenang dan melanggar hukum.
6. Minimnya pengawasan dari masyarakat dan pendamping. (Kompas, 3 Juli 2015)

Penelitian terdahulu di atas memberikan gambaran umum bagaimana permasalahan pengelolaan dana desa di Indonesia, bahwa masih banyak persoalan yang harus diatasi oleh pemerintah dan stakeholder yang terlibat dalam pengelolaan dana desa.

Kabupaten Demak telah menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembagian Penetapan Rincian dan Penggunaan Dana Desa Tahun 2016. Berdasarkan Peraturan tersebut pengelolaan dana desa harus tertib, taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mengutamakan kepentingan masyarakat setempat.

Berikut tabel mengenai pencairan dana desa di salah satu kecamatan di Kabupaten Demak yakni Kecamatan Sayung sebelum dan sesudah adanya kebijakan kenaikan pagu dana desa dari tahun 2015 ke 2016.

Tabel 1.1

Pencairan Dana Desa Kecamatan Sayung Tahun Anggaran 2015

Pagu Dana Desa : 6.134.142.386

| Nama Desa | Pagu Dana Desa Per Desa | Pencairan Tahap I (40%) | Pencairan Tahap II (40%) | Pencairan Tahap III (20%) |
|-------------|-------------------------|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Bulusari | 298.781.784 | 119.512.714 | 119.512.714 | 59.756.357 |
| Dombo | 301.022.668 | 120.409.067 | 120.409.067 | 60.204.534 |
| Jetaksari | 303.079.123 | 121.231.649 | 121.231.649 | 60.615.825 |
| Kalisari | 319.785.258 | 127.914.103 | 127.914.103 | 63.957.052 |
| Karangasem | 300.577.109 | 120.230.844 | 120.230.844 | 60.115.422 |
| Prampelan | 303.815.089 | 121.526.036 | 121.526.036 | 60.763.018 |
| Pilangsari | 299.076.092 | 119.630.437 | 119.630.437 | 59.815.218 |
| Tambakroto | 297.699.925 | 119.079.970 | 119.079.970 | 59.539.985 |
| Loireng | 297.930.050 | 119.172.020 | 119.172.020 | 59.586.010 |
| Sayung | 316.483.135 | 126.593.254 | 126.593.254 | 63.296.627 |
| Sriwulan | 315.121.850 | 126.048.740 | 126.048.740 | 63.024.370 |
| Bedono | 307.576.177 | 123.030.471 | 123.030.471 | 61.515.235 |
| Purwosari | 309.641.711 | 123.856.685 | 123.856.685 | 61.928.342 |
| Sidogemah | 313.768.129 | 125.507.252 | 125.507.252 | 62.753.626 |
| Gemulak | 302.145.452 | 120.858.181 | 120.858.181 | 60.429.090 |
| Timbulsloko | 309.388.518 | 123.755.407 | 123.755.407 | 61.877.704 |
| Surodadi | 297.895.858 | 119.158.343 | 119.158.343 | 59.579.172 |
| Tugu | 317.580.741 | 127.032.297 | 127.032.297 | 63.516.148 |

| | | | | |
|---------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Sidorejo | 316.176.588 | 126.470.635 | 126.470.635 | 63.235.318 |
| Banjarsari | 306.597.130 | 122.638.852 | 122.638.852 | 61.319.426 |
| Jumlah | 6.134.142.386 | 2.453.656.954 | 2.453.656.954 | 1.226.828.477 |

(Sumber: Peraturan Bupati Demak Nomor 24 Tahun 2015)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa besaran dana desa tahun anggaran 2015 di tiap desa di Kecamatan Sayung sekitar 300 juta, dengan 3 tahap pencairan, yakni 40%, 40% dan 20%. Dengan jumlah dana desa yang tidak besar, belum terlihat adanya masalah di tahun tersebut, berbeda dengan tahun anggaran 2016, di mana terdapat peningkatan jumlah dana desa dan juga perbedaan tahap pencairan. Berikut tabel mengenai realisasi pencairan dana desa tahap 1 tahun anggaran 2016 Kecamatan Sayung.

Tabel 1.2

Laporan Realisasi Penyaluran Dana Desa Tahap 1 Tahun Anggaran 2016

Pagu Dana Desa Sayung : Rp. 13,743,801,440.76

| No. | Penyaluran Ke Desa | Pagu Dana Desa Setelah Pembulatan | Total Penyaluran Tahap 1 | Sisa | Dalam Presentase | |
|-----|--------------------|-----------------------------------|--------------------------|-------------|------------------|-----|
| 4. | Sayung | 1. Bulusari | 663,347,000 | 398,008,200 | 265,338,800 | 60% |
| | | 2. Dombo | 668,134,000 | 400,880,400 | 267,253,600 | 60% |
| | | 3. Jetaksari | 687,144,000 | - | 687,144,000 | 0% |
| | | 4. Kalisari | 713,048,000 | 427,828,800 | 285,219,200 | 60% |
| | | 5. Karangasem | 673,515,000 | 404,109,000 | 269,406,000 | 60% |
| | | 6. Prampelan | 685,160,000 | 411,096,000 | 274,064,000 | 60% |
| | | 7. Pilangsari | 672,639,000 | 403,583,400 | 269,055,600 | 60% |
| | | 8. Tambakroto | 660,798,000 | 396,478,800 | 264,319,200 | 60% |
| | | 9. Loireng | 665,834,000 | 399,500,400 | 266,333,600 | 60% |
| | | 10. Sayung | 704,124,000 | 422,474,400 | 281,649,600 | 60% |
| | | 11. Sriwulan | 695,142,000 | 417,247,200 | 278,164,800 | 60% |
| | | 12. Bedono | 692,250,000 | 415,350,000 | 276,900,000 | 60% |
| | | 13. Purwosari | 685,298,000 | - | 685,298,000 | 0% |
| | | 14. Sidogemah | 707,103,000 | 424,207,800 | 282,805,200 | 60% |
| | | 15. Gemulak | 679,432,000 | 407,659,200 | 271,772,800 | 60% |
| | | 16. Timbulloko | 710,374,000 | 426,224,400 | 284,149,600 | 60% |
| | | 17. Surodadi | 665,634,000 | 399,380,400 | 266,253,600 | 60% |

| | | | | | |
|--|---------------------|--------------------|-------------|--------------------|-----------|
| | 18. Tugu | 709,735,000 | 425,841,000 | 283,894,000 | 60% |
| | 19. Sidorejo | 708,997,000 | - | 708,997,000 | 0% |
| | 20. Banjarsari | 695,914,000 | - | 695,914,000 | 0% |

(Sumber: Laporan Realisasi Penyaluran dan Konsolidasi Penggunaan Dana Desa Tahap 1 Kabupaten Demak Tahun 2016)

Laporan Realisasi Penyaluran Dana Desa Tahap 1 dikeluarkan sebelum adanya peraturan terbaru yang mengatur tentang Tata Cara Pembagian, Penetapan Rincian dan Penggunaan Dana Desa Tahun 2016 yakni Peraturan Bupati Demak Nomor 27 Tahun 2016.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa kebijakan yang dibuat oleh pemerintah menimbulkan permasalahan baru tentang kesiapan perangkat desa dalam mengelola dana desa yang jumlahnya semakin besar, di tahun anggaran 2015 setiap desa hanya mendapatkan sekitar 300 juta rupiah, sedangkan tahun anggaran 2016 menjadi 600-700 juta. Bukan hanya perubahan dalam jumlah, tetapi juga dalam tahap proses pencairannya, di tahun 2015 terjadi 3 kali pencairan sedangkan di tahun 2016 pencairan menjadi hanya 2 tahap saja.

Permasalahan yang ada setelah adanya kebijakan mengenai kenaikan dana desa atau pada tahun anggaran 2016 adalah terdapat beberapa desa yang belum mampu melakukan pencairan dana desa tahap 1 di Kecamatan Sayung sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yakni minggu kedua bulan Juli sesuai dengan Peraturan Bupati Demak Nomor 8 Tahun 2016. Permasalahan lain juga terjadi pada pencairan tahap 2 tahun anggaran 2016, Berikut Tabel mengenai tahap 2 pencairan dana desa tahun anggaran 2016.

Tabel 1.3

**Laporan Realisasi Dana Desa Tahap 2 Kabupaten Demak Tahun Anggaran
2016**

Pagu Dana Desa Sayung : Rp. 13,743,801,440.76

| No. | Penyaluran Ke Desa | Pagu Dana Desa Setelah Pembulatan | Total Penyaluran Tahap 2 | Tanggal Penyaluran | Dalam Presentase | |
|-----|--------------------|---|--------------------------------|-----------------------|---------------------|-----------|
| 4. | Sayung | 1. Bulusari | 663,347,000 | 251,824,800 | 29-11-2016 | 40% |
| | | 2. Dombo | 668,134,000 | 257,140,600 | 18-11-2016 | 40% |
| | | 3. Jetaksari | 687,144,000 | - | - | 0% |
| | | 4. Kalisari | 713,048,000 | 307,023,200 | 01-12-2016 | 40% |
| | | 5. Karangasem | 673,515,000 | - | - | 0% |
| | | 6. Prampelan | 685,160,000 | - | - | 0% |
| | | 7. Pilangsari | 672,639,000 | 262,144,600 | 01-12-2016 | 40% |
| | | 8. Tambakroto | 660,798,000 | 248,994,200 | 18-11-2016 | 40% |
| | | 9. Loireng | 665,834,000 | 254,587,600 | 01-12-2016 | 40% |
| | | 10. Sayung | 704,124,000 | 297,111,600 | 29-11-2016 | 40% |
| | | 11. Sriwulan | 695,142,000 | 287,436,800 | 01-12-2016 | 40% |
| | | 12. Bedono | 692,250,000 | 283,925,000 | 29-11-2016 | 40% |
| | | 13. Purwosari | 685,298,000 | 276,203,200 | 29-11-2016 | 40% |
| | | 14. Sidogemah | 707,103,000 | 300,319,200 | 18-11-2016 | 40% |
| | | 15. Gemulak | 679,432,000 | 269,689,800 | 18-11-2016 | 40% |
| | | 16. Timbulsloko | 710,374,000 | 304,052,600 | 01-12-2016 | 40% |
| | | 17. Surodadi | 665,634,000 | - | - | 0% |
| | | 18. Tugu | 709,735,000 | - | - | 0% |
| | | 19. Sidorejo | 708,997,000 | - | - | 0% |
| | | 20. Banjarsari | 695,914,000 | 287,992,600 | 29-11-2016 | 40% |

Sumber : Lampiran SP2D No: 05596,05870,05988/SP2D/LS/1.20.05.02/IV/2016

Dari kedua tabel realisasi pencairan dana desa tahun anggaran 2016 tahap 1 dan tahap 2 di atas, dapat diketahui bahwa ada permasalahan dalam hal pencairan dana desa di tahun anggaran 2016. Ada 2 desa yang belum melakukan pencairan dana desa di kedua tahap di tahun anggaran 2016, yakni Sidorejo dan Jetaksari. Permasalahan di Desa Sidorejo dan Jetaksari disebabkan karena belum

diterapkannya asas keuangan desa yakni tertib dan disiplin dalam pengelolaan dana desa.

Permasalahan pencairan dana desa yang telat di beberapa desa di Kecamatan Sayung berdampak terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa itu sendiri, terdapat beberapa desa yang belum melakukan pelaporan mengenai penggunaan dana desa tahap 1. Berikut tabel mengenai laporan konsolidasi pengelolaan dana desa di Kecamatan Sayung :

Tabel 1.4
Laporan Konsolidasi Penggunaan Dana Desa Tahap 1 Tahun
Anggaran 2016 di Kecamatan Sayung

| Desa | Bidang Pelaksanaan Pembangunan | Bidang Pemberdayaan Masyarakat | Bidang Pembinaan Kemasyarakatan |
|--------------------|---|---|--|
| Bulusari | 398.008.200 | | |
| Dombo | 400.880.400 | | |
| Jetaksari | | | |
| Kalisari | 417.028.800 | 10.800.000 | |
| Karangasem | 401.000.000 | 3.109.000 | |
| Perampelan | 398.910.000 | | 12.186.000 |
| Pilangsari | 385.944.400 | 17.639.000 | |
| Tambakroto | 379.478.800 | 17.000.000 | |
| Loireng | 397.100.400 | 2.400.000 | |
| Sayung | 399.474.400 | 23.000.000 | |
| Sriwulan | 405.247.200 | 12.000.000 | |
| Bedono | 400.750.000 | | 14.600.000 |
| Purwosari | | | |
| Sidogemah | 424.207.800 | | |
| Gemulak | 296.627.200 | 11.032.000 | |
| Timbulsloko | 376.850.400 | | 49.374.000 |
| Surodadi | 381.380.400 | | 18.000.000 |
| Tugu | 406.430.000 | 19.411.000 | |
| Sidorejo | | | |
| Banjarsari | | | |

Penelitian mengenai praktek pengelolaan dana desa di lakukan di Desa Sidorejo Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

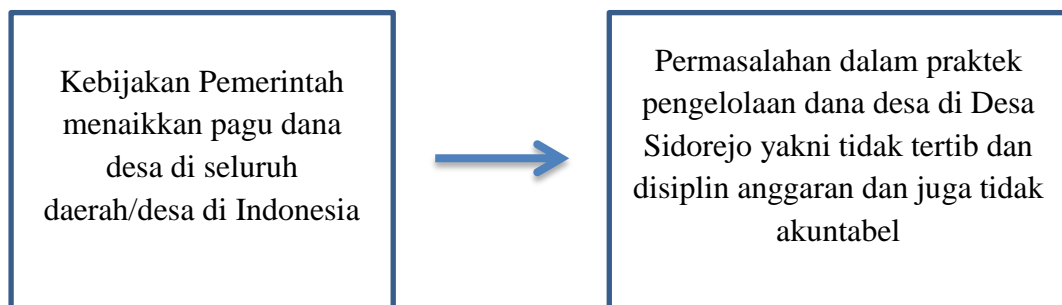
Desa Sidorejo merupakan salah satu desa di Kecamatan Sayung yang mempunyai perbedaan di beberapa aspek administrasi pemerintahan desa yakni terkait luas wilayah dan tingkat kesulitan geografisnya. Desa Sidorejo merupakan desa yang mempunyai wilayah terluas sekecamatan Sayung dan juga tingkat kesulitan geografisnya yang tinggi, ada beberapa dukuh yang setiap tahun mengalami banjir hampir 1 meter yakni Dukuh Sampit dan juga jarak antar dukuh satu dengan dukuh lain yang jauh.

Luas wilayah dan tingkat kesulitan geografis menjadi pertimbangan dalam pengalokasian dana desa di seluruh Indonesia disamping jumlah penduduk dan angka kemiskinan. Sehingga dalam penentuan pagu dana desa di Kecamatan Sayung, Desa Sidorejo merupakan acuan pemerintah dalam menentukan besaran pagu dana desa yang diperoleh oleh setiap desa sekecamatan Sayung.

Salah satu alasan lain peneliti dalam memilih lokasi penelitian di atas juga didukung karena adanya permasalahan di Desa Sidorejo, yakni masalah mengenai pencairan dana desa di kedua tahap pencairan yang belum dilakukan sesuai aturan/tepat waktu, telatnya pencairan dana desa tersebut berdampak pula terhadap masalah mengenai pelaporan pertanggungjawaban yang belum dilakukan sesuai pada waktunya oleh Pemerintah Desa Sidorejo.

Masalah mengenai praktek pengelolaan dana desa penting untuk diteliti karena pembangunan desa yang merupakan salah satu agenda prioritas Pemerintahan Jokowi tidak akan berjalan apabila dalam pengelolaan dana desa tidak dilakukan sesuai asas-asas pengelolaan keuangan desa yang ada. Adanya kebijakan menaikkan pagu dana desa merupakan bentuk bukti nyata keseriusan pemerintah dalam mendukung setiap agenda yang diprioritaskan sekaligus mempunyai konsekuensi bahwa pengelolaan harus dilakukan secara transparan, akuntabel, partisipatif, tertib dan disiplin anggaran. Apabila adanya program dan keseriusan dari pemerintah pusat tidak didukung oleh pemerintahan dibawahnya tentu tujuan dari program tersebut akan sulit tercapai.

Dari penjelasan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah setelah adanya kebijakan pemerintah menaikkan pagu dana desa, perangkat desa di Sidorejo tidak dapat mengelola dana desa sesuai dengan asas pengelolaan keuangan desa, yakni tidak tertib dan disiplinnya perangkat desa dalam pencairan dana desa sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Permasalahan tersebut berdampak pula terhadap asas keuangan desa yang lain yakni akuntabel, perangkat desa di Desa Sidorejo belum melaporkan penggunaan dana desa tahap 1 dikarenakan dana desa yang ada belum dicairkan. Permasalahan-permasalahan tersebut tentu berdampak terhadap pembangunan di Desa Sidorejo.



Masalah pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo yakni mengenai kurang tertib/disiplin anggaran dan akuntabel di atas diduga karena kurang kompetennya perangkat desa dalam hal pengelolaan dana desa yang semakin besar, dugaan kompetensi yang dimaksud yakni terkait pengetahuan mengenai sistem pengelolaan dana desa yang kurang, dan juga kurang optimalnya ketrampilan perangkat desa dalam pemanfaatan teknologi yang ada.

Kaitannya dengan pemanfaatan teknologi, dapat diketahui bahwa di era sekarang penggunaan teknologi dalam organisasi publik sangat diprioritaskan, sehingga sudah seharusnya perangkat desa mampu memanfaatkan teknologi dalam mengelola anggaran publik seperti dana desa. Disamping faktor kompetensi di atas, dugaan lainnya adalah faktor budaya organisasi di Desa Sidorejo yang lemah yakni terkait pelatihan dan pengembangan kompetensi perangkat desa.

Di tinjau dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana sebenarnya praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo, apakah

sebenarnya praktek pengelolaan dana desa sudah sesuai aturan yang ada ataupun sebaliknya, lalu apabila praktek pengelolaan dana desa sudah sesuai aturan atau belum apa sebenarnya permasalahan yang ada, faktor pendorong dan penghambat apa saja yang ada dalam pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo.

Dari penjelasan di atas, maka peneliti dapat merumuskan pertanyaan penelitian yakni, mengapa praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo Kecamatan Sayung belum dilakukan dengan baik?

1.2 Rumusan Masalah

Dari pertanyaan penelitian di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo, Kecamatan Sayung?
2. Apakah faktor pendorong dan penghambat dalam pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo, Kecamatan Sayung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian adalah :

1. Mendiskripsikan praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo, Kecamatan Sayung.
2. Mendiskripsikan faktor pendorong dan penghambat dalam pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo, Kecamatan Sayung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat berguna bagi kalangan akademisi dan juga praktisi, yakni antara lain:

1. Kegunaan Teoritis, adalah sebagai pengembangan ilmu administrasi publik terkait manajemen sumberdaya manusia, khususnya kompetensi SDM.
2. Kegunaan Praktis, adalah sebagai sumbangan referensi kepada Pemerintah Kabupaten Demak, khususnya Sumberdaya Manusia di Kecamatan Sayung Desa Sidorejo tentang pengelolaan dana desa.

1.5 Kajian Teori

1.5.1 Administrasi Publik

1.5.1.1 Paradigma Administrasi Publik

Thomas Kuhn dalam bukunya *The Structure of Scientific Revolution*, menjelaskan bahwa Paradigma adalah suatu cara pandang, nilai-nilai, metode-metode, prinsip dasar, atau cara memecahkan sesuatu masalah, yang dianut oleh suatu masyarakat ilmiah pada masa tertentu.

Menurut Thomas Kuhn, krisis akan timbul apabila suatu permasalahan yang dihadapi masyarakat tidak dapat dijelaskan atau tidak dapat dipecahkan secara memuaskan dengan menggunakan pendekatan suatu paradigma. Krisis ini akan mendorong suatu “*scientific revolution*” di kalangan masyarakat ilmuwan untuk melakukan penilaian atau pemikiran kembali paradigma yang ada dan mencoba menemukan paradigma baru yang dapat memberikan penjelasan dan alternatif pemecahan yang dihadapi secara lebih memuaskan.

Dalam administrasi publik, banyak ahli yang telah memberikan pandangannya/paradigmanya, di antaranya :

G. Fredrickson (1984) mengemukakan enam paradigma administrasi publik yaitu:

- Birokrasi klasik yang berfokus pada struktur organisasi dan fungsi, prinsip manajemen sedangkan lokusnya adalah berbagai jenis organisasi, baik pemerintah maupun bisnis. Nilai pokok yang mau diwujudkan adalah efisiensi, efektifitas ekonomi dan rasional. Tokohnya adalah Weber (Bureaucracy, 1922), Wilson (The Study of public administration, 1887), Tylor, (Scientific management, 1912) dan Gulick dan Urwick (Paper on the Science of administration, 1937)
- Birokrasi Neo Klasik memuat nilai yang dianut sama dengan paradigma birokrasi klasik, namun yang berbeda adalah fokus pada proses pengambilan keputusan dengan perhatian khusus pada penerapan ilmu perilaku, ilmu manajemen, analisa sistem dan penelitian operasi sementara lokusnya adalah keputusan yang dihasilkan birokrasi

pemerintah. Tokohnya adalah Simon (*Administrasi Behaviour*, 1984) Cyer dan March (*Abehavioral Theory of the firm*, 1963)

- Kelembagaan yang berfokus pada pemahaman mengenai perilaku birokrasi yang dipandang juga sebagai suatu organisasi yang kompleks. Masalah efisiensi, efektivitas dan produktivitas organisasi kurang mendapat perhatian. Salah satu perilaku organisasi yang diungkapkan dalam paradigma ini adalah perilaku pengambilan keputusan yang bersifat gradual dan incremental yang oleh Limbdon dipandang sebagai satu-satunya cara untuk memadukan kemampuan dan keahlian birokrasi dengan preferensi kebijakan dan berbagai kemungkinan bias dari pejabat politis.
- Hubungan kemanusiaan yang intinya adalah keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, minimasi perbedaan dan status dan hubungan antar pribadi, keterbukaan, aktualisasi diri dan optimasi tingkat kepuasan, fokusnya adalah dimensi-dimensi kemanusiaan dan aspek social dalam tiap jenis organisasi atau birokrasi. Tokohnya Rensis Likert (*The Human organizations its managemen and value*, 1967)
- Pilihan Publik, lokus administrasi negara menurut paradigma ini tak terlepas dari politik. Fokusnya adalah pilihan-pilihan untuk melayani kepentingan publik akan barang dan jasa yang harus diberikan oleh sejumlah organisasi yang kompleks, Tokohnya Ostrom (1973) Tullock (1968).
- Administrasi negara baru: locusnya adalah usaha untuk mengorganisasikan, menggambarkan dan mendesain ataupun membuat organisasi dapat berjalan kearah dengan mewujudkan nilai-nilai kemanusiaan secara maksimal yang dilaksanakan dengan menggambarkan sistem desentralisasi dan organisasi-organisasi demokratis yang responsif dan mengundang partisipasi dan peran seerta dan dapat memberikan secara merata jasa-jasa yang diperlukan masyarakat. Karakteristiknya adalah menolak bahwa para administrator dan teori administrasi bersifat netral atau bebas nilai.

David Osborn mengemukakan paradigmanya yakni *Reinventing Government* bahwa pemerintah harus bersifat katalik, memberdayakan masyarakat, mendorong semangat kompetisi, berorientasi pada misi, mementingkan hasil dan bukan cara, mengutamakan kepentingan pelanggan, berjiwa wirausaha, selalu berupaya mencegah masalah atau bersikap antisipatif, desentralistis dan berorientasi pasar.

Paradigma *New Public Management* (NPM) oleh Hood mengemukakan tujuh komponen doktrin yaitu (1) pemanfaatan manajemen profesional, (2) penggunaan indikator kerja, (3) penggunaan yang lebih besar pada control output, (4) Pergeseran perhatian ke unit-unit terkecil, (5) pergeseran kekompetisi yang lebih tinggi, (6) penekanan gaya sector swasta pada praktek manajemen dan (7) penekanan pada disiplin dan penghematan yang lebih tinggi dalam penggunaan sumber daya.

JV. Denhart (2003) Paradigma *New Public Service* (NPS) administrasi publik harus (1) melayani warga masyarakat bukan sebagai pelanggan, (2) Mengutamakan kepentingan Publik, (3) lebih menghargai kewarganegaraan daripada kewirausahaan, (4) berikir strategis, bertindak demokratis, (5) menyadari bahwa akuntabilitas bukan merupakan suatu yang mudah, (6) melayani dari pada pengendalian, (7) menghargai orang bukan karena produktivitasnya semata.

Kaitannya dengan perkembangan ilmu administrasi publik, krisis akademis terjadi beberapa kali sebagaimana terlihat dari pergantian paradigma yang lama dengan yang baru. Hal tersebut terjadi karena semakin kompleksnya permasalahan publik sehingga perlu penjelasan dan alternatif pemecahan yang dihadapi secara lebih memuaskan.

Sedangkan kaitan paradigma dengan penelitian ini, fokus dan lokus penelitian sangat sesuai dengan paradigma yang ada, yakni bahwa suatu kelembagaan publik harus mampu melayani warga masyarakatnya dengan baik, mampu disini dapat diartikan mampu dalam segala bidang, salah satunya yakni dalam bidang pengelolaan dana desa.

1.5.1.2 Ruang Lingkup Administrasi Publik

Administrasi merupakan suatu proses yang biasanya terdapat pada semua usaha kelompok, baik usaha Pemerintah maupun swasta, sipil maupun militer baik secara besar-besaran maupun kecil-kecilan. (Leonard D. White :1955)

Dalam pengertian yang luas, administrasi dapat dirumuskan sebagai kegiatan dari kelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. (Herbert A. Simon :1956)

Aspek-aspek Pokok Administrasi:

1. Administrasi merupakan suatu proses kerja sama
2. Proses Kerjasama tersebut dilakukan oleh sekelompok orang secara rasional
3. Kerjasama tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Administrasi negara/ publik adalah proses kerjasama yang berlaku dalam organisasi publik dalam rangka memberikan pelayanan publik. (Soesilo Zauhar)

Administrasi Publik menurut Nigro and Nigro adalah:

- a. Usaha kerjasama kelompok di dalam suatu organisasi publik
- b. Mencakup tiga buah lembaga/ badan: Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif serta interrelasi antara ketiganya
- c. Mempunyai peran yang sangat penting dalam merumuskan kebijaksanaan publik dan olehkarenanya merupakan bagian dari proses politik
- d. Mempunyai perbedaan yang sangat jelas dengan administrasi privat
- e. Mempunyai keterkaitan yang erat dengan berbagai macam kelompok dan individu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat

Ruang lingkup atau cakupan administrasi publik sangat luas dan kompleks, tergantung dinamika masalah yang berkembang di masyarakat, Menurut Chandler dan Plano (1988:3) bahwa apabila kehidupan menjadi semakin kompleks permasalahan maka apa yang dikerjakan oleh pemerintah atau administrasi publik juga semakin kompleks.

Nicholas Henry (1995) memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari topik-topik yang dibahas (selain perkembangan ilmu administrasi publik itu sendiri) antara lain:

1. Organisasi Publik, yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumberdaya manusia.
3. Implementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

Sedangkan James L. Perry dalam Buku "*Handbook Of Public administration*" (editor 1989) menguraikan bahwa pokok-pokok bahasan administrasi publik terkait :

1. Tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana menyesuaikan diri,
2. Sistem administrasi dan organisasi efektif,
3. Administrasi publik terkait dengan usaha memperkuat hubungan dengan badan legislatif, badan-badan yang diangkat dan dipilih oleh rakyat,
4. Bagaimana menyusun kebijakan dan program sukses,
5. Administrasi perpajakan dan anggaran yang efektif,
6. Manajemen sumber daya manusia,
7. Bagaimana operasi pelayanan publik yang baik,
8. Bagaimana praktek administrasi publik yang profesional dan etis (beretika).

Dimock & Dimock membagi empat komponen administrasi publik yaitu:

1. Apa yang dilakukan pemerintah: pengaruh kebijakan, tindakan-tindakan politis, dasar-dasar wewenang, lingkungan kerja pemerintah, penentuan tujuan, kebijakan administratif kedalam rencana-rencana.
2. Bagaimana pemerintah mengatur organisasi, personalia, pembiayaan, usaha, struktur administrasi dari segi formalnya.
3. Bagaimana para administrator mewujudkan kerjasama.
4. Bagaimana pemerintah tetap bertanggung jawab baik pengawasan eksekutif, yudkatif dan legislatif.

Selanjutnya, Gray (1989) menjelaskan peran administrasi publik dalam masyarakat adalah:

- 1) menjamin pemerataan distribusi pendapatan nasional kepada kelompok masyarakat miskin secara berkeadilan.
- 2) melindungi hak-hak rakyat atas kepemilikan kekayaan, serta menjamin kebebasan bagi rakyat untuk melaksanakan tanggung jawab atas diri mereka.
- 3) melestarikan nilai tradisi masyarakat yang sangat bervariasi

Berdasarkan ruang lingkup yang telah dikemukakan Nicholas Henry (1995) salah satu cakupan administrasi publik adalah manajemen publik, dan dalam manajemen publik tersebut terdapat anggaran publik. Hal tersebut tentu mempunyai kaitan dengan penelitian ini yakni tentang dana desa yang merupakan salah satu anggaran publik yang harus dikelola dengan baik, apabila dana desa tidak dapat dikelola dengan baik maka akan menimbulkan dinamika masalah baru dalam masyarakat. Berdasarkan asas pengelolaan keuangan desa, dana desa harus dikelola secara transparan, akuntabel, partisipatif dan tertib dan disiplin anggaran.

1.5.2 Manajemen Publik

Menurut The Liang Gie, (1982) Manajemen adalah unsur yang merupakan rangkaian perbuatan menggerakkan karyawan-karyawan dan mengarahkan segenap fasilitas kerja agar tujuan organisasi yang bersangkutan benar-benar tercapai.

Menurut Dr. Sp. Siagian dalam buku "Filsafat Administrasi". Manajemen dapat di definisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain.

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. (G. R. Terry)

Untuk dapat merumuskan definisi yang tepat dan menyeluruh tentang manajemen, perlu diketahui terlebih dulu unsur-unsur yang terkandung

didalamnya. Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen mengandung lima unsur pokok, yaitu:

1. Unsur ilmu dan seni
2. Unsur tujuan
3. Unsur sumber faktor produksi
4. Unsur kelompok manusia
5. Unsur proses dan seni

Manajemen selalu memiliki tujuan yang ditetapkan lebih dulu sebelum kegiatan dilakukan. Tujuan tersebut merupakan sasaran yang hendak dicapai melalui kegiatan yang diatur manajemen.

Di dalam usaha untuk mencapai tujuan, manajemen mempergunakan berbagai sumber dan faktor produksi yang tersedia dengan cara yang efektif dan efisien. G.R. Terry menyebutkan adanya 5M yang merupakan sumber faktor produksi, yaitu : *Man, Money, Material, Machine, Methods*. Terhadap 5M ini biasanya ditambah 1M lagi yaitu *Market*. (Dyah Hariani, 2013:11)

Selanjutnya adalah Empat fungsi manajemen menurut George R. Terry:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan (*planning*) yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala, dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

b. Pengorganisasian (*Organization*)

Pengorganisasian (*Organization*) sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

c. Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan (*actuating*) yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan bisa mencapai tujuan.

d. Pengawasan (*Controlling*).

Pengawasan (*controlling*) yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

Manajemen publik merupakan ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan kegiatan/aktivitas organisasi secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan publik bagi masyarakat suatu negara. (Anastasia Murdyastuti:2012)

Manajemen publik bukan "*policy analisis*", bukan juga administrasi publik, atau kerangka yang lebih baru. (Keban. Hal. 85)

Hughes (1998: 4): *It is argued here that administration is a narrower and more limited function than management.* Dari berbagai definisi kamus yang ada (*Oxford Dictionary, Webster Dictionary dan Latin Dictionary*) dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa administrasi lebih dimaknai sebagai proses dan prosedur yang harus dipatuhi oleh seorang administrator dalam menjalankan tugasnya untuk memberikan pelayanan publik. Sedangkan manajemen memiliki arti lebih luas, yaitu tidak hanya sekedar mengikuti prosedur, melainkan berkaitan juga dengan: (1) pencapaian target dan (2) tanggung jawab bagi manajer untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan.

Manajemen publik merupakan sebuah studi tentang interdisipliner aspek umum organisasi, yakni perpaduan dari perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian fungsi manajemen dengan manajemen sumber daya manusia, keuangan, informasi fisik, dan sumber daya politik. (Overman:1984)

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli mengenai manajemen publik, dapat diketahui bahwa manajemen publik memiliki arti lebih luas, tidak hanya sekedar perencanaan dan pengendalian tetapi terkait semua aspek yang berkaitan dengan bagaimana suatu tujuan dapat tercapai dengan baik dengan melibatkan sumber daya yang ada. Dengan adanya perencanaan dalam fungsi manajemen apabila tidak diimbangi dengan pengorganisasian, pengendalian dan juga implementasi yang baik dari sumberdaya yang mendukung, suatu tujuan

organisasi tidak akan dapat tercapai. Fungsi manajemen harus saling berkaitan satu sama lain.

Berdasarkan konsep di atas, salah satu aspek umum organisasi yang termasuk dalam studi interdisipliner manajemen publik yakni terkait manajemen sumberdaya manusia. Dana desa merupakan salah satu kebijakan yang direncanakan oleh pemerintah pusat dengan tujuan untuk membantu pemerintah daerah dalam hal pembangunan desa, dibutuhkan suatu kemampuan manajemen publik yang baik dari setiap sumberdaya manusia yang ada agar pengelolaan dana desa dapat dirasakan langsung oleh masyarakat dan juga sesuai dengan tujuan awal dari adanya kebijakan dana desa tersebut.

1.5.3 Manajemen Sumberdaya Manusia

Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan, sebagaimana yang dikemukakan oleh David Ulrich (dalam Mathis dan Jackson,2002:4)

Menurut Susilo (2002:3) sumber daya manusia adalah pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi dan tujuannya.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2012: 4) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Mary Parker Follett Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Menurut Mathis dan Jackson (2002:29) Nilai sumber daya manusia adalah jumlah nilai dari sumber daya manusia pada sebuah organisasi yang dapat juga disebut sebagai modal intelektual yang terdiri dari orang-orang dalam organisasi, kemampuan yang mereka miliki, dan menggunakannya dalam pekerjaan mereka. Sehingga bagian terpenting dari peningkatan nilai sumber daya manusia adalah dengan mendayagunakan semua bakat-bakat orang-orang yang ada dalam organisasi dan mengambil yang terbaik dari populasi yang bervariasi di luar organisasi. Disebabkan perubahan kependudukan tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia harus memaksimalkan kapabilitas sumber daya manusia yang bervariasi. Ditambahkan, praktisi sumber daya manusia haruslah orang-orang yang meyakinkan semua tenaga kerja tanpa melihat latar belakang mereka, menyediakan kesempatan untuk mengembangkan kapabilitas mereka.

Jumlah SDM yang dimiliki oleh organisasi yang diberi mandat untuk mengimplementasikan suatu kebijakan akan mempengaruhi kapasitas organisasi tersebut dalam menjalankan misinya untuk mewujudkan tujuan organisasi (Goggin et. al, 1990).

Tidak ada suatu rumus yang pasti tentang berapa jumlah SDM yang harus dimiliki oleh suatu organisasi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Jumlah SDM yang harus disediakan oleh suatu organisasi sangat tergantung pada tugas yang harus dilaksanakannya. Semakin kompleks suatu kebijakan maka semakin banyak pula jumlah SDM yang harus disediakan untuk menjalankan tugas mengimplementasikan kebijakan.

Perkembangan teknologi yang mampu menunjang pelaksanaan pekerjaan, terutama teknologi informasi (TI), saat ini juga akan sangat mempengaruhi ukuran tentang jumlah SDM yang diperlukan oleh suatu organisasi. (Erwan Agus P. dan Dyah Ratih S., 2015:149)

Sumberdaya manusia sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu pengelolaan suatu hal dalam organisasi, seperti yang dikemukakan oleh Mathias dan Jackson (2002) yang menyebut bahwa nilai sumberdaya manusia di pengaruhi oleh penggunaan kemampuan atau keahlian (kompetensi) yang dimiliki oleh sumberdaya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan dengan semaksimal mungkin tanpa melihat latar belakang mereka, guna mengembangkan kompetensi mereka.

Sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam keberhasilan suatu manajemen, kaitannya dengan kompetensi, suatu keahlian atau kemampuan sumberdaya manusia yang ada sangat mempengaruhi cepat, tepat tidaknya suatu pencapaian tujuan dalam organisasi publik. Terkait dengan penelitian ini yakni terkait dana desa, keberhasilan dalam pengelolaan dana desa erat kaitannya dengan aktor pengelolanya yakni perangkat desa,

1.5.4 Kompetensi

Komitmen dan kompetensi merupakan dua persyaratan penting yang harus dimiliki oleh personel yang diberi mandat untuk mencapai tujuan kebijakan dalam implementasi. Komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut.

Namun demikian, komitmen saja tentu tidak cukup untuk memberikan garansi bahwa tugas-tugas yang didelegasikan kepada para personel dalam rangka mencapai tujuan implementasi kebijakan akan dapat berjalan dengan lancar. Komitmen tersebut baru akan berkontribusi dalam menghasilkan *output* kerja yang maksimal ketika para personel tersebut memiliki kompetensi atau keahlian untuk menjalankan tugas yang didelegasikan tersebut. Komitmen tinggi yang tidak disertai dengan kompetensi yang memadai dapat diibaratkan seorang supir amatir yang mengendarai mobil formula satu. Yang akan terjadi kemudian adalah situasi yang sangat membahayakan karena mobil formula satu yang dapat berlari

dengan kecepatan di atas 300 km/jam tersebut tidak dikendalikan oleh supir yang memiliki kompetensi. (Erwan Agus P. dan Dyah Ratih S.,2015:151)

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut spencer and spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. tetapi tidak untuk membedakan seorang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Sedangkan pada Kunandar (2007:41), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004:38-39) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif (motive) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (traits) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi..
3. Konsep diri (Self – Concept) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (Knowledge), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (knowledge) merupakan kompetensi yang kompleks
5. Ketrampilan (Skill). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

- 1) Prediktor kesuksesan kerja. Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta ketrampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang dipersyaratkan pada posisinya maka ia dapat diprediksikan akan sukses.
- 2) Merekrut karyawan yang andal. Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi- kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
- 3) Dasar penilaian dan pengembangan karyawan. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Pentingnya kompetensi dalam mendorong suatu organisasi mencapai posisi kompetitif juga ditekankan oleh Glick (2004:62) bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan keberhasilannya di masa depan sebagai persiapan untuk

pengembangan dan kerjasama. Menurutnya kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dalam bentuk kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan.

Dari penjelasan di atas, maka indikator yang akan digunakan untuk melihat kompetensi perangkat di Desa Sidorejo adalah :

- Motif
- Intelektual
- Konsep diri
- Sosial
- Ketrampilan

Tabel 1.5
Indikator Kompetensi

| Kunandar | Spencer and Spencer | Peneliti |
|-----------------|----------------------------|-----------------|
| Fisik | Motif | Motif |
| Intelektual | Sifat | Intelektual |
| Pribadi | Konsep diri | Konsep diri |
| Sosial | Pengetahuan | Sosial |
| Spiritual | Ketrampilan | Ketrampilan |

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2007:102) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang akan mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

Demikian pula apabila manajer merasa bahwa mereka hanya mempunyai sedikit pengaruh, mereka tidak meningkatkan usaha dan energi untuk mengidentifikasi tentang bagaimana mereka harus memperbaiki sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan sering menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, serta meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Dari penjelasan teori di atas, dapat diketahui bahwa dalam upaya pencapaian tujuan pengelolaan dana desa, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya yakni kompetensi seseorang, terkait dengan penelitian ini faktor budaya organisasi di duga sebagai faktor yang paling besar mempengaruhi kompetensi perangkat desa pengelola dana desa di Desa Sidorejo, hal tersebut terlihat dalam 3 hal, yakni: 1) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dari penjelasan latar belakang diduga praktek pengelolaan dana desa yang kurang baik di Desa Sidorejo dikarenakan oleh kompetensi yang buruk dari perangkat desa, kompetensi perangkat desa erat kaitannya dengan adanya pelatihan dan pengembangan. 2) praktik pengambilan keputusan, Kepala Desa Sidorejo sebagai penanggung jawab utama belum mampu mengambil keputusan dengan baik, hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya masalah mengenai telatnya pencairan dana desa tahap 1 tahun anggaran 2016. 3) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja, dari permasalahan tentang pencairan dana desa yang telat, dapat diketahui bahwa perangkat kurang mengetahui batas waktu pencairan dana desa tahap 1 yang telah ditentukan oleh Kabupaten Demak.

1.5.5 Budaya Organisasi

Susanto (1997: 3) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Davis (1984) Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan artitersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hodge (1996) budaya organisasi sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*).

Pada level *observable*, Budaya Organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni yang dilakukan organisasi.

Sementara pada level *unobservable*, Budaya Organisasi mencakup shared values, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah-masalah dan keadaan-keadaan di sekitarnya. Budaya Organisasi juga dianggap sbagai alat untuk menentukan arah organisasi. Mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasi, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Robert P. Vecchio (1995:620), mengemukakan pendapatnya bahwa ada empat faktor yang berpengaruh pada asal mula sumber budaya organisasi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai pendiri organisasi dapat menjadi pengaruh kuat pada penciptaan budaya organisasi. Selama kedudukan, keyakinan dan nilai-nilai dapat ditanamkan dalam kebijakan, program, dan pernyataan informal organisasi yang dihidupkan terus-menerus oleh anggota organisasi selanjutnya.

2. Norma social organisasi juga dapat memainkan peran dalam menentukan budaya organisasi. Budaya masyarakat sekitarnya memengaruhi budaya organisasi yang ada di dalamnya.
3. Masalah adaptasi eksternal dan sikap terhadap kelangsungan hidup merupakan tantangan bagi organisasi yang harus dihadapi anggotanya melalui penciptaan budaya organisasi.
4. Masalah integrasi internal dapat mengarahkan pada pembentukan budaya organisasi.

Proses sosialisasi budaya organisasi terutama ditujukan untuk karyawan baru yang akan bergabung dengan perusahaan karena mereka belum mengenal budaya organisasi tersebut secara komprehensif. Luthan (1995) menjelaskan bahwa proses sosialisasi budaya dapat dilakukan melalui tahap-tahap sebagai berikut:

1. Seleksi terhadap calon karyawan perusahaan, dimana sejak awal pemilihan calon karyawan apakah calon karyawan tersebut akan dapat menerima kultur perusahaan atau justru akan merusak kultur yang telah terbentuk. Dengan demikian, diharapkan kultur perusahaan akan tetap dapat dipertahankan.
2. Penempatan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu, bahkan pada pekerjaan yang paling mudah sekalipun dengan tujuan agar mereka dapat menghargai koleganya di perusahaan, dan menghargai norma-norma serta nilai-nilai yang berlaku, sehingga diharapkan terbentuknya rasa kesatuan di antara karyawan.
3. Pendalaman bidang pekerjaan, ini dimaksudkan agar seseorang dapat memahami dengan baik apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, dan dalam tahap ini diharapkan karyawan tersebut akan semakin menyatu dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan masing-masing.
4. Penilaian kinerja dan pemberian penghargaan, dimaksudkan agar para karyawan yang telah melakukan pekerjaan dapat sesuai dengan ketentuan yang merupakan salah satu norma budaya dan dapat lebih intensif dalam

menerapkannya di masa mendatang. Bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi.

5. Menanamkan kesetiaan kepada nilai-nilai yang dimiliki organisasi, misalnya kesediaan berkorban untuk kelangsungan hidup perusahaan, seperti merelakan dirinya untuk mengurangi jam kerja demi tersedianya pekerjaan bagi rekan kerja yang lain.
6. Memperluas cerita dan berita tentang berbagai hal yang berhubungan dengan budaya organisasi, misalnya cerita tentang pemutusan hubungan kerja kepada seorang karyawan yang melakukan penyalahgunaan wewenang/jabatannya untuk kepentingan pribadinya, meskipun karyawan tersebut sebenarnya sangat potensial bagi perusahaan.
7. Pengakuan atas kinerja dan promosi, yang diberikan kepada karyawan yang telah melaksanakan tugas, kewajibannya, dan tanggung jawabnya secara baik serta dapat menjadi teladan bagi karyawan lain, khususnya bagi karyawan yang baru bergabung dengan perusahaan. Untuk dapat memberikan pengakuan ini, organisasi harus memiliki criteria yang baku, dapat diterapkan secara konsisten serta dapat diikuti secara transparan oleh karyawan yang lain. Beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai olok ukur, seperti: *technical ability, human relation skill/team work, personality, potentiality, managerial skill.*

Menurut Rivai (2005) fungsi budaya perusahaan adalah:

- a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b) Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individu.
- d) Budaya itu mengingatkan kemantapan sistem sosial.
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan

Budaya organisasi merupakan alat untuk menentukan arah suatu organisasi, sebagai suatu alat, budaya organisasi tentu mempunyai dampak baik dan buruk tergantung aktor yang menggunakannya. Kaitannya dengan penelitian ini, Budaya organisasi yang buruk di Desa Sidorejo diduga memengaruhi praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo, yakni dugaan kompetensi perangkat desa yang buruk tidak didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik yakni terkait komitmen pada pelatihan dan pengembangan perangkat desa.

Adapun indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian mengenai praktek pengelolaan dana desa adalah :

Tabel 1.6
Indikator Budaya Organisasi

| Michael Zwell | Luthan | Peneliti |
|-------------------------------|---|---|
| Praktek Rekrutmen | Seleksi Karyawan | |
| Sistem Penghargaan | Penilaian Kinerja dan Pemberian Penghargaan | Pemberian Penghargaan |
| Praktik Pengambilan Keputusan | Pendalaman Bidang Pekerjaan | Praktik Pengambilan Keputusan |
| Pelatihan dan Pengembangan | Penempatan Karyawan | Pelatihan dan Pengembangan |
| Filosofi Organisasi | Penanaman Nilai-Nilai Organisasi | Penanaman Nilai-Nilai/Filosofi Organisasi |
| Prosedur Pemberian Informasi | Memperluas Berita Organisasi | Prosedur Pemberian Informasi |
| Proses Organisasional | Pengakuan Atas Kinerja dan Promosi | |

1.5.6 Kinerja Kebijakan

Program Dana Desa merupakan kebijakan pemerintah pusat dalam proses pembangunan desa. Adapun tujuannya yakni untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat.

Sebuah kebijakan publik, seperti Program Dana Desa, tidak bisa dilepas begitu saja. Kebijakan harus diawasi dan salah satu mekanisme pengawasan tersebut disebut “evaluasi kebijakan”. Evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan.

Menurut William N Dunn (dalam Riant Nugroho, 2009:536), istilah evaluasi dapat disamakan dengan penaksiran (appraisal), pemberian angka (rating) dan penilaian (assessment). Dengan adanya evaluasi, suatu kebijakan akan dapat dinilai mengenai kinerja kebijakannya, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat dicapai melalui tindakan publik; evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target; dan evaluasi memberikan sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi.

Secara umum, William N Dunn (dalam Riant Nugroho, 2009:537) menggambarkan kriteria-kriteria evaluasi kebijakan publik sebagai berikut:

1. Efektivitas; Pertanyaan: apakah hasil yang diinginkan telah tercapai?
2. Efisiensi; Pertanyaan: seberapa banyak usaha diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan?
3. Kecukupan; Pertanyaan: seberapa jauh pencapaian hasil yang diinginkan memecahkan masalah?
4. Perataan; Pertanyaan: apakah biaya manfaat didistribusikan dengan merata kepada kelompok-kelompok yang berbeda?
5. Responsivitas; Pertanyaan: apakah hasil kebijakan memuaskan kebutuhan, preferensi, atau nilai kelompok-kelompok tertentu?
6. Ketepatan; Pertanyaan: apakah hasil (tujuan) yang diinginkan benar-benar berguna atau bernilai?

Suatu kinerja kebijakan termasuk kebijakan dana desa dapat di evaluasi dengan beberapa indikator di atas, terkait dengan penelitian ini, yakni mengenai praktek pengelolaan dana desa adapun indikator yang digunakan adalah : efektivitas, pemerataan, responsivitas.

1.6 Penelitian Terdahulu

Dalam bab ini peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu untuk mempermudah peneliti dan juga memperkaya teori dalam pengkajian penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu tersebut juga dibutuhkan peneliti untuk melihat permasalahan mengenai dana desa dari beberapa sudut pandang penelitian yang berbeda, hal ini juga berguna tentunya agar antara penelitian yang terdahulu tidak sama dan mempunyai perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan. Berikut beberapa jurnal penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti.

Rianti Pratiwi (2016) yang berjudul Implementasi Pengelolaan Keuangan Dana Desa Yang Bersumber Dari Apbn 2015 (Studi Pada Desa Tunjungtirto Kecamatan Singosari, Kabupaten Malang) adapun objek penelitiannya adalah mengenai kesesuaian penggunaan dana desa dengan peraturan yang ada. Hasil penelitian dari Rianti Pratiwi adalah Desa Tunjungtirto Telah Mampu Menyelenggarakan Pengelolaan Keuangan Yang Transparan, Partisipatif, Akuntabel Serta Dilakukan Dengan Tertib Dan Disiplin Anggaran.

Adapun relevansi penelitian ini dengan penelitian dari Rianti Pratiwi adalah persamaan : Sama-sama melakukan penelitian tentang pengelolaan dana desa. Perbedaan : Lokus berbeda, fokus dari penelitian Rianti adalah kesesuaian penggunaan dana desa dengan regulasi, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah praktek pengelolaan dana desa dan faktor yang memengaruhinya. Indikator yang digunakan juga berbeda, indikator penelitian Rianti adalah indikator pengelolaan keuangan desa, sedangkan indikator penelitian ini adalah indikator kinerja kebijakan program.

Edy Supriadi (2015) meneliti tentang pengaturan, mekanisme dan prosedur serta pertanggungjawaban kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa

sesuai dengan UU 6 Tahun 2014. Adapun hasil dari penelitiannya adalah Kepala desa mempunyai kewenangan yang luas sebagai penguasa anggaran desa dan sangat rentan terjadi penyimpangan dalam keuangan desa, perlu peran BPD dalam mengawasi, tidak hanya dalam hal persetujuan tetapi juga hal penggunaan.

Relevansi dengan Penelitian Edy Supriadi, Persamaan : Tema yang sama yakni tentang keuangan desa dan regulasinya. Perbedaan : lokus berbeda, fokus dari penelitian ini adalah praktek pengelolaan dana desa dan faktor yang memengaruhinya sedangkan penelitian Edy Supriadi fokus terhadap prosedur dan pertanggungjawaban kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa.

Beno dkk (2016) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Kepala Desa Terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa Di Kecamatan Sahu Timur. Jurnal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi Kepala Desa masih belum maksimal sebagai pembantu program pemerintah dalam rangka peningkatan keberhasilan pembangunan desa sehingga mempengaruhi rendahnya tingkat keberhasilan Pembangunan Desa. Adapun hasil penelitian adalah kompetensi kepala desa berpengaruh secara signifikan terhadap keberhasilan pembangunan desa.

Hubungan antara penelitian ini dengan penelitian Beno dkk adalah, Persamaan : Tema sesuai, yakni terkait pembangunan desa, dapat diketahui bahwa dana desa merupakan sumberdaya dalam keberhasilan pembangunan desa. Perbedaan : Lokus dan Fokus yang berbeda, fokus penelitian Beno dkk adalah kompetensi Kepala Desa dalam keberhasilan pembangunan desa, sedangkan penelitian ini fokus terhadap bagaimana praktek pengelolaan dana desa dalam upaya untuk pembangunan desa.

Aditya Nugroho (2016) yang berjudul Kompetensi Perangkat Desa dalam Menghadapi UU No. 6 Tahun 2014 (Studi kasus tentang pengelolaan anggaran Desa Toapaya Selatan tahun 2015), adapun hasil dari penelitiannya adalah Kompetensi Perangkat Desa di Desa Toapaya Selatan dalam pengalokasi dana Desa telah tepat sasaran, namun untuk pemerataan pembangunan di Desa Toapaya belum berjalan dengan maksimal. Hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran yang dikucurkan oleh Pemerintah Pusat.

Relevansi penelitian ini dengan penelitian Aditya Nugroho, persamaan : Tema sama yakni tentang anggaran desa, dasar hukum dan indikator yang digunakan sama. Perbedaan : lokus berbeda, penelitian Aditya fokus terhadap kompetensi perangkat desanya dalam pengalokasian dana desa, sedangkan fokus penelitian ini pada praktek pengelolaan dana desanya dan faktor yang memengaruhinya.

Astri Juainita dkk (2017) menggunakan metode kualitatif eksploratif dalam menyelesaikan tujuan penelitiannya yakni untuk mengetahui akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kecamatan Kotamobagu Selatan Kota Kotamobago. Adapun hasil penelitiannya adalah akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kecamatan Kotamobagu Selatan Kota Kotamobagu telah dilaksanakan berdasarkan prinsip transparan, akuntabel dan partisipatif.

Relevansi penelitian, persamaan : tema sama yakni tentang pengelolaan dana desa, perbedaan : lokus dan fokus berbeda, fokus penelitian Astri Juainita lebih kepada akuntabilitas pengelolaan dana desa, sedangkan fokus penelitian ini adalah pada praktek pengelolaan dana desa, sehingga indikator yang digunakan juga berbeda.

Sarifudin Mada dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Gorontalo. Adapun hasil penelitiannya adalah (1). Kompetensi aparat pengelola dana desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa; (2). Komitmen organisasi pemerintah desa berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa; (3). Partisipasi masyarakat berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa. Adapun Tabel Penelitian Terdahulu, sebagai berikut:

Relevansi penelitian, Persamaan : tema sama yakni tentang pengelolaan dana desa, perbedaan : lokus dan fokus berbeda, fokus penelitian Sarifudin Mada dkk adalah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, sedangkan fokus penelitian ini pada

praktek pengelolaan dana desa, faktor apa saja yang memengaruhi pengelolaan tersebut.

Tabel 1.7
Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti/Tahun | Tujuan Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|---|-----------------------|---|-----------------------|---|
| 1. | Rianti Pratiwi (2016) | Mengetahui dan mendeskripsikan sejauh mana kesesuaian antara implementasi pengelolaan keuangan yang telah diselenggarakan dengan peraturan yang mendasarinya. | Pendekatan Kualitatif | Desa Tunjungtirto Telah Mampu Menyelenggarakan Pengelolaan Keuangan Yang Transparan, Partisipatif, Akuntabel Serta Dilakukan Dengan Tertib Dan Disiplin Anggaran |
| <p>Persamaan : Sama-sama melakukan penelitian tentang pengelolaan dana desa. Perbedaan : Lokus berbeda, fokus dari penelitian Rianti adalah kesesuaian penggunaan dana desa dengan regulasi, sedangkan fokus dari penelitian ini adalah praktek pengelolaan dana desa dan faktor yang memengaruhinya. Indikator yang digunakan juga berbeda, indikator penelitian Rianti adalah indikator pengelolaan keuangan desa, sedangkan indikator penelitian ini adalah indikator kinerja kebijakan program.</p> | | | | |
| 2. | Edy Supriadi (2015) | Menganalisis terkait pengaturan, mekanisme dan prosedur serta pertanggungjawaban kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa sesuai dengan UU 6 Tahun 2014 | ✓ Studi kasus | Kepala desa mempunyai kewenangan yang luas sebagai penguasa anggaran desa dan sangat rentan terjadi penyimpangan dalam keuangan desa, perlu peran BPD dalam mengawasi, tidak hanya dalam hal persetujuan tetapi juga hal penggunaan |
| <p>Persamaan : Tema yang sama yakni tentang keuangan desa dan regulasinya. Perbedaan : lokus berbeda, fokus dari penelitian ini adalah praktek pengelolaan dana desa dan faktor yang memengaruhinya sedangkan penelitian Edy Supriadi</p> | | | | |

| | | | | |
|--|---------------------------|--|-------------------------------|---|
| fokus terhadap prosedur dan pertanggungjawaban kepala desa dalam pengelolaan keuangan desa. | | | | |
| 3. | Beno dkk (2016) | Menganalisis mengenai pengaruh kompetensi kepala desa terhadap keberhasilan pembangunan desa di Kecamatan Sahu Timur | ✓ Teknik analisis kuantitatif | Kompetensi Kepala Desa berpengaruh secara signifikan terhadap Keberhasilan Pembangunan Desa. |
| <p>Persamaan : Tema sesuai, yakni terkait pembangunan desa, dapat diketahui bahwa dana desa merupakan sumberdaya dalam keberhasilan pembangunan desa. Perbedaan : Lokus dan Fokus yang berbeda, fokus penelitian Beno dkk adalah kompetensi Kepala Desa dalam keberhasilan pembangunan desa, sedangkan penelitian ini fokus terhadap bagaimana praktek pengelolaan dana desa dalam upaya untuk pembangunan desa.</p> | | | | |
| 4. | Aditya Nugroho (2016) | Mengetahui kompetensi perangkat Toapaya Selatan dalam menghadapi Undang-undang no 6 tahun 2014 | Deskriptif Kualitatif | Kompetensi Perangkat Desa di Desa Toapaya Selatan dalam pengalokasi dana Desa telah tepat sasaran, namun untuk pemerataan pembangunan di Desa Toapaya belum berjalan dengan maksimal. Hal ini disebabkan karena terbatasnya anggaran yang dikucurkan oleh Pemerintah Pusat. |
| <p>Persamaan : Tema sama yakni tentang anggaran desa, dasar hukum dan indikator yang digunakan sama. Perbedaan : lokus berbeda, penelitian Aditya fokus terhadap kompetensi perangkat desanya dalam pengalokasian dana desa, sedangkan fokus penelitian ini pada praktek pengelolaan dana desanya dan faktor yang memengaruhinya.</p> | | | | |
| 5. | Astri Juainita dkk (2017) | Mengetahui akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kecamatan Kotamobagu Selatan | Kualitatif Eksploratif | Akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kecamatan Kotamobagu Selatan Kota Kotamobagu telah dilaksanakan berdasarkan prinsip transparan, akuntabel dan partisipatif. Dalam pelaporan dan |

| | | | | |
|--|---------------------------|---|---|--|
| | | | | pertanggungjawaban sudah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme berdasarkan ketentuan walaupun masih terdapat kelalaian dari aparat desa dan pengelola teknis kegiatan. Kompetensi sumber daya pengelola masih merupakan kendala utama, sehingga masih perlu pendampingan pemerintah daerah. |
| Persamaan : tema sama yakni tentang pengelolaan dana desa, perbedaan : lokus dan fokus berbeda, fokus penelitian Astri Juainita lebih kepada akuntabilitas pengelolaan dana desa, sedangkan fokus penelitian ini adalah pada praktek pengelolaan dana desa, sehingga indikator yang digunakan juga berbeda. | | | | |
| 6. | Sarifudin Mada dkk (2017) | Mengetahui pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Gorontalo. | ✓ Penelitian Kuantitatif metode Survey ✓ Pengumpulan data dengan kuisioner | Pengaruh ke-3 variabel penelitian yakni, kompetensi aparat, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat positif dan signifikan terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa di Kabupaten Gorontalo |
| Persamaan : tema sama yakni tentang pengelolaan dana desa, perbedaan : lokus dan fokus berbeda, fokus penelitian Sarifudin Mada dkk adalah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan partisipasi masyarakat terhadap akuntabilitas pengelolaan dana desa, sedangkan fokus penelitian ini pada praktek pengelolaan dana desa, faktor apa saja yang memengaruhi pengelolaan tersebut. | | | | |

Sumber : Hasil Kajian Penulis (2017)

Dari tabel di atas, diketahui bahwa masalah tentang dana desa telah banyak dilakukan penelitian, baik oleh perseorangan maupun lembaga tertentu. Penelitian tersebut meneliti banyak hal, mulai dari regulasinya, kepemimpinan

kepala desanya, akuntabilitasnya dan lain sebagainya, dari penelitian tersebut dapat disimpulkan pengelolaan dana desa mempunyai masalah yang kompleks dan menjadi persoalan penting yang harus dibahas dan dikaji secara mendalam mengenai faktor, kendala serta solusi yang tepat untuk memperbaiki hal tersebut. Terkait dengan hal tersebut penelitian mengenai praktek pengelolaan dana desa yang dilakukan di Desa Sidorejo merupakan penelitian baru dan terbarukan di Kabupaten Demak.

1.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian mengenai Praktek Pengelolaan Dana Desa Di Desa Sidorejo Kecamatan Sayung Kabupaten Demak, UU Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah memberikan kebebasan daerah untuk mengatur daerahnya sendiri, dalam UU Nomor 6 tahun 2014 memberi jaminan bahwa desa mendapatkan dana dari pemerintah, regulasi yang mengatur mengenai pengelolaan dana desa adalah PP Nomor 60 Tahun 2014 tentang dana desa, kemudian ada PermendesPDTT Nomor 5 tahun 2015 tentang Penetapan Prioritas Penggunaan Dana Desa Tahun 2015.

Pemerintah Daerah Demak juga telah mengeluarkan kebijakan yakni Perda Nomor 9 tahun 2015 tentang sumber pendapatan desa. Kabupaten Demak yang merupakan lokasi penelitian juga telah menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 8 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pembagian Penetapan Rincian dan Penggunaan Dana Desa Tahun 2016. Berdasarkan Peraturan tersebut pengelolaan dana desa harus tertib, taat pada ketentuan peraturan perundang-undangan, efisien, ekonomis, efektif, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan rasa keadilan dan kepatutan serta mengutamakan kepentingan masyarakat setempat.

Kaitannya dengan pengelolaan dana desa harus dilakukan secara efektif, meliputi hasil yang diinginkan dalam kebijakan dana desa dan juga kesesuaian sasaran kebijakan dana desa sesuai dengan regulasi di atas. Disamping efektif, pengelolaan dana desa juga harus memerhatikan tingkat pemerataan dalam pembangunan desa, pembangunan harus dapat dinikmati oleh semua masyarakat di Desa Sidorejo. indikator penilaian yang terakhir adalah terkait responsivitas,

semua program yang didanai oleh dana desa harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

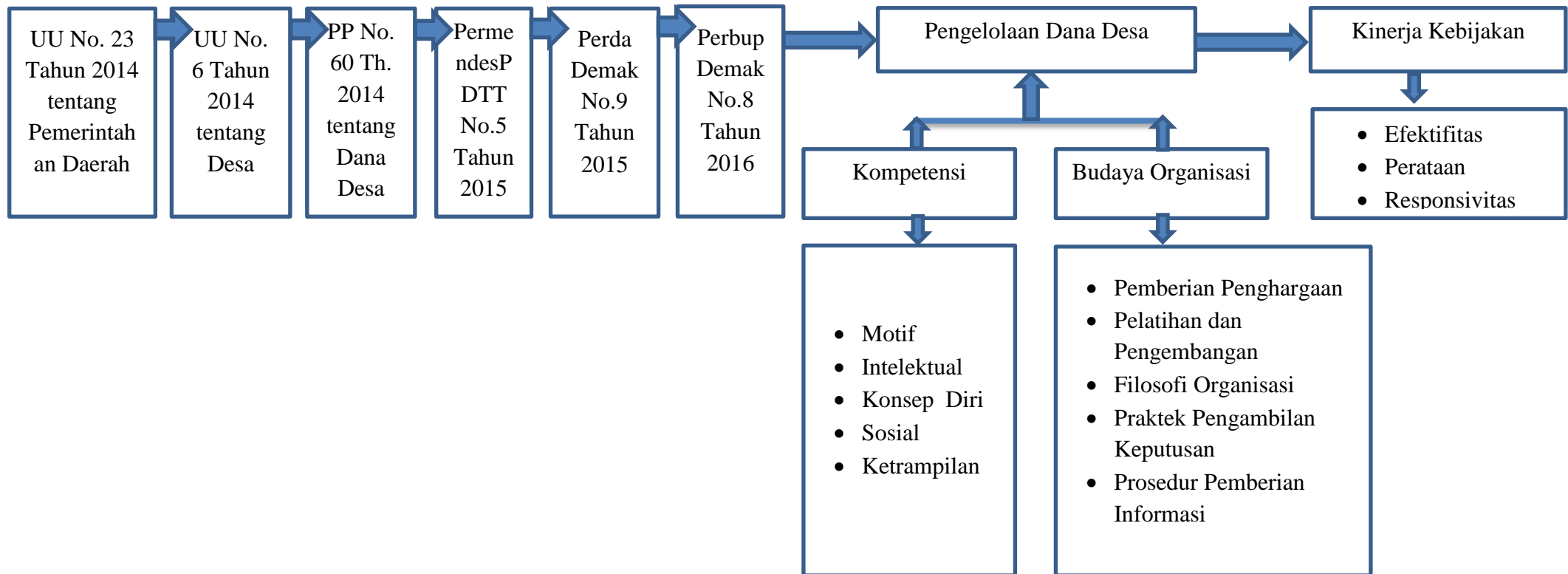
Adanya permasalahan pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo yakni terkait kurang tertib dan disiplin anggaran dan juga kurang akuntabel diduga disebabkan karena kurangnya kompetensi perangkat desa dalam mengelola dana desa yakni terkait pengetahuan/intelektual sistem pengelolaan yang kurang ataupun ketrampilan dalam penggunaan teknologi untuk pengelolaan anggaran yang masih kurang dan dugaan lain yakni ketrampilan teknologi yang kurang dari perangkat desa di Desa Sidorejo tidak didukung dengan budaya organisasi yang baik meliputi komitmen pada pelatihan dan pengembangan.

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Keterampilan dan pengetahuan merupakan kompetensi dasar yang seharusnya dimiliki oleh semua perangkat desa untuk membantu dalam praktek pengelolaan dana desa.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Kaitannya dengan hal ini, kompetensi yang kurang dari perangkat desa sudah seharusnya didukung adanya pelatihan dan pengembangan terkait bagaimana mengelola dana desa sehingga permasalahan-permasalahan seperti pencairan dana desa yang telat dan juga laporan pertanggungjawaban yang bermasalah dapat teratasi.

Untuk menjawab dugaan penelitian tersebut, peneliti menggunakan indikator kompetensi yakni ketrampilan, konsep diri, intelektual, motif dan sosial sedangkan indikator budaya organisasi yakni pemberian penghargaan, pelatihan dan pengembangan, filosofi organisasi. Praktek pengambilan keputusan, serta prosedur pemberian informasi.

Gambar 1.8
Kerangka Pikir



1.8 Fenomena Penelitian

Praktek pengelolaan dana desa merupakan hal yang penting untuk dikaji dan diteliti lebih dalam, karena dana desa merupakan sumberdaya dalam pembangunan desa, dan tentu faktor-faktor apa saja yang memengaruhi pengelolaan dana desa. Adapun fenomena penelitian yang akan diamati dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Kebijakan

1) Efektivitas,

- Tercapainya hasil yang diinginkan dalam kebijakan dana desa di Desa Sidorejo.
- Kesesuaian sasaran kebijakan dana desa dengan kebutuhan masyarakat di Desa Sidorejo.

2) Perataan;

- Tingkat pemerataan pembangunan dalam kebijakan dana desa di Desa Sidorejo.

3) Responsivitas;

- Kesesuaian program yang didanai oleh Dana Desa dengan kebutuhan masyarakat.

2. Budaya organisasi

1) Pemberian penghargaan,

- Penghargaan bagi para perangkat desa yang mempunyai kompetensi yang baik dalam pengelolaan program dana desa di Desa Sidorejo.

2) Praktik pengambilan keputusan

- Praktik pengambilan keputusan dalam kebijakan dana desa

3) Filosofi organisasi,

- Nilai-nilai yang dipakai dalam pengelolaan dana desa.

4) Kebiasaan dan prosedur

- Pemberian informasi kepada perangkat desa tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan untuk mencapai hasil dari kebijakan dana desa di Desa Sidorejo.

5) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan

- Adanya upaya pelatihan dan pengembangan kompetensi perangkat desa dalam hal pengelolaan kebijakan dana desa di Desa Sidorejo.

3. Kompetensi

a) Ketrampilan,

- Kemampuan perangkat desa melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental dalam upaya pencapaian tujuan program dana desa di Desa Sidorejo.

b) Konsep diri,

- Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki perangkat dalam mengelola program dana desa di Desa Sidorejo.

c) Intelektual,

- Pengetahuan Perangkat untuk menunjang kinerja dalam pencapaian kebijakan dana desa di Desa Sidorejo.

d) Motif,

- Konsistensi Perangkat Dalam Pencapaian Tujuan Kebijakan Dana Desa

e) Sosial,

- Perilaku Perangkat pengelola kebijakan dana desa terhadap lingkungan sosial

Tabel 1.9
Fenomena Penelitian

| No. | Fokus | Fenomena | Gejala yang diamati |
|-----|-------------------|----------------------------------|--|
| 1. | Kinerja Kebijakan | a) Efektivitas | <p>✓ Tercapainya hasil yang diinginkan dalam kebijakan dana desa di Desa Sidorejo.</p> <p>✓ Kesesuaian sasaran kebutuhan kebijakan dana desa</p> |
| | | b) Perataan | Tingkat pemerataan pembangunan dalam kebijakan dana desa di Desa Sidorejo. |
| | | c) Responsivitas | Kesesuaian program yang didanai oleh Dana Desa dengan kebutuhan masyarakat. |
| 2. | Budaya Organisasi | a) Sistem Penghargaan | Penghargaan bagi para perangkat desa yang mempunyai kompetensi baik dalam mengelola program dana desa di Desa Sidorejo. |
| | | b) Praktik Pengambilan Keputusan | Praktik pengambilan keputusan dalam kebijakan dana desa |
| | | c) Filosofi Organisasi | Nilai-nilai yang dipakai dalam pengelolaan dana desa. |
| | | d) Prosedur Pemberian Informasi | Pemberian informasi kepada perangkat desa tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan untuk mencapai hasil dari kebijakan dana desa |

| | | | |
|----|------------|--|--|
| | | | di Desa Sidorejo. |
| | | e) Komitmen Pelatihan dan pengembangan | Adanya upaya pelatihan dan pengembangan kompetensi perangkat desa dalam hal pengelolaan kebijakan dana desa di Desa Sidorejo. |
| 3. | Kompetensi | a) Ketrampilan | Kemampuan perangkat desa melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental dalam upaya pencapaian tujuan program dana desa di Desa Sidorejo. |
| | | b) Konsep diri | Sikap dan nilai-nilai yang dimiliki perangkat dalam mengelola program dana desa di Desa Sidorejo. |
| | | c) Intelektual | Pengetahuan Perangkat untuk menunjang kinerja dalam pencapaian kebijakan dana desa di Desa Sidorejo. |
| | | d) Motif | Konsistensi Perangkat Dalam Pencapaian Tujuan Kebijakan Dana Desa |
| | | e) Sosial | Perilaku Perangkat pengelola kebijakan dana desa terhadap lingkungan sosial |

(Sumber: Pengolahan data penelitian)

1.9 Metode Penelitian

1.9.1 Perspektif Pendekatan

Dalam dunia pendidikan pendekatan penelitian yang terkenal terbagi menjadi dua penelitian yaitu kualitatif dan kuantitatif. Dalam penulisan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dalam melihat praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo Kecamatan Sayung Kabupaten Demak.

Untuk melakukan penelitian seseorang dapat menggunakan metode penelitian tersebut. Sesuai dengan masalah, tujuan, kegunaan dan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Moleong (2007:6) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Berdasarkan rumusan dan tujuan penelitian di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui praktek pengelolaan dana desa dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi pengelolaan dana desa.

Model desain penelitian kualitatif terdiri dari tiga model, yaitu format deskriptif, format verifikasi, dan format *grounded research*. Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan desain deskriptif, yaitu penelitian yang memberi gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Koentjaraningrat, 1993:89).

Adapun pengertian lain dari metode kualitatif deskriptif menurut Moh. Nazir (2005: 54) adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Dengan kata lain penelitian kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang memusatkan perhatian kepada masalah-masalah atau fenomena sebagaimana adanya saat penelitian dilaksanakan, Dikatakan deskriptif karena bertujuan memperoleh pemaparan yang objektif khususnya mengenai praktek pengelolaan dana desa.

1.9.2 Fokus dan Lokus Penelitian

Fokus penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo serta faktor apa saja yang memengaruhinya, sedangkan lokus penelitian di Desa Sidorejo, karena Desa Sidorejo merupakan desa yang menjadi acuan dalam menentukan pagu dana desa di Kecamatan Sayung, hal tersebut karena Desa Sidorejo mempunyai luas wilayah terluas sekecamatan Sayung dan tingkat kesulitan geografisnya yang tinggi.

1.9.3 Pemilihan Informan

Penentuan informan pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, di mana pemilihan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan ditetapkan berdasarkan tujuan penelitian. Adapun kriteria dalam penelitian ini adalah :

1. Perangkat Desa yang mengelola dan bertanggung jawab dalam pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo.
2. Masyarakat yang berperan serta dalam pengelolaan dana desa.

Adapun informan yang dipilih oleh peneliti berdasarkan kriteria di atas adalah kepala desa, sekertaris desa, perangkat desa dan masyarakat yang berperan serta dalam pengelolaan dana desa meliputi pemuda/karang taruna dan tokoh masyarakat.

1.9.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu penelitian, adapun instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kamera, alat tulis, pedoman tata cara dan *voice recorder*.

1.9.5 Sumber data

Berdasarkan sumbernya, data penelitian dapat dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

1.9.6 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode observasi langsung dan wawancara dalam melihat praktek pengelolaan dana desa di Desa Sidorejo Kecamatan Sayung.

Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara tidak berstruktur, dimana di dalam metode ini memungkinkan pertanyaan berlangsung luwes, arah pertanyaan lebih terbuka, tetap fokus dengan penggunaan teori yang digunakan, sehingga diperoleh informasi yang kaya dan pembicaraan tidak kaku.

1.9.7 Metode Analisis Data

Pengertian Analisis Data Kualitatif adalah proses analisis kualitatif yang mendasarkan pada adanya hubungan semantis antar variabel yang sedang diteliti.

Tujuan Analisis Data kualitatif yaitu agar peneliti mendapatkan makna hubungan variabel-variabel sehingga dapat digunakan untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian. Hubungan antar semantis sangat penting karena dalam analisis kualitatif, peneliti tidak menggunakan angka-angka seperti pada analisis kuantitatif. Prinsip pokok teknik analisis data kualitatif ialah mengolah dan menganalisis data-data yang terkumpul menjadi data yang sistematis, teratur, terstruktur dan mempunyai makna.

Menurut Miles dan Huberman, terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan akhir dapat diambil. Reduksi tidak perlu diartikan sebagai kuantifikasi data.

2. Penyajian Data

Penyajian data merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan), matriks, grafik, jaringan dan bagan.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penarikan kesimpulan adalah hasil analisis yang dapat digunakan untuk mengambil tindakan

1.9.8 Kualitas Data

Teknik untuk menguji keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi yaitu teknik pemeriksaan data untuk keperluan pengecekan apakah proses dan hasil yang diperoleh sudah dipahami secara benar oleh peneliti berdasarkan apa yang dimaksudkan informan.

Cara yang dapat dilakukan antara lain :

1. Melakukan wawancara mendalam kepada informan
2. Melakukan uji silang antara informasi yang diperoleh dari informan dengan hasil observasi di lapangan.
3. Mengkonfirmasi hasil yang diperoleh kepada informan dan sumber-sumber lain.

1.9.9 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pendekatan kualitatif dan menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara mendalam (*in depth interview*). Keterbatasan pada penelitian ini meliputi subyektifitas yang ada pada peneliti. Penelitian ini sangat tergantung kepada interpretasi peneliti tentang makna yang tersirat dalam wawancara sehingga kecenderungan untuk bias masih tetap ada.