

**KINERJA PENDAMPING DESA  
DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DESA (P3MD) DI KABUPATEN PESAWARAN**

**(Tesis)**

**Oleh**

**ADE YULISTIANI  
NPM 1920021003**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU PENYULUHAN  
PEMBANGUNAN/ PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

## **ABSTRAK**

### **KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA (P3MD) DI KABUPATEN PESAWARAN**

**Oleh**

**ADE YULISTIANI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis: (1) tingkat kinerja Pendamping Desa di Kabupaten Pesawaran; (2) hubungan karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kinerjanya; (3) perbedaan tingkat kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya; dan (4) perbedaan tingkat kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal. Responden yang diteliti berjumlah 59 perangkat desa dan 1 tenaga ahli untuk menilai tingkat kinerja 16 PDP dan 28 PLD di Kabupaten Pesawaran. Tingkat kinerja Pendamping desa dianalisis secara deksriptif dan hipotesis dianalisis dengan uji korelasi *Rank Spearman* dan uji *Kruskal Wallis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) tingkat kinerja PLD di Kabupaten Pesawaran termasuk dalam kategori baik dan tingkat kinerja PDP dalam kategori kurang baik; (2) tingkat pendidikan non formal, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak tempat tinggal dan hubungan interpersonal berhubungan nyata dengan tingkat kinerja Pendamping Desa; (3) Ada perbedaan nyata tingkat kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran; (4) ada perbedaan nyata antara tingkat kinerja PDP dan PLD di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal, tingkat kinerja PDP dan PLD berbanding lurus dengan tingkat kemajuan dan kemandirian desa.

Kata kunci: Kinerja, P3MD, Pendamping Desa

## **ABSTRACT**

### **PERFORMANCE OF VILLAGE FACILITIES IN THE VILLAGE COMMUNITY DEVELOPMENT AND EMPOWERMENT PROGRAM (P3MD) IN PESAWARAN DISTRICT**

**By**

**ADE YULISTIANI**

Villages in Pesawaran Regency; (2) the relationship between the characteristics of Village Facilitators and their level of performance; (3) differences in the performance levels of Local Village Facilitators and Empowering Village Facilitators; and (4) differences in the performance levels of Local Village Facilitators and Empowering Village Facilitators in Independent Villages, Developed Villages, Developing Villages and Disadvantaged Villages. Respondents studied totaled 59 village officials and 1 expert to assess the level of performance of 16 PDP and 28 PLD in Pesawaran District. The performance level of village assistants was analyzed descriptively and the hypotheses were analyzed using the Rank Spearman correlation test and the Kruskal Wallis test. The results of this study indicate that: (1) the performance level of PLD in Pesawaran Regency is included in the good category and the performance level of PDP is in the poor category; (2) the level of non-formal education, the level of work discipline, the number of assisted villages, distance of residence and interpersonal relationships are significantly related to the level of Village Facilitator's performance; (3) There are significant differences in the performance levels of PDP and PLD in Pesawaran District; (4) there are significant differences between the performance levels of PDP and PLD in Independent Villages, Advanced Villages, Developing Villages and Disadvantaged Villages, the performance levels of PDP and PLD are directly proportional to the level of village status.\

**Keywords:** Performance, P3MD, Village Facilitator

**KINERJA PENDAMPING DESA  
DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN  
MASYARAKAT DESA (P3MD) DI KABUPATEN PESAWARAN**

Oleh  
**ADE YULISTIANI**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
MAGISTER SAINS**

**Pada**

**Program Studi Magister Ilmu Penyuluhan Pembangunan/  
Pemberdayaan Masyarakat  
Pascasarjana Multidisiplin Universitas Lampung**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU PENYULUHAN  
PEMBANGUNAN/ PEMBERDAYAAN MASYARAKAT  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2023**

Judul Tesis : **KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA (P3MD) DI KABUPATEN PESAWARAN**

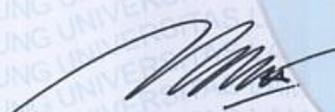
Nama Mahasiswa : **Ade Yulistiani**

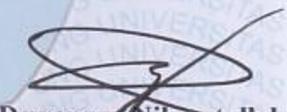
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920021003**

Program Studi : **Magister Ilmu Penyuluhan Pembangunan/  
Pemberdayaan Masyarakat**

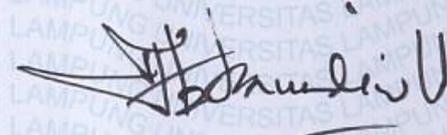
Fakultas : **Pascasarjana Multidisiplin**



  
**Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si.**  
NIP 196403271990031004

  
**Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S.**  
NIP 195811111986031004

2. Ketua Program Studi Magister Ilmu Penyuluhan Pembangunan/  
Pemberdayaan Masyarakat

  
**Dr. Ir. Tubagus Hasanuddin, M.S.**  
NIP 195903211985031016

**MENGESAHKAN**

**1. Tim Penguji**

**Ketua : Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si**

**Sekretaris : Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S.**

**Penguji  
Bukan Pembimbing : Dr. Ir. Tubagus Hasanuddin, M.S.**

**Anggota : Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S.**

**2. Direktur Pascasarjana Universitas Lampung**

**Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si.**  
NIP 196403261989021001

**Tanggal Lulus Ujian Tesis: 16 Juni 2023**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul: **KINERJA PENDAMPING DESA DALAM PROGRAM PEMBANGUNAN DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA (P3MD) DI KABUPATEN PESAWARAN** adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya penulis lain dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik atau yang disebut plagiarisme.
2. Hak intelektual atas karya ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidakbenaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 16 Juni 2023

..... membuat pernyataan,



Ade Yulistiani  
NPM 1920021003

## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis lahir di Gedong Tataan pada 28 Juli 1995, sebagai anak bungsu dari tiga bersaudara dari bapak Muhamad Amin dan ibu Tri Andayani. Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh Penulis adalah TK (Taman Kanak-kanak) Pertiwi Gedong Tataan diselesaikan tahun 2001, Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Sukaraja diselesaikan tahun 2007, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 1 Gedong Tataan diselesaikan tahun 2010, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 7 Bandar Lampung diselesaikan tahun 2013. Penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Agroteknologi, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung melalui jalur undangan Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) pada tahun 2013. Tahun 2019 penulis melanjutkan studi pada Program Studi Magister Ilmu Penyuluhan Pembangunan/Pemberdayaan Masyarakat, Pascasarjana, Universitas Lampung jalur Beasiswa Kerjasama Universitas Lampung.

## **PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrohmanirrohim*

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kasih sayang dan segala nikmat-Nya, aku persembahkan karya kecil ini kepada:

Kedua orangtuaku tersayang, Papa Muhamad Amin dan Mama Tri Andayani  
“Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, doa dan pengorbanan yang tulus”.

Keluargaku tersayang, Muhammad Fajrin Najib, Annisa Kurnia, Arief Pradipta,  
Aldila Zulisasrezi, Deris Alintio, Azigha Fathyuki Sasta, Azrina Inara Alintio,  
Azzair Syamsyuki Sasta dan El Kautsar Razka Alintio

## SANWACANA

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

*Bismillahirrahmanirrahim, alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji hanya milik Allah SWT atas segala karunia, hidayah, serta nikmat yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul **“Analisis Kinerja Pendamping Desa dalam Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Kabupaten Pesawaran”**. Penyusunan tesis ini merupakan bagian dari syarat memperoleh gelar Master Sains di Universitas Lampung.

Banyak pihak yang telah memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis Oleh karena itu, dengan segala ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A.IPM., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Lampung.
3. Dr. Ir. Tubagus Hasanuddin, M.S., selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Penyuluhan Pembangunan/Pemberdayaan Masyarakat Pascasarjana Universitas Lampung dan Pembahas Pertama, atas arahan, bantuan, masukan dan motivasi yang telah diberikan untuk menyempurnakan tesis ini.
4. Dr. Ir. Sumaryo Gitosaputro, M.Si., selaku Dosen Pembimbing pertama atas waktu, arahan, bimbingan, bantuan dan masukannya selama ini serta kesabaran yang diberikan selama Penulis menjalani proses bimbingan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.
5. Dr. Ir. Dewangga Nikmatullah, M.S., selaku Dosen Pembimbing kedua atas

waktu, arahan, bimbingan, bantuan dan masukannya selama ini serta kesabaran yang diberikan selama Penulis menjalani proses bimbingan sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

6. Prof. Dr. Ir. Kordiyana K. Rangga, M.S., selaku Dosen Penguji yang telah bersedia memberikan saran, nasehat, arahan dan bantuan selama penulisan tesis ini.
7. Kedua orangtua tersayang dan seluruh keluarga atas dukungan, motivasi, doa, perhatian, nasihat dan kesabaran kepada Penulis.
8. Seluruh tenaga pendidik dan karyawan Pascasarjana Universitas Lampung atas bantuan yang telah diberikan kepada Penulis.
9. Muhammad Fajrin Najib yang telah memberikan support, kesabaran, perhatian doa, semangat dan dukungan kepada Penulis.
10. Dwi Aryanti Sofyan, S.P. M.P., Gietha Putri Aroem, S.P., M.Si., Kiki Ambarwati, S.P., M.Si., Anita Florencia., S.Sos., M.Si., Lilis Suryati, S.Psi., M. Si., Panca Sachina Yusartika, S.P., S. Bherliana Maharani. S.P., M.P., Anifatun Nur Rokhmah atas kebersamaan, dukungan, bantuan, motivasi yang diberikan kepada Penulis.
11. Almamater Universitas Lampung dan semua pihak yang telah membantu Penulis demi terselesaikannya tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan kepada semua pihak atas segala bantuan yang telah diberikan, semoga Allah karuniakan keberkahan hidup dunia dan akhirat. Penulis sepenuhnya menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, kritik dan saran yang bermanfaat sangat diharapkan Penulis untuk dapat menyempunakan karya tulis ini. Semoga karya ilmiah ini bermanfaat.

*Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Bandar Lampung,  
Penulis,

*Ade Yulistiani*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vi
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.</b> .....	<b>12</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	12
1. Pendamping Profesional Desa .....	12
2. Kinerja Pendamping Desa .....	13
3. Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD).....	18
4. Variabel-variabel Karakteristik Pendamping Desa yang Berhubungan dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa .....	18
5. Tingkat Kemajuan dan Kemandirian Desa.....	24
6. Penelitian Terdahulu .....	25
B. Kerangka Berpikir .....	28
C. Hipotesis.....	31
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
A. Konsep Dasar, Definisi Operasional, dan Variabel Pengukuran.....	32
B. Lokasi, Waktu, dan Responden Penelitian.....	43
C. Analisis Data.....	44
1. Uji Instrumen.....	44

2. Analisis Statistik Deskriptif.....	47
3. Analisis Rank Spearman.....	48
4. Uji Kruskal-Wallis.....	49
<b>IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Daerah Penelitian .....	52
1. Keadaan Umum Kabupaten Pesawaran.....	52
2. Keadaan Demografi Kabupaten Pesawaran.....	52
3. Perkembangan Desa di Kabupaten Pesawaran.....	53
B. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
1. Tingkat Pendidikan Formal Pendamping Desa (X1).....	54
2. Tingkat Pendidikan Non Formal Pendamping Desa (X2)...	56
3. Motivasi Kerja Pendamping Desa (X3) .....	62
4. Tingkat Disiplin Kerja (X4) .....	67
5. Jumlah Desa Dampingan (X5) .....	72
6. Jarak Desa Dampingan (X6) .....	75
7. Tingkat Hubungan Interpersonal Pendamping (X7) .....	78
8. Tingkat Kinerja Pendamping Desa (Y) .....	81
C. Analisis Hubungan Karakteristik Pendamping Desa terhadap Tingkat Kinerja Pendamping Desa.....	110
1. Hubungan antara Tingkat Pendidikan Formal dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa.....	111
2. Hubungan antara Tingkat Pendidikan Non Formal dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa .....	112
3. Hubungan antara Tingkat Motivasi Kerja dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa.....	112
4. Hubungan antara Tingkat Disiplin Kerja dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa.....	113
5. Hubungan antara Jumlah Desa Dampingan dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa.....	113
6. Hubungan antara Jarak Desa Dampingan dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa.....	113
7. Hubungan antara Hubungan Interpersonal Pendamping dengan Tingkat Kinerja PLD dan PDP .....	114
D. Pengujian Hipotesis Perbedaan Tingkat Kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran.....	114
E. Pengujian Hipotesis Perbedaan Tingkat Kinerja Pendamping Desa pada Tingkat Kemajuan dan Kemandirian Desa.....	116
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>122</b>
A. Kesimpulan .....	122
B. Saran.....	123
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>124</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>132</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah desa berdasarkan kategori desa (tingkat kemajuan dan kemandirian desa) dan nilai rata-rata IDM di Provinsi Lampung	8
2. Jumlah PDP dan PLD per kecamatan di Kabupaten Pesawaran pada tahun 2021 .....	9
3. Sub indikator kinerja pendampingan PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja .....	15
4. Sub indikator kinerja supervisi PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja .....	16
5. Penelitian terdahulu.....	26
6. Pengukuran variabel (X) karakteristik Pendamping Desa.....	34
7. Pengukuran variabel (Y) tingkat kinerja Pendamping Desa.....	38
8. Sebaran sampel desa per Kecamatan di Kabupaten Pesawaran .	44
9. Hasil uji validitas karakteristik Pendamping Desa (X).....	45
10. Hasil uji validitas tingkat kinerja Pendamping Desa (Y) .....	46
11. Luas wilayah administrasi dan jumlah penduduk Kabupaten Pesawaran berdasarkan kecamatan .....	52
12. Jumlah Desa di Kabupaten Pesawaran berdasarkan kecamatan.	53
13. Hasil pengukuran variabel tingkat pendidikan formal PLD dan PDP di Kabupaten Pesawaran.....	55
14. Sebaran modus variabel tingkat pendidikan non formal PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran .....	57

15. Sebaran modus tingkat motivasi kerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran.....	62
16. Sebaran nilai modus variabel tingkat disiplin kerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran .....	68
17. Banyaknya desa dampingan PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran.....	73
18. Jarak desa dampingan PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran.	76
19. Sebaran nilai modus variabel tingkat hubungan interpersonal PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran .....	78
20. Sebaran modus tingkat kinerja pendampingan PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	83
21. Sebaran modus tingkat kinerja pendampingan PDP di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	86
22. Sebaran modus tingkat kinerja pendampingan PLD di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	86
23. Sebaran modus tingkat kinerja supervisi PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	95
24. Sebaran modus tingkat kinerja supervisi PDP di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	98
25. Sebaran tingkat kinerja supervisi PLD di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian .....	100
26. Sebaran modus tingkat kinerja koordinasi PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	101
27. Sebaran modus tingkat kinerja administrasi PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran berdasarkan sub indikator penilaian...	106
28. Sebaran modus tingkat kinerja PDP dan PLD.....	107
29. Hasil analisis karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kinerja Pendamping Desa .....	111
30. Hasil uji perbedaan tingkat kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran.....	114
31. Rata-rata ranking tingkat kinerja PDP menurut tingkat kemajuan dan kemandirian desa.....	117

32. Rata-rata ranking tingkat kinerja PLD menurut tingkat kemajuan dan kemandirian desa .....	117
33. Hasil uji perbedaan tingkat kinerja PDP pada tingkat kemajuan dan kemandirian desa di Kabupaten Pesawaran .....	118
34. Hasil uji perbedaan tingkat Kinerja PDP pada tingkat kemajuan dan kemandirian desa di Kabupaten Pesawaran .....	118
35. Sebaran tingkat kinerja PLD dan PDP menurut tingkat kemajuan dan kemandirian desa .....	119
36. Identitas Responden di Kabupaten Pesawaran .....	133
37. Rekap karakteristik PLD .....	135
38. Rekap karakteristik PDP .....	136
39. Rekap tingkat kinerja pendampingan dan kinerja supervisi PLD	137
40. Rekap tingkat kinerja pendampingan dan kinerja supervisi PLD	139
41. Rekap sampel desa, tingkat IDM, status PDP dan status PLD...	142

## DAFTAR GAMBAR

Tabel	Halaman
1. Kerangka pemikiran mengenai kinerja Pendamping Desa dalam Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (P3MD) di Kabupaten Pesawaran.....	31

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan upaya untuk mewujudkan tujuan negara Republik Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Upaya pembangunan tersebut masih belum merata ke seluruh penjuru wilayah di Indonesia. Salah satu akibatnya adalah ketimpangan antarwilayah, khususnya desa dan kota. Perbedaan tersebut tidak hanya dalam tingkat wilayah administratif, tetapi membentuk perspektif bahwa kota merupakan pusat kegiatan ekonomi, sosial dan budaya, sementara desa merupakan wilayah yang masih tertinggal dibandingkan dengan kota.

Adanya Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 menjadikan desa memiliki kewenangan dalam mengatur kepentingan masyarakatnya agar lebih sejahtera. Undang-Undang tersebut memberikan pemahaman bahwa adanya dana desa merupakan fasilitas dalam mempercepat pembangunan desa. Desa memiliki kesempatan dalam mengelola anggaran pembangunan di desanya dalam bentuk infrastruktur maupun pemberdayaan masyarakatnya. Kebijakan tersebut diharapkan dapat mendorong partisipasi masyarakat untuk mengelola potensi atau sumberdaya lokal yang ada. Pengelolaan potensi desa yang baik akan menjadikan masyarakat desa dan desa untuk lebih mandiri dan berdaya.

Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014, pengelolaan dana desa merupakan tanggung jawab pemerintah desa. Pelaksanaan amanat tersebut membutuhkan pendampingan, sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 43 Tahun 2014 pasal 128 mengenai pendampingan dan pasal 129 mengenai pendamping profesional desa. Menindaklanjuti peraturan

perundangan tersebut, Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) mengeluarkan Peraturan Kemendesa PDTT (Permendes PDTT) No. 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa yang kemudian dilengkapi dengan Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.

Pendampingan desa sangat penting untuk keberhasilan implementasi dana desa dalam pemanfaatannya sebagai pemenuh kebutuhan dasar desa, sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi lokal, pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan pemerintahan desa dan pembinaan masyarakat yang dihasilkan dalam bentuk program-program pembangunan masyarakat desa (Hartoyo dkk, 2019). Kegiatan pendampingan tersebut dimulai dari perencanaan anggaran, pelaksanaan hingga evaluasi program pembangunan. Pendamping Desa bertugas untuk mengarahkan dan memfasilitasi desa dengan memberdayakan masyarakat desa. Keberhasilan implementasi dana desa ditentukan oleh pendampingan. Adanya pendampingan akan memperkuat proses pembangunan desa karena akan mendampingi penggunaan dana desa secara efektif dan terarah, baik dalam bentuk pembangunan yang memberdayakan masyarakat maupun untuk pembangunan infrastruktur. Meskipun begitu, tugas Pendamping Profesional Desa tidak disalahartikan sebagai pendamping implementasi dana desa saja, tetapi implementasi keseluruhan UU No. 6 Tahun 2014.

Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019 menjelaskan bahwa pendampingan masyarakat desa merupakan pemberdayaan masyarakat desa melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan dan fasilitas desa. Kegiatan pendampingan ini diwujudkan dalam pendamping profesional desa. Pendamping profesional desa merupakan bagian dari Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) dari Kementerian Desa PDTT. Program tersebut bertujuan menciptakan pembangunan desa yang partisipatif dalam menata keuangan desa dalam perencanaan pembangunan serta pemberdayaan desa. Penyelenggaraan tenaga pendamping profesional desa dilaksanakan secara berjenjang. Terdapat empat jabatan pada pendamping profesional desa yaitu

Pendamping Lokal Desa (PLD) yang berkedudukan di desa, Pendamping Desa (PD) yang berkedudukan di kecamatan, Pendamping Teknik Infrastruktur (PDTI) yang bersifat sektoral berkedudukan di kabupaten/kota dan Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TA) yang berkedudukan di kabupaten/kota, provinsi dan pusat. Keempat jabatan tersebut direkrut langsung dari pusat oleh Kemendesa PDTT. Seleksi pendamping meliputi seleksi administrasi, tes tertulis dan wawancara yang kemudian akan diumumkan secara resmi pada *website* resmi Kemendesa PDTT. Menurut Dianto (2018), konsep pendampingan yang ditawarkan oleh Kemendesa PDTT menginginkan tenaga pendamping profesional desa yang bersifat profesional, independen, kritis dan transformatif. Akan tetapi, keberadaan pelaksanaan pendampingan desa belum maksimal dan belum sesuai dengan yang tercantum pada Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019. Banyak kajian mengenai permasalahan tersebut, salah satu hal yang paling berpengaruh adalah kinerja tenaga pendamping profesional desa.

Penelitian Triyanto (2018), menyatakan bahwa kinerja pendamping di Desa Taba Kabupaten Bengkulu Tengah belum optimal, karena koordinasi yang dijalin oleh pendamping belum terjalin dengan baik. Sejalan dengan penelitian tersebut, kinerja Pendamping Desa di Desa Semanu Kabupaten Gunung Kidul dinyatakan belum maksimal dari parameter prestasi, keahlian kepemimpinan dan perilaku (Kaka, 2019). Dengan parameter yang sama, penelitian Ristiyanti (2020) kinerja pendamping masih kurang karena aspek kepemimpinan yang rendah. Hasil beberapa penelitian mengenai kinerja Pendamping Desa yang tersebar di beberapa wilayah Indonesia tersebut berbeda dengan Laporan Kinerja Direktorat Pemberdayaan Masyarakat Desa (2019), yang menyatakan bahwa kinerja Pendamping Desa secara nasional semakin baik. Hal tersebut dibuktikan dengan peningkatan partisipasi masyarakat dalam keseluruhan tahapan desa dan terlaksana dengan baik distribusi fungsi pendampingan desa walaupun rekrutmen tenaga pendamping tidak mencapai target.

Kinerja pendampingan desa di sebagian besar wilayah Indonesia di sorot oleh berbagai pihak mulai dari Komite Pemantau Pelaksana Otonomi Daerah, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Pemerintah Daerah hingga aparat desa yang

mengeluhkan kinerja Pendamping Desa. Dikutip dari harian *online* [www.teropongmalut.com](http://www.teropongmalut.com) (28/08/2019), bahwa kinerja Pendamping Desa di Weda Selatan, Kabupaten Halmahera Selatan dikeluhkan oleh kepala desa karena meresahkan dalam hal pelaporan seperti penyusunan Laporan dan Rancangan Anggaran Belanja Desa. Tidak berbeda dengan di Weda Selatan, kinerja pendamping di Raja Ampat belum efektif setelah adanya evaluasi bersama dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kampung (DPMK) ([www.cyber88.co.id](http://www.cyber88.co.id), 20/07/2020). Permasalahan lainnya dikutip dari [www.sinarpidie.com](http://www.sinarpidie.com) (12/5/2020), bahwa kinerja PD dan PLD di Kecamatan Keumala Kabupaten Pidie masih belum efektif, terdapat 730 desa yang terhambat pencairan dana desa akibat kurangnya pendampingan pembuatan APBDes, sehingga pelaksanaan pembangunan di desa-desa menjadi terhambat. Kinerja PD di Bengkulu dinilai masih belum maksimal akibat ketergantungannya kepala desa dalam pembuatan laporan dan rencana APBDes. Pendamping bukan mendampingi pembuatan laporan tersebut sebagaimana tugasnya adalah hanya memfasilitasi pembuatan laporan ([www.pedomanbengkulu.com](http://www.pedomanbengkulu.com), 29/06/2020). Tidak efektifnya kinerja Pendamping Desa juga ditemukan di Kabupaten Mesuji Provinsi Lampung karena banyaknya kepala desa yang terjerat kasus korupsi terkait dana desa ([www.haluanlampung.com](http://www.haluanlampung.com), 6/01/2020).

Permasalahan mengenai kinerja PD secara nasional tidak jauh berbeda dengan yang terjadi di Provinsi Lampung. Beberapa hasil penelitian menyimpulkan bahwa kinerja PD di Lampung belum optimal. Pada penelitian Christina (2017), kinerja Pendamping Desa di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dinyatakan belum maksimal karena belum terdapat hasil positif pada indikator prestasi, rendahnya keahlian Pendamping Desa, tidak sesuai perilaku Pendamping Desa dengan pertanggungjawaban kerja dan tidak terlaksananya kepemimpinan oleh PD. Hasil penelitian Sulaiman (2018), menunjukkan bahwa kinerja PLD di Kecamatan Natar Lampung Selatan belum optimal dalam pembangunan karena *input* berupa penyerapan dana desa, tidak berbanding lurus dengan *output* berupa pembangunan yang belum maksimal secara administratif. Penelitian Pratama (2017), menyimpulkan bahwa kinerja

Pendamping Desa di Desa Trimurjo Kecamatan Lampung Tengah masih belum efektif sebagaimana yang diharapkan Kemendesa PDTT karena peran PD hanya terkait dalam membantu dan memudahkan dalam administrasi desa, tetapi belum mendampingi proses pembangunan dan berperan hanya dengan memberikan arahan-arahan saja kepada perangkat desa.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kinerja pendamping yang dimaksud adalah kinerja PLD dan kinerja PD. Kedua jabatan tersebut merupakan jenjang profesi yang berbeda di P3MD yang berdampak terhadap perbedaan wilayah kedudukan hingga tupoksi kerja. Pemahaman mengenai istilah Pendamping Desa (PD) yang tercantum pada Permendesa PDTT No. 18 Tahun 2019 diartikan sebagai pendamping yang bertugas mendampingi desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa, tetapi banyak terjadi kekeliruan di masyarakat mengenai istilah 'Pendamping Desa'. Masyarakat lebih banyak memahami istilah Pendamping Desa pada jabatan Pendamping Desa Pemberdaya (PDP) dan/atau Pendamping Lokal Desa (PLD). Untuk menghindari kekeliruan mengenai istilah PD dalam penelitian ini, istilah PD merujuk pada jabatan PDP dan PLD.

PLD dan PDP merupakan titik tumpu pendampingan di desa. Kedua jabatan tersebut sangat penting karena langsung mendampingi desa dalam berbagai program pembangunan. PLD mendampingi tiga desa atau lebih. PDP mendampingi desa dan koordinasi antar desa sekecamatan. Jika terjadi kekosongan jabatan PLD, maka tugas PLD akan diisi oleh PDP sebelum adanya rekrutmen baru dari Kemendesa PDTT.

Kinerja Pendamping Desa menjadi problematika pada Program Pendamping Profesional Desa yang terkait dari berbagai aspek. Diungkapkan pada penelitian Dianto (2018) terdapat 4 aspek yang terkait tersebut yaitu aspek kuantitas, kualitas, pembagian kerja dan koordinasi pendamping. Selain itu, ditambahkan oleh penelitian Sutanto (2017), bahwa belum adanya *Standart Operating Procedure (SOP)* yang jelas sebagai tolak ukur keberhasilan pendampingan.

Aspek kuantitas berkaitan dengan pembagian kerja. Permasalahan jumlah tenaga Pendamping Desa telah menjadi permasalahan yang umum secara nasional. Ditemukan data bahwa jumlah tenaga pendamping masih minim dibandingkan jumlah desa yang didampingi. Berdasarkan data Laporan Kinerja Direktorat Jendral Pembangunan dan Pemberdayaan (2019), terdapat 36.318 orang PD yang aktif untuk mendampingi 83.813 desa di Indonesia hingga Desember 2019 atau dengan rasio 1:2,3 yang berarti 1 pendamping mendampingi lebih dari 2 desa. Hal tersebut berimplikasi pada pembagian kerja dan beban kerja tenaga Pendamping Desa menjadi tidak merata pada setiap tenaga Pendamping Desa termasuk dari segi biaya transportasi dan tenaga yang dikerahkan. Kurangnya jumlah pendamping dan perhatian terhadap kondisi geografis menyebabkan beban kerja pendamping sangat berat, terdapat satu pendamping untuk mendampingi tiga hingga lima desa dengan kondisi geografis desa dampingan yang ekstrem (Roy, 2020). Adapun jangkauan tugas dapat menjadi hambatan dalam pendampingan, beberapa tenaga pendamping kesulitan melaksanakan tugasnya karena daerah yang memiliki jumlah desa lebih kecil justru mendapatkan tenaga pendamping yang lebih banyak (Susanto, 2017).

Permasalahan aspek kualitas tenaga Pendamping Desa dimulai dari persyaratan rekrutmen P3MD. Rekrutmen tenaga profesional desa diadakan oleh Kementerian Desa yang dilaksanakan terpusat melanggar prinsip dekonsentrasi ke pemerintah daerah sehingga pendamping tidak memiliki pengalaman dan pengetahuan mengenai potensi maupun permasalahan di daerah dampingannya. Pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan yang sangat singkat menyebabkan kualitas pendamping masih jauh dari harapan (Susanto, 2017). Kualifikasi tenaga pendamping masih belum mengacu kepada kompetensi tenaga Pendamping Desa. Masih banyak juga pendamping yang belum mampu berinovasi dalam pengelolaan sumberdaya desa (Alam *dkk.*, 2020). Selain dari latar belakang pendidikan, faktor lainnya adalah pengalaman tenaga pendamping yang masih minim dalam hal pendampingan dan pemberdayaan. Peningkatan kualitas tenaga Pendamping Desa seharusnya dapat dilakukan dengan pengadaan pendidikan berupa pelatihan atau diklat (Farhan *dkk.*, 2019).

Komunikasi dan negosiasi merupakan keahlian yang harus dimiliki dalam aspek koordinasi. Tenaga Pendamping Desa harus mampu berkomunikasi dan bernegosiasi secara efektif dengan berbagai pihak untuk membentuk jaringan, kerjasama, penyampaian pesan kepada perangkat desa, masyarakat, lembaga, maupun pihak lain yang berkaitan dengan proses pembangunan. Komunikasi menjadi sangat penting bagi seluruh pihak karena terjadi pertukaran informasi untuk persamaan persepsi, baik antara pendamping kepada pelaksana kebijakan agar pelaku kebijakan mengetahui persiapan yang perlu dilakukan maupun antara pendamping dan masyarakat untuk menyampaikan maksud dari kebijakan yang berlaku (Susanto, 2017). Seringkali terjadi perbedaan persepsi antara perangkat desa dan masyarakat desa mengenai keberadaan tenaga Pendamping Desa. Penelitian Susanto (2017), menuliskan bahwa aparat desa merasa asing dan terganggu dengan kehadiran Pendamping Desa. Selain itu, masih banyak masyarakat yang belum mengetahui adanya Pendamping Desa. Berdasarkan penelitian Triyanto (2018), tenaga Pendamping Desa masih belum mampu membangun kerjasama dengan pihak lain dan belum bisa membentuk jaringan sosial.

Berbagai hasil penelitian di atas, diduga faktor-faktor problematika pendampingan desa yang terkait tentang karakteristik Pendamping Desa berhubungan terhadap kinerja Pendamping Desa. Kinerja Pendamping Desa diharapkan dapat meningkatkan Kerja Utama Direktorat PMD karena pembinaan dan koordinasi dari Pendamping Desa akan meningkatkan serapan anggaran dana desa, kemudian akan berimplikasi pada tingkat kemajuan dan kemandirian desa. Tingkat kemajuan dan kemandirian desa merupakan tingkatan yang dikategorikan berdasarkan angka Indeks Desa Membangun (IDM). Indeks Desa Membangun merupakan indeks komposit dari Indeks Ketahanan Sosial, Indeks Ketahanan Ekonomi dan Indeks Ketahanan Lingkungan. Tujuan IDM adalah menetapkan tingkat kemandirian desa serta menyediakan data atau informasi dasar bagi pembangunan desa yang dikategorikan menjadi desa sangat tertinggal, desa tertinggal, berkembang, maju dan mandiri. Desa akan dikategorikan mandiri ketika desa mampu mengelola potensi sumberdaya lokal.

Berdasarkan data tingkat IDM 2019, terdapat 833 desa mandiri dari 74.954 desa yang ada di Indonesia dengan nilai angka IDM tertinggi di Provinsi Bali yaitu 0,7879. Provinsi Lampung menempati posisi ke-12 dengan nilai IDM tertinggi. Angka IDM Provinsi Lampung meningkat dari 0,585 pada tahun 2015 menjadi 0,630 pada tahun 2019. Peningkatan angka IDM tersebut dibuktikan dengan bertambahnya desa mandiri menjadi 6 desa dari yang sebelumnya hanya satu desa. Data jumlah desa yang dikategorikan berdasarkan tingkat kemandirian desa menurut angka IDM di setiap kabupaten di Provinsi Lampung disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah desa berdasarkan kategori desa (tingkat kemajuan dan kemandirian desa) dan nilai rata-rata IDM di Provinsi Lampung

No	Nama Daerah	Kategori Desa					Jumlah Desa	Rata-rata IDM
		a	b	c	d	e		
1	Lampung Barat	2	30	85	14	0	131	0,5510
2	Lampung Selatan	0	37	206	13	0	256	0,6179
3	Lampung Tengah	0	54	221	26	0	301	0,6086
4	Lampung Timur	0	19	182	63	0	264	0,6069
5	Lampung Utara	0	7	121	104	0	232	0,5598
6	Mesuji	0	14	62	26	3	105	0,5658
<b>7</b>	<b>Pesawaran</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>118</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>144</b>	<b>0,5833</b>
8	Pesisir Barat	0	4	53	56	3	116	0,5712
9	Pringsewu	1	20	94	11	0	126	0,6078
10	Tanggamus	0	19	223	53	4	299	0,5618
11	Tulang Bawang	0	5	102	37	3	147	0,5674
12	Tulang Bawang Barat	0	8	73	12	0	93	0,5792
13	Way Kanan	0	3	134	78	6	221	0,5874
<b>Jumlah</b>		<b>6</b>	<b>232</b>	<b>1.674</b>	<b>504</b>	<b>19</b>	<b>2435</b>	<b>0,630</b>

Sumber: Kementerian Desa (2019)

Ket: a. Mandiri; b. Maju; c. Berkembang; d. Tertinggal; e. Sangat Tertinggal

Tabel 1 menjelaskan terdapat 6 desa mandiri, 232 desa maju, 1.674 desa berkembang, 504 desa tertinggal dan 19 desa sangat tertinggal di Provinsi Lampung. Kabupaten Pesawaran memiliki jumlah desa mandiri terbanyak yaitu 3 desa dengan angka rata-rata IDM senilai 0,5833. Terdapat 3 desa mandiri, 12 desa maju, 118 desa berkembang dan 11 desa tertinggal, serta tanpa adanya desa sangat tertinggal di Kabupaten Pesawaran, dengan total desa sejumlah 144 desa. Dikutip dari situs resmi Kabupaten Pesawaran

*www.pesawarankab.go.id*, bahwa dengan adanya peningkatan angka IDM di Kabupaten merupakan hasil kinerja PDP dan PLD yang kemudian diapresiasi oleh Kepala Bidang Pemerintahan Desa PMD Provinsi Lampung dalam rangka peningkatan angka IDM. Peningkatan angka IDM di Kabupaten Pesawaran terus meningkat setiap tahunnya meskipun sebaran PDP dan PLD yang belum merata. Jumlah Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Lokal Pemberdaya per kecamatan di Kabupaten Pesawaran tahun 2019 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah PDP dan PLD per kecamatan di Kabupaten Pesawaran pada tahun 2021

No	Kecamatan	Jumlah Desa	PDP	PLD
1	Padang Cermin	11	2	3
2	Way Ratai	10	1	3
3	Negeri Katon	19	2	2
4	Gedong Tataan	19	1	4
5	Tegineneng	16	2	1
6	Way Lima	16	1	3
7	Punduh Pidada	11	2	2
8	Marga Punduh	10	2	2
9	Kedondong	12	2	2
10	Way Khilau	10	0	3
11	Teluk Pandan	10	1	3
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>16</b>	<b>28</b>

Sumber: Kantor PM3D Kabupaten Pesawaran 2021

Berdasarkan Tabel 2, terdapat 16 orang PDP dan 28 PLD di Kabupaten Pesawaran. Jumlah sebaran PDP dan PLD masih belum merata terhadap jumlah desa dampingan yang berada di tiap kecamatan. Kurang meratanya sebaran pendamping tersebut menandakan bahwa satu pendamping dapat mewakili lebih dari dua desa dampingan. Meskipun sebaran Pendamping Desa tidak merata, terdapat peningkatan angka IDM di Kabupaten Pesawaran. Pengumpulan data IDM oleh Kementerian Desa melibatkan PDP dan PLD sebagai garda terdepan. Selain dalam pengumpulan data, keterlibatan pendamping berkaitan dengan pembangunan desa itu sendiri untuk meningkatkan tingkat kemandirian desa.

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan Pendamping Desa menjadi permasalahan yang kompleks. Penambahan kebijakan Permendes PDPTT No. 3

tahun 2015 dan Permendes PDTT No. 18 tahun 2019 belum sepenuhnya menjawab permasalahan mengenai pendampingan desa. Peningkatan kinerja Pendamping Desa akan meningkatkan keberdayaan masyarakat dan kemandirian desa, diduga dampaknya akan meningkatnya angka rata-rata IDM sehingga meningkatnya jumlah desa mandiri. Oleh karena itu, isu kinerja Pendamping Desa ini menjadikan sebuah topik yang menarik untuk dikaji.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, adapun masalah penelitian diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat kinerja Pendamping Desa di Kabupaten Pesawaran?
2. Bagaimana hubungan karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kinerjanya di Kabupaten Pesawaran?
3. Adakah perbedaan tingkat kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya di Kabupaten Pesawaran?
4. Adakah perbedaan tingkat kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal di Kabupaten Pesawaran?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan tingkat kinerja Pendamping Desa di Kabupaten Pesawaran.
2. Menganalisis hubungan karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kinerjanya di Kabupaten Pesawaran.
3. Menganalisis perbedaan tingkat kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya di Kabupaten Pesawaran.
4. Menganalisis perbedaan tingkat kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal di Kabupaten Pesawaran.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja Pendamping Lokal Desa dan Pendamping Desa Pemberdaya di Kabupaten Pesawaran.
2. Mengetahui prioritas peningkatan kinerja Pendamping Desa berdasarkan status desa.
3. Sebagai bahan merumuskan rekomendasi kebijakan untuk pengembangan kinerja Pendamping Desa.
4. Sumber informasi untuk penelitian sejenis.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

### **A. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Pendamping Profesional Desa**

Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendesa PDTT) mengeluarkan kebijakan mengenai pendampingan desa. Salah satu implikasinya adalah sebuah jabatan yang ditugaskan untuk mendampingi pemerintah dalam pemberdayaan masyarakat desa dalam melaksanakan Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 mengenai desa. Upaya untuk mencapai keberhasilan mengenai Undang-Undang tersebut adalah pendampingan desa yang tercantum pada pasal 129 UU No, 6 Tahun 2014 dan kemudian ditindaklanjuti dengan adanya Peraturan Kemendesa PDTT (Permendes PDTT) No. 3 Tahun 2015, dilengkapi dengan adanya Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019 mengenai pedoman umum pendampingan masyarakat desa.

Permendes PDTT No.18 Tahun 2019 pasal pertama ayat kesatu, menjelaskan bahwa pendampingan masyarakat desa merupakan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan dan fasilitasi desa. Pendampingan masyarakat desa tersebut dilaksanakan oleh tenaga pendamping profesional desa yang dijelaskan sebagai Sumberdaya Manusia (SDM) yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dalam pendampingan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa. Tenaga pendamping profesional meliputi:

- a. Pendamping Lokal Desa (PLD) dengan wilayah kerja berada di desa dan bertugas untuk mendampingi desa dalam penyelenggaraan pemerintahan desa, kerjasama desa, pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dan pembangunan yang berskala lokal desa.
- b. Pendamping Desa Pemberdaya (PDP) dengan wilayah kerja di kecamatan dengan spesifikasi sesuai kebutuhan dan kondisi desa. PDP memiliki tugas yang sama dengan pendamping lokal desa dan mengkoordinasikan serta melaksanakan pendampingan desa, sarana, prasarana desa BUMDes bersama, kerjasama desa dan kawasan pedesaan.
- c. Pendamping Desa Teknis Infrastruktur (PD-TI) memiliki wilayah kerja pendampingan di kecamatan yang bertugas dalam pelaksanaan program dan kegiatan sektoral.
- d. Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TA) memiliki wilayah kerja di kabupaten/kota, provinsi dan pusat yang bertugas untuk meningkatkan kapasitas tenaga pendamping dalam rangka penyelenggaraan pemerintah desa, pelaksanaan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Penyelenggaraan pemberdayaan dan pendampingan terhadap masyarakat dilakukan secara berjenjang sesuai dengan kebutuhan yang secara teknis dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten atau Kota yang dibantu oleh tenaga pendamping profesional atau yang disebut Pendamping Desa. Oleh karena itu, Pendamping Desa merupakan tenaga pembantu yang membantu pemerintah desa dalam pembangunan desa.

## 2. Kinerja Pendamping Desa

Kata kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, menurut The Scribner Bantam English Dictionary (1979) kata *to perform* memiliki beberapa makna, diantaranya yaitu:

- a. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
- b. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat (*to discharge of fulfill*)

- c. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*)
- d. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang (*to do what is expected of a person*).

Menurut Haryono (2018), pengertian kinerja dapat bersifat komprehensif karena dapat digunakan untuk menyatakan prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil kerja, pencapaian tujuan kerja dan produktivitas kerja. Kinerja merupakan keseluruhan hasil atau tingkat keberhasilan selama suatu waktu atau periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target maupun sasaran kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disepakati bersama. Terdapat dua macam kinerja menurut Pasolong (2008), yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja perseorangan didalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai dari suatu organisasi. Kedua hal tersebut saling berkaitan.

Tujuan penetapan kinerja menurut Simamora (2006) adalah untuk menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kerja pada akhir periode, tetapi pengelola progres kerja selama periode tersebut. Ditambahkan menurut Sondang (2008), bahwa penilaian kinerja memberikan umpan balik mengenai kemampuan, kekurangan dan potensi pada individu yang bermanfaat dalam penentuan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya.

Penilaian kinerja PDP dan PLD pada penelitian ini mengacu pada SK Kemendesa PDTT No. 727/DPPND.6/XI/2016 mengenai *Standart Operating Procedur* (SOP) Pembinaan dan Pengendalian Tenaga Pendamping Profesional (P2TPP) yang mencakup angket evaluasi kinerja Pendamping Desa. Kuesioner penilaian untuk PDP dan PLD dikutip dari angket evaluasi kinerja tersebut yang telah dirincikan. Terdapat 4 indikator penilaian kinerja yaitu kinerja pendampingan, kinerja supervise, kinerja koordinasi dan kinerja administrasi.

a. Kinerja Pendampingan

Kinerja pendampingan terkait kewajiban Pendamping Desa dalam unjuk kerja pendamping profesional dalam bekerja sesuai tugas dalam etika profesi sebagai pendampingan profesional. Kinerja ini dicapai ketika pendamping mampu melaksanakan tugasnya dalam program pengembangan desa sebagai seorang fasilitator atau Pendamping Desa. Pendampingan desa oleh PLD dilakukan hanya di beberapa desa sesuai dengan lokasi tugas penempatannya, sedangkan pendampingan desa oleh PDP dilakukan di desa-desa sekecamatan. Jika terdapat lebih dari satu PDP di satu kecamatan, maka akan dilakukan pembagian tanggung jawab sesuai dengan dampingannya. Sub indikator penilaian kinerja pendampingan PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja yang tersaji pada Tabel 3.

Tabel 3. Sub indikator kinerja pendampingan PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja

<b>Sub Indikator</b>	
<b>PLD</b>	<b>PDP</b>
1. Mengawal usulan 4 bidang kewenangan lokal berskala desa hingga terdantai	1. Mengawal usulan 4 bidang kewenangan lokal berskala desa hingga terdantai
2. Berpartisipasi aktif dalam pertemuan dusun dan desa	2. Berpartisipasi aktif dalam musyawarah desa dan kecamatan
3. Mendorong partisipasi perempuan dan orang miskin dalam musyawarah desa	3. Berpartisipasi aktif dalam musyawarah perencanaan pembangunan (musrenbang) desa dan kecamatan
4. Membimbing desa dalam membuat RPJM Desa, RKP Desa dan APB Desa	4. Membimbing desa dalam membuat RPJM Desa, RKP Desa dan APB Desa
5. Membimbing pengadministrasian desa	5. Membimbing desa dalam pembuatan RAB kegiatan yang dibiayai dana desa
6. Memeriksa, mengoreksi dan memvalidasi pembukuan dana desa	6. Memeriksa, mengoreksi dan memvalidasi pembukuan dana desa
7. Memfasilitasi pelaksanaan tahapan program	7. Memfasilitasi pelaksanaan tahapan program
8. Melakukan cek administrasi desa secara lengkap dan benar	8. Melakukan cek administrasi desa secara lengkap dan benar
9. Membimbing pembuatan laporan keuangan desa dan LPJ kegiatan dana desa	9. Membimbing pembuatan laporan keuangan desa dan LPJ kegiatan dana desa
10. Mendorong transparansi anggaran di tingkat desa	10. Mendorong transparansi anggaran di tingkat desa

Berdasarkan penilaian angket evaluasi kinerja Pendamping Desa tersebut terdapat 10 sub indikator untuk menilai kinerja pendampingan PLD dan PDP. Sepuluh indikator tersebut terdiri dari 7 sub indikator yang sama dan 3 sub indikator penilaian yang berbeda.

#### b. Kinerja Supervisi

Kinerja supervisi terkait dengan kewajiban pendamping dalam kinerja supervisi adalah unjuk kerja pendamping profesional dalam bekerja sesuai tugasnya sebagai supervisor. Kinerja supervisi tercapai ketika pendamping mampu mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi bawahannya.

Terdapat 10 sub indikator penilaian kinerja supervisi PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja dengan 4 sub indikator yang sama dan 6 sub indikator yang berbeda untuk keduanya (Tabel 4).

Tabel 4. Sub indikator kinerja supervisi PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja

<b>Sub Indikator</b>	
<b>PLD</b>	<b>PDP</b>
1. Melakukan kunjungan efektif ke dusun dan desa di wilayah tugasnya	1. Melakukan kunjungan efektif ke desa-desa di wilayah tugasnya
2. Mengisi buku bimbingan di desa dengan lengkap dan jelas	2. Mengisi buku bimbingan di desa dengan lengkap dan jelas
3. Membantu penanganan masalah terkait implementasi UU Desa	3. Membantu penanganan masalah terkait implementasi UU Desa
4. Mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan lembaga desa	4. Mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan lembaga desa
5. Terampil memfasilitasi desa dalam menyusun peta sosial desa	5. Menyusun kurikulum dan sistem pembelajaran untuk kegiatan pelatihan
6. Terampil memfasilitasi desa dalam penyusunan kalender musim	6. Menyusun materi pelatihan yang dibutuhkan untuk peningkatan kapasitas
7. Terampil memfasilitasi desa dalam pembuatan diagram kelembagaan	7. Memberikan pelatihan kepada Perangkat Desa, PLD & Kader Desa
8. Terampil memfasilitasi desa dalam penyusunan skala prioritas	8. Memberi OJT dan IST kepada PLD, Kader Desa dan lembaga terkait
9. Mendampingi desa dalam setiap musyawarah yang dilaksanakan di desa.	9. Memastikan safeguards diterapkan oleh desa
10. Memantau papan informasi desa selalu terisi dan up date	10. Melakukan kaderisasi masyarakat desa dalam rangka implementasi UU Desa

### c. Kinerja Koordinasi

Kinerja koordinasi terkait kewajiban Pendamping Desa dalam koordinasi dan bekerjasama dengan pihak lain seperti birokrasi, supervisor, sesama pendamping, lembaga lain dan tokoh masyarakat dalam setiap kegiatan seperti pendampingan masyarakat, supervisi pelatihan, penanganan masalah dan lain-lain. Kinerja koordinasi akan menggambarkan kemampuan pendamping dalam mensinergikan lingkup pekerjaannya sehingga tindakan yang diambil tidak bertentangan atau simpang siur. Terdapat 5 sub indikator yang sama untuk menilai kinerja koordinasi PLD dan PDP berdasarkan angket evaluasi kinerja yaitu:

1. Tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas
2. Koordinasi/menjalin hubungan baik dengan supervisor
3. Koordinasi/menjalin hubungan baik dengan birokrasi dan tokoh masyarakat
4. Bisa bekerja sama dalam satu tim kerja yang efektif
5. Tidak melanggar kode etik sebagai pendamping

### d. Kinerja Administrasi

Kinerja administrasi merupakan kewajiban Pendamping Desa dalam bertanggung jawab atas administrasi yang meliputi Lembar Waktu Kerja (LWK) sebagai bukti kehadiran di lokasi tugas, laporan individu (Rencana dan Realisasi Kegiatan Bulanan), form kunjungan lapangan, laporan kegiatan, Rencana Kerja Tindak Lanjut (RKTL), SPPD dan laporan hasil kunjungan (jika ada kegiatan kunjungan). Kinerja administrasi PLD dan PDP menggambarkan kemampuan kinerja Pendamping Desa dalam melaksanakan pencatatan kegiatan pendampingannya yang dinilai berdasarkan 4 sub indikator berdasarkan angket evaluasi kinerja yaitu:

1. Membuat laporan akurat dan tepat waktu
2. Laporan *update* sesuai kondisi lapangan
3. Mengirim semua data yang diminta supervisor
4. Melaporkan semua masalah yang timbul dan upaya penanganannya.

### **3. Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD)**

Program ini merupakan program dari Kemendesa PDTT sejak tahun 2015 sebagai program lanjutan dari Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Pedesaan (PNPM MPd). Program ini bertujuan untuk menggerakkan partisipasi masyarakat dalam membangun dan memberdayakan masyarakat desa serta berperan untuk membantu pihak pemerintahan desa dalam menata keuangan desa dan kegiatan perencanaan pembangunan. Tercantum dalam SOP Pembinaan dan Pengendalian Tenaga Pendamping Profesional, bahwa pelaksana P3MD yaitu:

- a. Satuan Kerja Pusat Dirjen Pembangunan Pemberdayaan Masyarakat
- b. Sekretariat Nasional PMD
- c. Satuan Kerja P3MD Provinsi
- d. Sekretariat Satker P3MD Provinsi
- e. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/Kota yang membidangi pemberdayaan masyarakat dan desa
- f. Camat
- g. Kepala Desa
- h. Pendamping Profesional

### **4. Variabel-variabel Karakteristik Pendamping Desa yang Berhubungan dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, terdapat banyak faktor mengenai karakteristik Pendamping Desa yang berpengaruh terhadap kinerja Pendamping Desa. Berdasarkan penelitian Susanto (2017), faktor yang berpengaruh yaitu kualitas dan kuantitas, daya dukung terhadap (SDM), koordinasi dan frekuensi pendampingan. Penelitian Farhan *dkk.* (2019), menyebutkan bahwa optimalisasi Pendamping Desa berdasarkan pendidikan, pelatihan, pengalaman, persepsi terhadap insentif dan koordinasi.

Problematika Pendamping Desa meliputi 4 aspek yaitu kuantitas, kualitas, pembagian kerja pendamping dan koordinasi (Dianto, 2008). Penelitian Roy (2020), menyebutkan pengaruh kinerja penelitian berupa motivasi kerja,

jumlah desa binaan atau dampingan, beban kerja dan honor. Penelitian Susanti (2017), menyebutkan faktor pendorong untuk meningkatkan peran Pendamping Desa dipengaruhi oleh jumlah tenaga pendamping dan jaringan. Secara garis besar, faktor kualitas Pendamping Desa terdiri dari pendidikan formal, pendidikan nonformal (pelatihan dan pengalaman bekerja menjadi pendamping sebelumnya), motivasi kerja dan disiplin kerja. Beban kerja pada pendampingan berkaitan erat dengan kuantitas Pendamping Desa, berupa banyaknya Pendamping Desa dalam suatu kecamatan atau kabupaten. Kemudian hal tersebut berpengaruh pada banyaknya desa dampingan, jarak wilayah dampingan dengan tempat tinggal pendamping dan biaya transportasi pendamping atau perbedaan insentif. Koordinasi berkaitan erat dengan hubungan interpersonal pendamping.

Karakteristik Pendamping Desa yang dapat berhubungan terhadap kinerja Pendamping Desa meliputi pendidikan formal ( $X_1$ ), pendidikan nonformal ( $X_2$ ), tingkat motivasi kerja ( $X_3$ ), tingkat disiplin kerja ( $X_4$ ), jumlah desa binaan atau dampingan ( $X_5$ ), jarak tempat tinggal pendamping dengan wilayah dampingan ( $X_6$ ) dan hubungan interpersonal pendamping ( $X_7$ ).

a. Tingkat Pendidikan Formal ( $X_1$ )

Pendidikan menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 1989, diartikan sebagai usaha yang dilakukan secara sadar dalam mempersiapkan peserta didik dalam rangkaian kegiatan bimbingan, pengajaran serta latihan untuk peran yang akan dilakoni dikemudian hari. Menurut Winkel (2006), pendidikan akan membentuk watak seseorang dalam mendapatkan pengetahuan, pemahaman dan cara bertingkah laku. Ketiga aspek tersebut merupakan aspek perilaku manusia dalam mengambil keputusan.

Pendidikan formal merupakan pendidikan yang dilakukan dengan sistem persekolahan. Terdapat 12 ciri pendidikan formal menurut Suprijanto (2009), yaitu adanya standarisasi legalitas formal, jenjang pendidikan, waktu belajar, paket kurikulum, prasyarat pengelolaan, persyaratan usia dan

tingkat pengetahuan, adanya ijazah, prosedur evaluasi, penyajian materi dan latihan-latihannya, prasyarat presensi, waktu libur dan sumbangan pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, pendidikan formal diartikan sebagai usaha yang dilakukan dalam keadaan sadar melalui kegiatan pengajaran yang prosesnya terstruktur dan berjenjang secara resmi untuk mengubah perilaku manusia. Menurut penelitian Syarief *dkk.* (2021), pendidikan formal memiliki hubungan terhadap kinerja penyuluh.

b. Tingkat Pendidikan Non Formal ( $X_2$ )

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 mendefinisikan pendidikan non formal sebagai pendidikan yang di tempuh diluar pendidikan formal. Menurut Suprijanto (2009), bahwa pendidikan nonformal merupakan proses kegiatan belajar oleh warga belajar yang dilakukan secara sadar dalam latar yang berstruktur diluar sistem persekolahan. Terdapat 5 ciri mengenai pendidikan non formal yaitu berjangka pendek, program dalam paket khusus, prasyarat pendaftaran lebih fleksibel, materi lebih luwes dan tidak berjenjang kronologis, serta kurang standarisasi dalam perolah ijazah.

Menurut Susanto (2004), proses pembelajaran non formal sangat dibutuhkan oleh berbagai lapisan masyarakat agar secara bertahap dapat didampingi kearah kemandiriannya sehingga terpenuhi kebutuhannya. Bentuk pendidikan non formal yaitu berupa pelatihan, kursus, magang dan penyuluhan. Pendidikan non formal yang diterima oleh Pendamping Desa dalam bentuk pelatihan dan seminar dengan berbagai materi terkait dengan fungsinya. Penelitian Hendrati dan Muchson (2010), menyatakan bahwa variabel pendidikan formal dan pendidikan non formal dalam bentuk pelatihan menunjukkan hubungan yang kuat terhadap kinerja keuangan UKM. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Aryanti *dkk.* (2018), bahwa program pendidikan formal dan non formal yang berbentuk

pelatihan akan memberikan dampak terhadap kinerja. Penelitian Pakpahan dan Siswidiyanto (2014), menunjukkan bahwa apabila terjadi peningkatan pada variabel pendidikan formal dan pendidikan non formal maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian tersebut, penelitian Utami *dkk.* (2021) menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan non formal maka akan semakin tinggi tingkat kinerja pendamping PKH.

c. Tingkat Motivasi Kerja ( $X_3$ )

Menurut Rivai dan Sagala (2014), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat dua motivasi menurut Suhardi (2019), yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dalam diri sendiri yang dapat muncul tanpa pengaruh dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik menurut Hanzberg yaitu keberhasilan, penghargaan, pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan dari pekerjaan itu sendiri (Wedadjati dan Helmi, 2022). Motivasi ekstinsik merupakan supervisi, hubungan antar pribadi, besaran atau jumlah gaji dan kondisi kerja. Berdasarkan penelitian Utami *dkk.* (2021), semakin tinggi motivasi kerja pendamping PKH maka akan semakin meningkat kinerjanya. Hasil penelitian Pujiana *dkk.* (2018), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkorelasi positif terhadap kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan (PPL). Ditambahkan oleh penelitian Sari dan Nikmatullah (2018), bahwa kinerja penyuluhan pertanian berkaitan erat dengan tingkat motivasinya.

d. Tingkat Disiplin Kerja ( $X_4$ )

Kata disiplin berasal dari bahasa latin ‘*disciple*’ yang diartikan sebagai pengikut atau pelajar dari pemimpin yang berpendidikan. Dijelaskan oleh Wukir (2013), disiplin merupakan suatu keadaan tertib dimana orang—

orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan rasa senang. Menurut Rivai dan Sagala (2014), disiplin kerja ( $X_5$ ) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma yang berlaku pada lingkungan kerja tersebut. Disiplin kerja pada penelitian ini mengacu pada tupoksi pendamping. Menurut penelitian Utami *dkk.* (2021), tingkat disiplin kerja pendamping akan meningkatkan kinerja pendamping PKH. Penelitian Suwanto (2019), menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

e. Jumlah Desa Dampungan ( $X_5$ )

Undang-Undang No. 5 Tahun 1979 mendefinisikan desa sebagai suatu wilayah yang berisi sejumlah penduduk dan bertempat tinggal di wilayah tersebut. Desa merupakan target lokasi/wilayah untuk dilakukan pendampingan oleh pendamping. Pendamping Desa memiliki desa-desa dampungan dalam menjalankan tugas dampungannya. Pembagian jumlah atau banyaknya desa dampungan berdasarkan jabatan pendamping. Jabatan PLD berkedudukan di desa, sehingga mendampingi 2 hingga 6 desa. Jabatan PDP memiliki kedudukan di kecamatan, tetapi target pendampingan oleh PDP tetap mendampingi sejumlah desa di kecamatan. Berdasarkan kedudukan tersebut, ukuran jumlah desa dampungan PDP berbeda dengan banyaknya desa dampungan PLD.

Umumnya banyaknya desa dampungan PDP lebih banyak dibandingkan dengan PLD, karena jumlah desa di kecamatan pada umumnya lebih dari 6 desa. Jika terdapat lebih dari satu PDP di suatu kecamatan akan dilakukan pembagian tugas ditandai dengan pembagian jumlah desa dampungan, sehingga jumlah desa dampungan semakin beragam. Berdasarkan penelitian Titisheru *dkk.* (2021), jumlah kelompok tani binaan ada hubungan dengan kinerja penyuluh pertanian. Hal tersebut menjadi rujukan pada penelitian

ini, jumlah desa sebagai objek pendampingan memiliki hubungan dengan kinerja Pendamping Desa.

f. Jarak Tempat Tinggal Pendamping dengan Wilayah Dampungan ( $X_6$ )

Jarak dalam KBBI edisi IV, diartikan sebagai panjang atau jauhnya antara dua benda atau tempat. Berdasarkan pengertian tersebut, jarak tempat tinggal pendamping dengan wilayah dampungan merujuk kepada jauhnya tempat tinggal pendamping dengan wilayah dampungan yang dimaksud adalah desa. Titik pendampingan berpusat pada kantor desa karena pendampingan secara umum lebih banyak dilakukan di kantor desa, meskipun titik pendampingan pembangunan desa dilakukan secara menyeluruh di seluruh wilayah desa. Berdasarkan penelitian Pribadi (2017), variabel jarak domisili dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

g. Hubungan Interpersonal ( $X_7$ )

Hubungan interpersonal secara luas diartikan sebagai interaksi oleh seseorang terhadap orang lain dalam berbagai situasi dalam seluruh bidang kehidupan yang akan menimbulkan kebahagiaan dan kepuasan kedua belah pihak (Suranto, 2011). Definisi hubungan interpersonal dalam arti sempit adalah interaksi yang dilakukan oleh seseorang dengan orang lain di dalam kondisi atau situasi kerja yang bertujuan mengubah semangat kerja yang produktif. Hubungan interpersonal akan terjalin dengan prinsip saling menguntungkan (Rahmayanty, 2013). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, komunikasi tidak hanya menyampaikan pesan tetapi menjalin hubungan untuk mencapai tujuan. Hubungan interpersonal dibutuhkan dalam menghasilkan komunikasi efektif, sehingga meningkatkan pemahaman dan tindakan yang tepat. Berdasarkan penelitian Hutagalung *dkk.* (2021) dan Abdi *dkk.* (2018), menunjukkan bahwa hubungan interpersonal akan meningkatkan kinerja.

## 5. Tingkat Kemajuan dan Kemandirian Desa

Tingkat kemajuan dan kemandirian desa merupakan tingkatan yang telah ditetapkan oleh Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Tingkatan tersebut ditetapkan menjadi 5 (lima) kategori berdasarkan angka Indeks Desa Membangun (IDM). Indeks Desa Membangun (IDM) merupakan angka komposit yang dibentuk berdasarkan Indeks Ketahanan Sosial, Indeks Ketahanan Ekonomi dan Indeks Ketahanan Lingkungan. Konsep tersebut dikembangkan dengan pengertian bahwa desa maju dan desa mandiri perlu kerangka kerja pembangunan berkelanjutan yang terdiri aspek sosial, ekonomi dan ekologi untuk menjadi kekuatan yang saling mengisi dan menjaga potensi serta kemampuan desa dalam rangka mensejahterakan kehidupan desa. Dijelaskan pada Permendes PD TT No.2 Tahun 2016 bahwa kelima kategori tingkat kemandirian dan kemajuan desa, yaitu sebagai berikut:

- a. Desa sangat tertinggal merupakan desa yang rentan mengalami bencana alam, guncangan ekonomi, konflik sosial sehingga tidak berkemampuan untuk mengelola potensi sumberdaya desa sehingga mengalami kemiskinan.
- b. Desa tertinggal merupakan desa potensial yang memiliki sumberdaya ekonomi, sosial dan ekologi, tetapi belum atau kurang dalam pengelolaan sumberdaya tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, kualitas hidup serta mengalami kemiskinan.
- c. Desa berkembang merupakan desa yang memiliki potensi sebagai desa maju karena memiliki sumberdaya sosial, ekonomi dan ekologi, tetapi belum mengelola secara optimal untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, kualitas hidup dan menanggulangi kemiskinan.
- d. Desa maju merupakan desa yang memiliki potensi sumberdaya sosial, ekonomi dan ekologi serta mampu mengelola dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa, kualitas hidup dan menanggulangi kemiskinan.
- e. Desa mandiri merupakan desa maju yang memiliki kemampuan melaksanakan pembangunan desa untuk meningkatkan kualitas hidup dan

kesejahteraan masyarakat dengan ketahanan sosial, ekonomi dan ekologi secara berkelanjutan.

Sumber data angka IDM dilakukan pada seluruh desa dengan harapan mendapatkan gabungan secara keseluruhan terhadap tingkat kemandirian desa. Perhitungan skor berdasarkan hasil FGD *Analitycal Hierarchu Process* (HAP) yang dilakukan dengan metode skoring kemudian ditransformasikan menjadi sebuah indeks. Setelah ditentukan masing-masing skor Indeks Ketahanan Sosial (IKS), Indeks Ketahanan Ekonomi (IKE) dan Indeks Ketahanan Lingkungan (IKL), maka skor total akan dirata-ratakan.

Pihak yang terkait pada penentuan angka IDM yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Kepala Desa hingga Pendamping Profesional Desa. Data-data mengenai ketiga indeks tersebut dalam bentuk skor, kemudian data yang terkumpul akan diolah oleh Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa yang berada dalam lingkup Kemendesaa PDPT. PLD merupakan ujung tombak dalam pengumpulan data di lapangan dan didampingi serta dikoordinir oleh PDP.

## **6. Penelitian Terdahulu**

Penelitian mengenai Pendamping Desa ini mangacu kepada penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu perlu dikaji untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti sebagai bahan perbandingan antara penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Kajian tersebut juga mempermudah dalam pengumpulan data dan metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data. Terdapat berbagai penelitian yang mengkaji Pendamping Desa mengenai evaluasi, peran, implementasi dan problematika Pendamping Desa di berbagai wilayah di Indonesia. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini terangkum pada Tabel 5.

Tabel 5. Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Hasanuddin, T., dan K.R. Rangga (2022)	Kinerja Penyuluh, Keberdayaan Petani dan Produktivitas Usahatani di Propinsi Lampung	Metode analisis data menggunakan metode statistik parametrik Uji t test Hasil penelitian menunjukkan : 1) tingkat kinerja penyuluh, tingkat produktivitas usahatani, dan tingkat pendapatan usahatani petani di wilayah BPPP Kecamatan Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah dan BPPP Kecamatan Natar, Kabupaten Lampung Selatan berbeda, 2) tingkat keberdayaan petani di wilayah BPPP Kecamatan Trimurjo dan Kecamatan Natar tidak berbeda, 3) terdapat hubungan antara tingkat kinerja PPL dengan tingkat keberdayaan petani dan produktivitas usahatani petani, dan 4) tingkat kinerja penyuluh (PPL), tingkat keberdayaan petani, dan tingkat produktivitas usahatani tidak memiliki hubungan dengan tingkat pendapatan usahatani petani di wilayah BPPP Kecamatan Trimurjodan Natar
2.	Roy, J. (2020)	Evaluasi Tenaga Pendamping Desa Profesional di Provinsi Kalimantan Timur	Penelitian bersifat kualitatif deskriptif melalui metode survey dan observasi. Hasil dari penelitian ini yaitu: a. 26,2% PD kurang berminat dan 11,9% tidak berminat menjadi pendamping b. Kurangnya jumlah Pendamping Desa khususnya yang berkompeten c. Beban kerja pendamping sangat berat, rata-rata PDP membina 5-8 desa d. Gaji pendamping tidak sesuai dengan beban kerja berdasarkan jangkauan daerah, kondisi geografis, dll a. Kurangnya tenaga pendamping.
3.	Triyanto, D. (2019)	Analisis Kinerja Pendamping Desa dalam Upaya Membangun Kemandirian Desa (Studi di Desa Taba Jambu Kecamatan Pondok Kubang Kabupaten Bengkulu Tengah)	Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah: Kinerja Pendamping Desa di Desa Taba Jambu belum maksimal, berdasarkan aspek: b. Kerjasama: belum terbentuk jaringan kerjasama c. Komunikasi: pendamping sudah maksimal, informasi berupa regulasi dan pengarahan Akuntabilitas: hanya mengawasi.

Tabel 5. (lanjutan)

4.	Asmu, A. dan Syah, H. (2019)	Efektivitas Fungsi Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Desa	Metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Hasil dari penelitian ini bahwa fungsi pendamping telah efektif. Berdasarkan faktor waktu dan keceramatan belum maksimal. Faktor gaya pemberian pelayanan sudah efektif. Hambatan: rendahnya partisipasi masyarakat, rendahnya kemampuan perangkat desa, luasnya wilayah binaan, dan minimnya honor Pendamping Desa.
5.	Farhan, E.K. Taufiq Adun dan Mustapa, H.U. (2019)	Optimalisasi Pendamping Desa Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yang dianalisis secara kualitatif. Optimalisasi Pendamping Desa melalui pendidikan dan pelatihan. Kecamatan Tugumulyo telah dilakukan satu kali pelatihan dengan narasumber yang berasal dari Satker P3MD. Kendala dalam pendampingan desa: latar belakang pendamping tidak sesuai dengan bidangnya, meskipun telah memenuhi syarat rekrutmen PD
6.	Yuslaini, N. dan Juliana, S. (2019)	Peran Pendamping Desa dalam Evaluasi Program Pendamping Desa di Kabupaten Bengkalis	Metode penelitian survey, eksplanasi deskriptif serta menggunakan analisis data kualitatif. Pelaksanaan pendampingan desa di Kabupaten Bengkalis belum berjalan baik karena belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kemampuan aparatur desa dan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. PD masih belum memahami fungsi dan tugasnya (peta aset lokal) dan koordinasi belum baik.
7.	Dianto, Icol. (2018)	Problematika Pendamping Desa Profesional dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Padangsimpun	Metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat 4 problematika PD. Aspek kuantitas: keterbatasan kemampuan fisik tenaga PD dan kurang kegiatan pemberdayaan masyarakat. Aspek kualitas: pendamping yang berpendidikan SMA, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, minimnya pendidikan nonformal. Dari aspek pembagian kerja tidak berimbang antara honor dan beban kerja. Pada aspek koordinasi, belum maksimal untuk membangun hubungan dengan pemerintah sehingga kebijakan untuk mendukung program pendamping.

Tabel 5. (lanjutan)

8. Susanto, S. H. (2017)	Implementasi Program Pendamping Profesional Desa: Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Kabupaten Bojonegoro	Metode dalam kajian ini adalah metode kualitatif. Implementasi program pendamping profesional desa belum berjalan secara optimal. Kendala dalam implementasi program: jangkauan tugas kurang merata, domisili petugas jauh, adat istiadat yang berbeda, SDM kurang memadai (jumlah dan kompetensi belum cukup memadai), intensitas pendampingan kurang maksimal, hubungan perangkat desa dan pendamping yang kurang baik, serta belum ada SOP yang jelas sebagai tolak ukur keberhasilan program. Faktor pendukung dalam implementasi program yaitu ketersediaan anggaran yang cukup besar, tersedianya regulasi desa dalam mekanisme keuangan untuk perencanaan pembangunan desa.
--------------------------	---	--

## B. Kerangka Berpikir

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 mengatur tentang kewenangan desa untuk mengatur pemerintahannya masing-masing, termasuk kewenangan dalam mengelola keuangannya dalam rangka pembangunan. Dana desa merupakan katalisator pembangunan dan mencirikan pembangunan yang bersifat *bottom up* dengan tujuan memberikan kemandirian atau daya kepada masyarakat desa. Pengelolaan dana desa menjadi tanggung jawab yang besar bagi pemerintah desa. Bersamaan dengan tersebut, dibuatlah kebijakan mengenai pendampingan desa.

Pendampingan sangat dibutuhkan agar implementasi dana desa terfokus untuk membangun desa. Kebijakan mengenai pendampingan desa telah disinggung pada Undang-Undang No. 6 Tahun 2014, kemudian dirumuskan secara rinci pada Peraturan Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Permendes PDTT) No. 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa dan Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019 mengenai Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.

Pendampingan desa adalah kegiatan untuk melakukan tindakan pemberdayaan masyarakat melalui asistensi, pengorganisasian, pengarahan dan fasilitasi desa. Salah satu pelaksana pendampingan adalah tenaga pendamping profesional. Tenaga pendamping profesional desa merupakan sumberdaya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi dibidang pendampingan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat yang direkrut oleh Kemendesa PDTT pada Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD). Tenaga pendamping terdiri dari empat jabatan yang dibedakan berdasarkan wilayah kerja dan fungsinya. Tenaga Pendamping Lokal Desa (PLD) dan tenaga Pendamping Desa Pemberdaya (PDP) merupakan ujung tombak dari pendampingan desa karena berhubungan langsung dengan pemerintah, tenaga ahli dan masyarakat desa.

Pembagian tugas PDP lebih luas dibandingkan dengan tugas PLD karena wilayah kerja PDP berkedudukan di kecamatan dan PLD di desa. Perbedaan lain keduanya yaitu tugas PDP mencakup kerjasama antar desa, meskipun tugas kedua tenaga pendamping tersebut memiliki banyak kesamaan dalam pelaksanaan tugasnya. Kesamaan tugas keduanya yaitu mendampingi desa dalam penyelenggaraan pemerintah desa, kerjasama desa, pengembangan Badan Usaha Milik Desa dan pembangunan berskala lokal desa. Pendamping Desa Pemberdaya memiliki tugas lain, yaitu mengkoordinasikan kerjasama antar desa. Jika terjadi kekosongan jabatan PLD di desa, maka tugas PLD pada wilayah desa tersebut akan diambil alih oleh PDP sebelum adanya rekrutmen baru dari Kemendesa PDTT. Keberhasilan pencapaian pelaksanaan tugas keduanya diukur dalam kinerja Pendamping Desa.

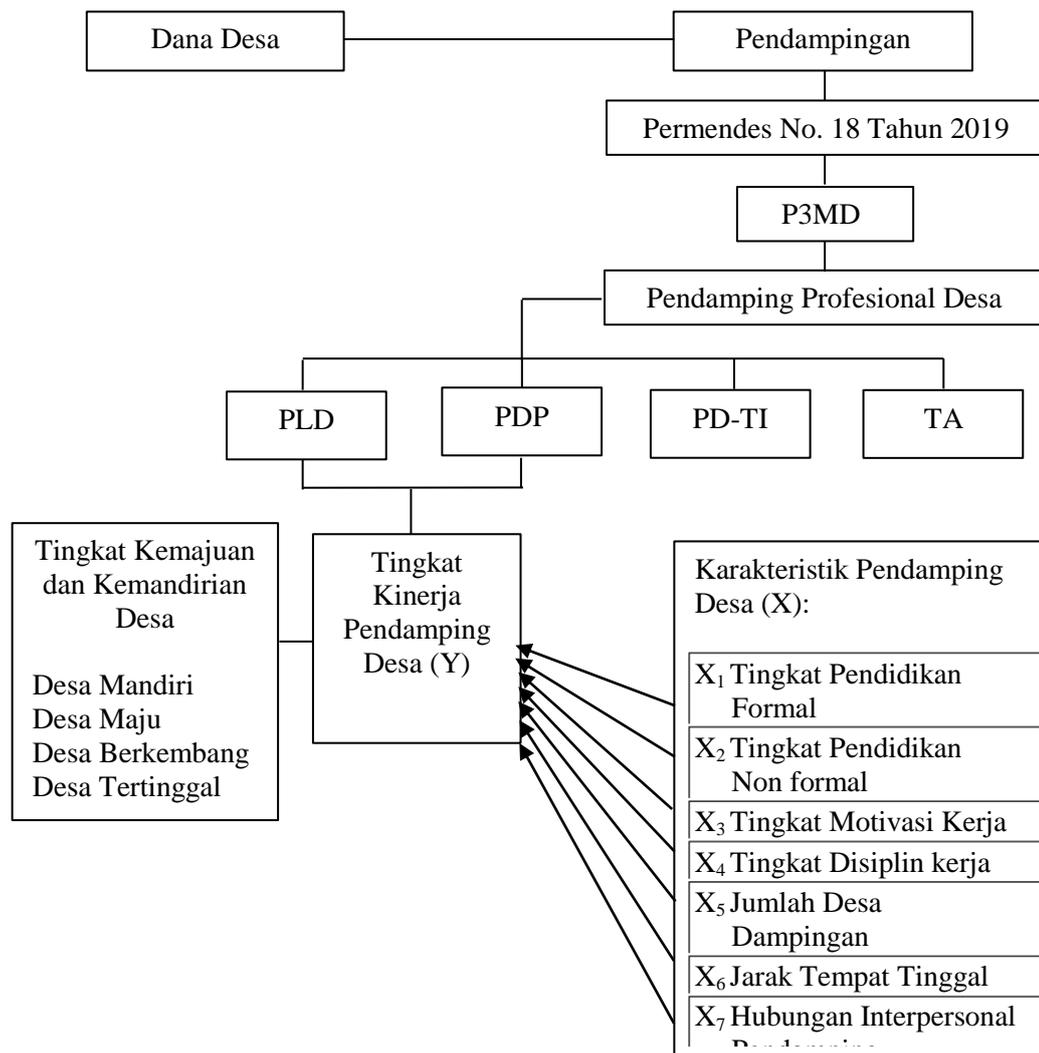
Hasil evaluasi kinerja Pendamping Desa dibutuhkan untuk memberikan umpan balik (*feedback*) sebagai masukan untuk pembimbingan dan peningkatan kapasitas pendamping. Mekanisme evaluasi kinerja Pendamping Desa diatur dalam Standar Operasional Prosedur yang telah disusun oleh Kemendesa PDTT. Aspek penilaian kinerja pendamping meliputi kinerja pendampingan, kinerja supervisi, kinerja koordinasi dan kinerja administrasi. Penilaian kinerja PLD dilakukan oleh PDP dan PDP dinilai oleh supervisor setiap tingkatan

jabatannya. Akan tetapi, penilaian kinerja PLD dan PDP pada penelitian ini akan dilakukan oleh Tenaga Ahli dan perangkat desa.

Optimalisasi kinerja pegawai atau pendamping suatu program perlu memperhatikan dan memperhitungkan hubungan faktor-faktor yang sekiranya berhubungan dengan hasil dari kinerja tersebut. Menurut penelitian Dewi *dkk.* (2016), tingkat pendidikan berupa tingkat pendidikan formal ( $X_1$ ) dan tingkat pendidikan nonformal ( $X_2$ ) berhubungan dengan kinerja karyawan. Ditambahkan oleh penelitian Yuppentek (2019), bahwa tingkat motivasi kerja ( $X_3$ ) dan tingkat disiplin kerja ( $X_4$ ) berhubungan terhadap kinerja karyawan. Variabel jumlah desa binaan atau dampingan ( $X_5$ ) dan jarak tempat tinggal pendamping ( $X_6$ ), berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut penelitian Titisheru *dkk.* (2021). Berdasarkan penelitian Utami *dkk.* (2020), kinerja pendamping PKH dipengaruhi oleh hubungan interpersonal pendamping ( $X_7$ ).

Pada laporan kinerja Direktorat Jenderal Pembangunan dan Pemberdayaan Desa yang dinaungi oleh Kemendesa PDTT, tenaga pendamping desa menjadi bagian dari Program Pembangunan dan Pemberdayaan Desa yang berkaitan erat terhadap peningkatan tingkat kemandirian desa. Tingkat kemajuan dan kemandirian merupakan informasi mengenai kemajuan pembangunan desa. Tingkat kemandirian desa tersebut ditentukan oleh angka Indeks Desa Membangun (IDM) yang telah diukur oleh Kementerian Desa. dengan 5 kategori tingkatan kemajuan dan kemandirian desa, yaitu desa mandiri, desa maju, desa berkembang, desa tertinggal dan desa sangat tertinggal.

Berdasarkan uraian tersebut, diduga tingkat kinerja Pendamping Desa akan berhubungan terhadap tingkat kemajuan dan kemandirian desa. Kabupaten Pesawaran memiliki jumlah desa terbanyak di Provinsi Lampung yaitu sebanyak tiga desa dan tidak memiliki desa dengan tingkatan sangat tertinggal. Diduga ada perbedaan tingkat kinerja pendamping di desa mandiri, maju, berkembang dan tertinggal. Penjelasan mengenai tingkat kinerja Pendamping Desa dalam Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (P3MD) di Kabupaten Pesawaran disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka berpikir mengenai tingkat kinerja Pendamping Desa dalam Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat (P3MD) di Kabupaten Pesawaran

### C. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. Terdapat hubungan antara karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kinerjanya.
2. Terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di Kabupaten Pesawaran.
3. Terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal..

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Konsep Dasar, Definisi Operasional, Pengukuran**

Definisi operasional merupakan pengertian untuk menganalisis data untuk mendapatkan hasil berupa tujuan dari penelitian ini. Karakteristik Pendamping Desa merupakan hal-hal yang berasal dari dalam diri pendamping yang dapat berhubungan dengan tingkat kinerja pendamping dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Karakteristik Pendamping Desa tersebut didefinisikan sebagai variabel X yang meliputi tingkat pendidikan formal ( $X_1$ ), tingkat pendidikan non formal ( $X_2$ ), tingkat motivasi kerja ( $X_3$ ), tingkat disiplin kerja ( $X_4$ ), jumlah desa dampingan ( $X_5$ ), jarak tempat tinggal pendamping ( $X_6$ ) dan hubungan interpersonal pendamping ( $X_7$ ). Pengukuran dan definisi operasional karakteristik Pendamping Desa (X) ditunjukkan pada Tabel 6.

Variabel tingkat kinerja Pendamping Desa merupakan tingkat kinerja pendamping dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kinerja pendamping didefinisikan sebagai variabel Y, terdapat empat indikator dalam kinerja Pendamping desa yaitu kinerja pendampingan, kinerja supervisi, kinerja koordinasi dan kinerja administrasi. Tingkat kinerja pendamping diukur berdasarkan angket evaluasi kinerja Pendamping Profesional Desa pada Standar Operasional Prosedur (SOP) Evaluasi Kinerja Pendamping Profesional Desa dari Kementerian Desa PDTT. Kinerja pendampingan dan kinerja supervisi dinilai oleh perangkat desa, sedangkan kinerja koordinasi dan kinerja administrasi akan dinilai oleh Tenaga Ahli Kabupaten. Pengukuran dan definisi operasional tingkat kinerja Pendamping Desa (Y) dijelaskan pada Tabel 7.

Tabel 6. Pengukuran variabel (X) karakteristik Pendamping Desa

No	Variabel	Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
1.	Tingkat pendidikan formal (X <sub>1</sub> )	Jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan dengan periode tertentu yang disesuaikan dengan jenjang yang diikuti oleh pendamping	Tahapan belajar yang ditempuh oleh pendamping melalui pendidikan formal berupa sekolah dasar dan sekolah menengah	Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh pendamping yang diukur dengan kepemilikan ijazah terakhir	(3) S1/Diploma, (2) SMA/SMK, (1) SMP.	(3) Tinggi, (2) Menengah (1) Dasar.
2.	Tingkat pendidikan non formal (X <sub>2</sub> )	Segenap pendidikan atau pelatihan yang diberikan kepada pendamping secara terorganisasi diluar pendidikan formal	Proses belajar mengajar yang dialami oleh pendamping diluar pendidikan di luar sekolah formal, seperti pelatihan, bimbingan teknis dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya yang diterima oleh pendamping mengenai pendampingan	1. Frekuensi pendamping dalam mengikuti pelatihan pendampingan desa 2. Frekuensi pendamping dalam mengikuti seminar pendamping 3. Intensitas pendamping mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas lainnya mengenai pendampingan	1. .... kali 2. .... kali 3. (3) Tinggi, (2) Sedang, (1) Rendah.	(8-9) Tinggi, (6-7) Sedang, (3-5) Rendah.
3.	Tingkat Motivasi kerja (X <sub>3</sub> )	Dorongan yang menyebabkan pendamping melakukan pekerjaannya dengan baik	Tingkat dorongan yang berasal dari dalam diri pendamping (motivasi intrinsik) maupun luar pendamping (motivasi ekstrinsik) dalam pelaksanaan tugasnya	1. Indikator motivasi intrinsik: a. Tingkat dorongan pendamping karena keberhasilan pendampingan b. Tingkat dorongan pendamping karena pekerjaan itu sendiri	1. (13-15) Tinggi, (9-12) Sedang, (5-8) Rendah.	(6) Tinggi, (4-5) Sedang (2-4) Rendah.

Tabel 6. (lanjutan)

No	Variabel	Konsep Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
				<ul style="list-style-type: none"> <li>c. Tingkat dorongan pendamping untuk mendapatkan penghargaan</li> <li>d. Tingkat dorongan pendamping karena tanggung jawabnya</li> <li>e. Tingkat dorongan pendamping karena pengembangan dirinya</li> </ul>		
				<ul style="list-style-type: none"> <li>2. Indikator motivasi ekstrinsik:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat dorongan pendamping karena supervisi</li> <li>b. Tingkat dorongan pendamping karena hubungan antar pribadi</li> <li>c. Tingkat dorongan pendamping karena besaran/jumlah gaji</li> <li>d. Tingkat dorongan pendamping karena kondisi kerja.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2. (10-12) Tinggi, (8-9) Sedang, (4-7) Rendah</li> </ul>	
4.	Tingkat Disiplin Kerja (X <sub>4</sub> )	Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan	Tingkat kepatuhan atau ketaatan pendamping dalam menjalankan tugas dan pokok dan fungsinya sebagai	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Frekuensi kehadiran pendamping di desa dampingan dalam sebulan</li> </ul>	1. ....kali.	(13-15) Disiplin,

Tabel 6. (lanjutan)

No	Variabel	Konsep Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
		yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya	pendamping berdasarkan kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan etika kerja	2. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tupoksinya 3. Ketelitian dalam mengerjakan fungsi administrasi 4. Ketaatan dalam melaksanakan fungsinya 5. Ada atau tidak sanksi yang diterima oleh pendamping	2. (3) Tepat, (2) Kurang Tepat, (1) Tidak tepat. 3. (3) Teliti, (2) Kurang teliti, (1) Tidak telit 4. (3) Taat, (2) Cukup, (1) Tidak taat. 5. (3) Tidak ada, (2) Ada, (1) .>2 kali.	(9-12) Kurang disiplin, (5-8) Tidak disiplin.
5.	Jumlah Desa Dampingan (X <sub>5</sub> )	Banyaknya desa yang didampingi oleh Pendamping Desa	Banyaknya desa yang di damping sesuai dengan SOP yang berlaku	Jumlah desa yang didampingi oleh PLD dan PDP, ukuran akan dikategorikan sesuai dengan SOP pendamping	3. Pengukuran PLD (3) 5-6 desa, (2) 3-4 desa, (1) 1-2 desa. 4. Pengukuran PDP (3) 15-19 desa, (2) 10-14 desai, (1) 5-9 desa.	(3) Banyak, (2) Cukup, (1) Sedikit.
6.	Jarak Desa Dampingan (X <sub>6</sub> )	Jauhnya tempat tinggal Pendamping Desa menuju desa dampungannya	Rentang jarak tempat tinggal seorang pendamping dengan desa dampungannya	Jarak yang ditempuh oleh pendamping setiap melakukan kegiatan ke kantor desa dampungannya yang diukur satuan km, kemudian dirata-ratakan	1. Pengukuran PLD (3) 1 – 5,6 km, (2) 5,7 – 10,3 km, (1) 10,4 – 15 km. 2. Pengukuran PDP (3) 25 – 35 km, (2) 15 – 24 km, (1) 4 –14 km.	(3) Jauh, (2) Cukup jauh, (1) Dekat.

Tabel 6. (lanjutan)

No	Variabel	Konsep Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
7.	Hubungan Interpersonal Pendamping (X <sub>7</sub> )	Asosiasi sosial, koneksi atau interaksi antara pendamping dengan orang-orang yang berinteraksi sesuai dengan tupoksinya	Interaksi yang terjalin antara pendamping dengan pendamping lain, atasan ataupun dengan orang-orang yang berinteraksi dengan pendamping sesuai dengan tupoksinya untuk mencapai tujuan bersama	1. Tanggapan sikap keterbukaan dengan pendamping lain 2. Tanggapan sikap keterbukaan pendamping dengan atasan 3. Tanggapan sikap keterbukaan dengan masyarakat dampingannya 4. Tanggapan rasa keakraban pendamping dengan pendamping lain 5. Tanggapan rasa keakraban pendamping dengan atasannya 6. Tanggapan rasa keakraban dengan masyarakat dampingannya 7. Tanggapan terkait adanya sikap saling menghargai sesama pendamping 8. Tanggapan terkait adanya sikap saling menghargai atasan 9. Tanggapan terkait adanya sikap saling menghargai masyarakat dampingannya	1. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 2. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 3. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 4. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 5. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 6. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 7. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 8. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik. 9. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik.	(22-27) Baik, (16-21) Cukup baik, (9-15) Tidak baik.

Tabel 7. Pengukuran variabel (Y) tingkat kinerja Pendamping Desa

No	Indikator	Konsep	Definisi Operasional	Sub Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
1.	Kinerja pendampingan	Sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja dari pendamping dalam melaksanakan tugas sebagai seorang fasilitator atau pendamping masyarakat dalam program pengembangan desa	Kemampuan kerja pendamping dalam bekerja sesuai dengan penjabaran tupoksi pendamping profesional yang dinilai berdasarkan konsisten dan ketegasan pendamping menerapkan etika profesi, kemampuan pendamping dalam memfasilitasi UU No. 6 Tahun 2014, kemampuan pendamping untuk memfasilitasi penggunaan data dalam pengambil keputusan, kemampuan pendamping untuk menganalisis situasi untuk mengatur tindakan yang tepat dan memberi solusi masalah yang terjadi.	Indikator untuk PLD dan PD: 1. Proses pengawalan oleh pendamping usulan 4 bidang kewenangan berskala lokal desa hingga terdanei 2. Frekuensi kehadiran pendamping dalam pertemuan dusun dan desa 3. Tingkat dorongan dari pendamping untuk transparansi anggaran ditingkat desa 4. Aktivitas pendamping dalam membimbing RPJM Desa, RKP Desa dan APB Desa 5. Ketertiban pendamping dalam koreksi dan validasi pembukuan dana desa 6. Proses fasilitasi tahapan pelaksanaan program oleh Pendamping 7. Ketertiban pendamping dalam pengecekan administrasi desa 8. Aktivitas pendamping dalam membimbing laporan keuangan dan LPJ desa	1. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.  2. ....kali  3. (3) Tinggi, (2) Sedang, (1) Rendah.  4. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.  5. (3) Tertib, (2) Kurang tertib, (1) Tidak tertib.  6. (3) Baik, (2) Kurang baik, (1) Tidak baik.  7. (3) Tertib, (2) Kurang tertib, (1) Tidak tertib.  8. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.	(24-30) Baik, (18-23) Kurang baik, (10-17) Tidak baik.

Tabel 7. (lanjutan)

No	Indikator	Konsep	Definisi Operasional	Sub Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
				Indikator PLD:		
				1. Tingkat dukungan pendamping kepada perempuan dan masyarakat miskin agar berpartisipasi pembangunan desa	1. (3) Tinggi, (2) Sedang, (1) Rendah.	
				2. Aktivitas pendamping dalam pembimbingan administrasi desa	2. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.	
				Indikator PDP:		
				1. Frekuensi pendamping hadir di musrenbang desa dan kecamatan	1. ....kali	
				2. Aktivitas pendamping dalam membimbing RAB kegiatan yang dibiayai dengan dana desa	2. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.	
2	Kinerja Supervisi	Sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja pendamping dalam mengarahkan, mengendalikan atau mengawasi bawahannya.	Kemampuan kerja pendamping dalam bekerja sesuai dengan penjabaran tupoksi pendamping profesional yang dinilai berdasarkan kemampuan pendamping dalam melakukan pelatihan dan peningkatan kapasitas masyarakat, memberikan bimbingan kerja dan umpan balik, memantau pelaksanaan kegiatan, dan jumlah kunjungan lapangan dalam rangka	Indikator untuk PLD dan PD 1. Frekuensi kunjungan kerja pendamping ke desa 2. Kelengkapan buku bimbingan desa 3. Kelengkapan identifikasi lembaga oleh pendamping 4. Aktivitas pendamping dalam membantu penyelesaian masalah	1. ....kali. 2. (3) Lengkap, (2) Kurang lengkap, (1) Tidak lengkap. 3. (3) Lengkap, (2) Kurang lengkap, (1) Tidak lengkap. 4. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.	(24-30) Baik, (18-23) Kurang baik, (10-17) Tidak baik.

Tabel 7. (lanjutan)

No	Indikator	Konsep	Definisi Operasional	Sub Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
			supervisi pendampingan sesuai wilayah kerjanya	<p>Indikator untuk PLD</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan dalam memfasilitasi penyusunan peta sosial desa</li> <li>2. Keterampilan dalam memfasilitasi penyusunan kalender musim</li> <li>3. Aktivitas dalam membimbing pembuatan diagram kelembagaan desa</li> <li>4. Keterampilan dalam memfasilitasi penyusunan skala prioritas</li> <li>5. Aktivitas pendampingan musyawarah desa</li> <li>6. Keterbaharuan papan informasi desa</li> </ol> <p>Indikator untuk PD</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterampilan dalam menyusun kurikulum pembelajaran untuk pelatihan</li> <li>2. Keterampilan dalam menyusun kurikulum pembelajaran untuk pelatihan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (3) Terampil, (2) Kurang, (1) Tidak</li> <li>2. (3) Terampil, (2) Kurang, (1) Tidak</li> <li>3. (3) Aktif, (2) Kurang aktif, (1) Tidak aktif.</li> <li>4. (3) Terampil, (2) Kurang, (1) Tidak</li> <li>5. (3) Aktif, (2) Kurang, (1) Tidak</li> <li>6. (3) Rutin, (2) Jarang (1) Tidak pernah.</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. (3) Terampil, (2) Kurang terampil, (1) Tidak terampil.</li> <li>2. (3) Terampil, (2) Kurang terampil, (1) Tidak terampil.</li> </ol>	

Tabel 7. (lanjutan)

No	Indikator	Konsep Variabel	Definisi Operasional	Sub Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
				3. Keterampilan dalam menyusun materi pelatihan yang dibutuhkan	3. (3) Terampil, (2) Kurang terampil, (1) Tidak terampil.	
				4. Frekuensi pelatihan untuk perangkat desa dan PLD	4. .... kali	
				5. Kemampuan dalam memfasilitasi PLD untuk OJT dan IST	5. (3) Mampu, (2) Kurang, (1) Tidak.	
				6. Aplikasi penerapan <i>safeguard</i> desa	6. (3) Rutin, (2) Jarang (1) Tidak pernah.	
3.	Kinerja Koordinasi	Sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja pendamping dalam mensinergikan lingkup kerjanya sehingga peraturan dan tindakan yang akan dilaksanakan tidak saling bertentangan atau simpang siur	Kemampuan kerja pendamping dalam bekerja sesuai dengan penjabaran tupoksi pendamping bekerjasama, memanfaatkan peluang kerjasama, bekerja secara sistematis dan terkontrolsesuai prosedur kerja dan kepemimpinannya	1. Tingkat kehadiran dalam melaksanakan tugas 2. Kemampuan untuk berkoordinasi, menjalin hubungan baik dengan supervisor 3. Kemampuan menjalin hubungan baik dengan tokoh masyarakat 4. Kemampuan bekerjasama dengan tim kerja secara efektif 5. Tidak melanggar kode etik sebagai pendamping	1. (3) Tinggi, (2) Sedang, (1) Rendah. 2. (3) Mampu, (2) Kurang, (1) Tidak. 3. (3) Baik, (2) Kurang, (1) Tidak baik. 4. (3) Efektif, (2) Kurang, (1) Tidak efektif. 5. (3) Tidak pernah, (2) Pernah, (1) Sering.	(13-15) Baik, (9-12) Kurang baik, (5-8) Tidak baik.

Tabel 7. (lanjutan)

No	Indikator	Konsep Variabel	Definisi Operasional	Sub Indikator	Pengukuran/Ukuran	Kategori
4.	Kinerja Administrasi	Sesuatu yang dicapai atau kemampuan kerja pendamping dalam melaksanakan pencatatan kegiatan pendampingan	Kemampuan kerja pendamping dalam bekerja sesuai dengan penjabaran tupoksi pendamping profesional yang dinilai dari kemampuan pendamping dalam kepatuhan, ketaatan, kedisiplinan, kemampuan menyusun dan menyampaikan laporan, dokumen dan bukti administrasi secara tepat waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketepatan waktu dalam pengumpulan laporan</li> <li>2. Keterbaharuan laporan sesuai kondisi di lapangan</li> <li>3. Ketepatan waktu pengiriman data yang diminta oleh supervisor</li> <li>4. Kelengkapan laporan masalah dan penanganannya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. (3) Tepat waktu, (2) Kurang, (3) Tidak.</li> <li>2. (3) <i>Update</i>, (2) Kurang (1) Tidak <i>update</i>..</li> <li>3. (3) <i>Ontime</i>, (2) Kurang, (1) Tidak.</li> <li>4. (3) Lengkap (2) Kurang, (1) Tidak.</li> </ol>	(10-12) Baik, (8-9) Kurang baik, (4-7) Tidak baik.

## B. Lokasi, Waktu dan Responden Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ditentukan dengan sengaja (*purposive*) di Kabupaten Pesawaran dengan pertimbangan kabupaten ini memiliki desa mandiri terbanyak di Provinsi Lampung, yang dilakukan pada bulan Juni hingga Agustus tahun 2021. Kinerja PD yang dinilai terdiri dari 28 PLD dan 16 PDP yang telah dirincikan pada Tabel 3.

Penilaian kinerja PLD dan PDP dilakukan oleh salah satu perangkat desa (kepala desa, sekretaris desa, kaur keuangan atau operator desa) dan tenaga ahli yang berada di kabupaten. Aspek penilaian oleh perangkat desa mencakup kinerja pendampingan dan kinerja supervisi, sedangkan aspek kinerja koordinasi dan kinerja administrasi pendamping dilakukan oleh tenaga ahli.

Responden yang menilai kinerja tenaga pendamping dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin (Noor, 2011) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(Nxe^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah elemen / Anggota Sampel

N = Jumlah elemen / Anggota Populasi

d = *error level* (Tingkat kesalahan) 10% atau 0,1

$$n = \frac{144}{1+(144 \times 0,1^2)} = 59 \text{ desa}$$

Selanjutnya penentuan desa menggunakan alokasi proporsional berdasarkan wilayah kecamatan, untuk menentukan jumlah menggunakan rumus Yamane dalam Rakhmat (2014):

$$n_i = \left[ \frac{N_i}{N} \right] n$$

Keterangan:

$n_i$  = Jumlah sampel setiap kelompok

$N_i$  = Jumlah populasi masing-masing kelompok

N = Jumlah seluruh populasi kelompok

n = Jumlah sampel secara keseluruhan

Tabel 8. Sebaran sampel desa per Kecamatan di Kabupaten Pesawaran

No.	Kecamatan	Jumlah Desa	Jumlah Responden
1.	Gedong Tataan	19	8
2.	Kedondong	12	5
3.	Marga Punduh	10	4
4.	Negeri Katon	19	8
5.	Padang Cermin	14	4
6.	Punduh Pidada	11	4
7.	Tegineneng	16	7
8.	Teluk Pandan	10	4
9.	Way Khilau	10	4
10.	Way Lima	16	7
11.	Way Ratai	10	6
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>59</b>

Berdasarkan Tabel 8, terdapat 59 desa yang masing-masing desa akan diwakili oleh seorang perangkat desa. Pemilihan desa menyebar secara proporsional di masing-masing kecamatan. Secara keseluruhan, responden penelitian ini sebanyak 60 orang yang terdiri dari 1 TA dan 59 perangkat desa. Seluruh responden menilai kinerja 44 Pendamping Desa (16 PDP dan 28 PLD).

### C. Analisis Data

Data penelitian dianalisis secara deskriptif kuantitatif untuk membuktikan hipotesis. Seluruh data yang terkumpul ditabulasi dan dianalisis secara deskriptif. Untuk menguji hubungan antara variabel karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kerjanya menggunakan uji korelasi *Rank Spearman*; dan untuk menguji perbedaan tingkat kinerja antara PDP dan PLD menggunakan uji *Kruskal Wallis*.

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2014), uji validitas merupakan uji ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang

diteliti. Uji validitas menunjukkan kevalidan instrument, sehingga mampu mengukur apa yang diinginkan dan menggunakan *SPSS IBM Statistic 22*. Hasil uji validitas karakteristik PD yaitu tingkat pendidikan non formal ( $X_2$ ), tingkat motivasi ( $X_3$ ), tingkat disiplin kerja ( $X_4$ ), jarak tempat tinggal ( $X_6$ ), hubungan interpersonal ( $X_7$ ).

Tabel 9. Hasil uji validitas karakteristik Pendamping Desa (X)

No	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R	Keputusan
1	Pendidikan Non Formal ( $X_2$ )	Item 1	0.872	0.361	Valid
2		Item 2	0.799	0.361	Valid
3		Item 3	0.363	0.361	Valid
4	Motivasi ( $X_3$ )	Item 1	0.887	0.361	Valid
5		Item 2	0.584	0.361	Valid
6		Item 3	0.593	0.361	Valid
7		Item 4	0.762	0.361	Valid
8		Item 5	0.496	0.361	Valid
9		Item 6	0.762	0.361	Valid
10		Item 7	0.677	0.361	Valid
11		Item 8	0.887	0.361	Valid
12		Item 9	0.845	0.361	Valid
13		Item 10	0.887	0.361	Valid
14	Disiplin ( $X_4$ )	Item 11	0.845	0.361	Valid
15		Item 12	0.557	0.361	Valid
16		Item 13	0.762	0.361	Valid
17		Item 14	0.594	0.361	Valid
18		Item 15	0.656	0.361	Valid
19		Item 1	0.563	0.361	Valid
20		Item 2	0.785	0.361	Valid
21		Item 3	0.728	0.361	Valid
22		Item 4	0.743	0.361	Valid
23		Item 5	0.37	0.361	Valid
24	Jarak Tempat Tinggal ( $X_6$ )	Item 1	0.473	0.361	Valid
25		Item 2	0.388	0.361	Valid
26		Item 3	0.374	0.361	Valid
27	Hubungan Interpersonal ( $X_7$ )	Item 1	0.881	0.361	Valid
28		Item 2	0.629	0.361	Valid
29		Item 3	0.664	0.361	Valid
30		Item 4	0.813	0.361	Valid
31		Item 5	0.558	0.361	Valid
32		Item 6	0.813	0.361	Valid

Tabel 9. (lanjutan)

33	Hubungan Interpersonal (X <sub>7</sub> )	Item 7	0.664	0.361	Valid
34		Item 8	0.881	0.361	Valid
35		Item 9	0.799	0.361	Valid

Sumber: Data primer, hasil olahan penelitian, 2021.

Tabel 10. Hasil uji validitas tingkat kinerja Pendamping Desa (Y)

No	Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R	Keputusan
1	Tingkat Kinerja PD (PLD dan PDP)	Item 1	0.362	0.361	Valid
2		Item 2	0.449	0.361	Valid
3		Item 3	0.414	0.361	Valid
4		Item 4	0.533	0.361	Valid
5		Item 5	0.478	0.361	Valid
6		Item 6	0.74	0.361	Valid
7		Item 7	0.414	0.361	Valid
8		Item 8	0.449	0.361	Valid
9		Item 9	0.368	0.361	Valid
10		Item 10	0.388	0.361	Valid
11		Item 11	0.44	0.361	Valid
12		Item 12	0.627	0.361	Valid
13		Item 13	0.383	0.361	Valid
14		Item 14	0.463	0.361	Valid
15		Item 15	0.44	0.361	Valid
16		Item 16	0.501	0.361	Valid
17		Item 17	0.591	0.361	Valid
18		Item 18	0.531	0.361	Valid
19		Item 19	0.459	0.361	Valid
20		Item 20	0.384	0.361	Valid
21		Item 21	0.416	0.361	Valid
22		Item 22	0.459	0.361	Valid
23		Item 23	0.427	0.361	Valid
24		Item 24	0.508	0.361	Valid
25		Item 25	0.978	0.361	Valid
26		Item 26	0.792	0.361	Valid
27		Item 27	0.542	0.361	Valid
28		Item 28	0.666	0.361	Valid
29		Item 29	0.41	0.361	Valid

Sumber : Data primer, hasil olahan penelitian, 2021.

Pada penelitian ini, pengujian validitas instrumen dilakukan pada 30 sampel. Penentuan jumlah sampel tersebut sesuai dengan pendapat Singarimbun dan Efendi (1995) yang menyatakan bahwa jumlah sampel untuk uji coba kuesioner adalah minimal 30 responden agar distribusi nilai dapat mendekati kurva normal. Berdasarkan hal tersebut maka diperoleh  $r(5\%)$  sebesar 0.361. Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa kuisisioner yang disusun tergolong dalam kategori valid karena koefisien *product moment* berkisar dari 0,363 hingga 0,978 lebih besar dari nilai  $r = 0,361$ . Hal ini berarti kuisisioner dapat digunakan dalam penelitian ini dan akan menghasilkan jawaban yang **valid**.

#### b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan. Menurut Sugiyono (2014), hasil penelitian yang reliabel adalah yang memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan memiliki nilai realibilitas tinggi apabila tes yang dibuat mempunyai hasil yang konsisten dalam mengukur yang hendak diukur. Pengujian realibilitas pada penelitian ini menggunakan *SPSS IBM Statistic 22*. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai  $r_{xx}$  mendekati angka 1. Kesepakatan secara umum reliabilitas yang dianggap sudah cukup memuaskan jika  $\geq 0.700$ . Hasil uji Reliabilitas instrumen variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil uji reliabilitas variabel karakteristik Pendamping Desa dan tingkat kinerja Pendamping Desa

No	Variabel	r Hitung	r	Keputusan
1	Pendidikan non formal ( $X_2$ )	0.677	0.61	Reliabel
2	Tingkat motivasi ( $X_3$ )	0.9	0.61	Reliabel
3	Tingkat disiplin kerja ( $X_4$ )	0.681	0.61	Reliabel
4	Jarak tempat tinggal ( $X_6$ )	0.927	0.61	Reliabel
5	Hubungan Interpersonal ( $X_7$ )	0.843	0.61	Reliabel
6	Tingkat kinerja PD (Y)	0.673	0.61	Reliabel

Sumber: Data primer, hasil olahan penelitian, 2021.

## 2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal, tingkat motivasi kerja, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak tempat tinggal pendamping, hubungan interpersonal pendamping dan tingkat kinerja Pendamping Desa yang diukur menggunakan rumus interval (I). Berikut adalah rumus interval:

$$I = \frac{\sum \text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\sum \text{kelas}}$$

Analisis data dimaksudkan untuk menyederhanakan data menjadi bentuk yang mudah dipahami dan diinterpretasikan. Metode analisis deskriptif dalam pendekatan kuantitatif, digunakan untuk mendapatkan gambaran secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta, sifat serta hubungan indikator dalam variabel dalam penelitian.

## 3. Analisis *Rank Spearman*

Analisis ini digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini yaitu menganalisis hubungan karakteristik Pendamping Desa terhadap tingkat kinerja Pendamping Desa yang dilakukan dengan pengujian statistik non-parametrik uji korelasi *Rank Spearman*. Pada penelitian ini digunakan uji korelasi *Rank Spearman* karena skala pengukuran datanya menggunakan skala rasio dan ordinal, dan jenis hipotesisnya adalah hipotesis korelasi yang dalam hal ini meramalkan derajat hubungan antara dua variabel. Rumus dari uji *Rank Spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N di^2}{N^3 - N}$$

Keterangan :

$r_s$  = koefisien korelasi Rank Spearman

N = banyaknya subyek

di = selisih ranking dari variabel

Kaidah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $\text{Sig} > \alpha$  maka hipotesis ditolak, pada  $(\alpha) = 0,1$  berarti tidak terdapat hubungan yang nyata antara kedua variabel yang diuji.
2. Jika nilai  $\text{Sig} \leq \alpha = 0,1$  maka hipotesis diterima, pada  $(\alpha) = 0,1$  berarti terdapat hubungan yang nyata antara kedua variabel yang diuji.

#### 4. Uji *Kruskal-Wallis*

Uji K sampel independen merupakan uji beda sampel bebas dengan kategori lebih dari dua pada data ordinal atau nominal. Hasil dari uji ini untuk menetapkan ada atau tidaknya perbedaan nilai variabel tertentu pada dua kelompok atau lebih, uji ini merupakan uji alternatif dari uji ANOVA jika data tidak berdistribusi normal. Tujuan penggunaan uji ini adalah untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini yaitu menganalisis ada tidaknya perbedaan kinerja PLD dan PDP, serta menganalisis ada tidaknya perbedaan kinerja PLD dan PDP di desa mandiri, desa maju, desa berkembang dan desa tertinggal. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis uji ini adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis:

$H_0$ : Tidak terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di Kabupaten Pesawaran

$H_1$ : Terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di Kabupaten Pesawaran

$H_0$ : Tidak terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal.

$H_2$ : Terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di Desa Mandiri, Desa Maju, Desa Berkembang dan Desa Tertinggal.

- b. Menggunakan *level of significance* sebesar 5% atau 0,05

- c. Uji ANOVA:

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}$$

Dengan derajat bebas numerator= $k-1$  dan derajat bebas denominator= $n-k$

$S_1^2$  = mean kuadrat antar kelompok

$S_2^2$  = mean kuadrat di dalam kelompok

d. Uji *Kruskal Wallis*

$$H = \frac{12}{N(N+1)} \sum \frac{R_{i2}}{n_i} - 3(N+1)$$

$H$  = Uji Statistik

$N$  = Banyak baris dalam

$R_i$  = Banyak kolom

$N_i$  = Jumlah rangking dalam kolom

$n_i$  = Jumlah sampel ke  $i$

e. Kriteria Pengujian:

Uji ANOVA : Jika  $F_{hit} \geq F$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

: Jika  $F_{hit} < F$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Uji *Kruskal-Wallis*: Jika  $H_{hit} \geq H$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

: Jika  $H_{hit} < H$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Atau dengan membandingkan nilai probabilitas dengan taraf nyata 0,05

: Jika probabilitas  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

: Jika probabilitas  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

f. Penarikan kesimpulan:

$H_1$  diterima ( $H_0$  ditolak), jika terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran. Hal tersebut berlaku sebaliknya,  $H_0$  diterima ( $H_1$  ditolak), maka tidak ada perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran.  $H_2$  diterima ( $H_0$  ditolak), jika terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di desa mandiri, desa maju, desa berkembang dan desa tertinggal. Hal tersebut berlaku sebaliknya,  $H_0$  diterima ( $H_2$  ditolak), maka tidak terdapat perbedaan yang nyata antara tingkat kinerja PLD dan PDP di desa mandiri, desa maju, desa berkembang dan desa tertinggal.

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat kinerja PLD di Kabupaten Pesawaran dalam pelaksanaan P3MD termasuk dalam kategori baik dan tingkat kinerja PDP di Kabupaten Pesawaran masuk dalam kategori kurang baik dilihat dari kinerja pendampingan, kinerja supervisi, kinerja koordinasi dan kinerja administrasi.
2. Tingkat pendidikan non formal, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak tempat tinggal pendamping dan hubungan interpersonal pendamping berhubungan nyata dengan tingkat kinerja Pendamping Desa di Kabupaten Pesawaran.
3. Ada perbedaan nyata tingkat kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran. Tingkat kinerja PDP di Kabupaten Pesawaran dalam kategori kurang baik dan PLD dalam kategori baik.
4. Ada perbedaan nyata tingkat kinerja PDP dan PLD di desa mandiri, desa maju, desa berkembang dan desa tertinggal. Tingkat kinerja PDP dan PLD berbanding lurus dengan tingkat kemajuan dan kemandirian desa terkait Indeks Ketahanan Sosial (akses listrik, sinyal telpon selular dan akses internet), Indeks Ketahanan Ekonomi (moda transportasi umum, keterbukaan wilayah dan kualitas jalan) dan Indeks Ketahanan Lingkungan (rawan terhadap bencana).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Perlu pemerataan penempatan tenaga pendamping di setiap kecamatan dengan mempertimbangkan jumlah desa.
2. Memperbanyak pelatihan dengan materi peningkatan kapasitas PLD dan PDP, serta pemberian tunjangan transportasi dan komunikasi untuk meningkatkan mobilitas dan pertukaran informasi pendamping.
3. Perlu penambahan jumlah PDP dan PLD mengingat banyaknya beban kerja akibat kekosongan jabatan PLD.
4. Meningkatkan intensitas pendampingan oleh PDP dan PLD di desa tertinggal dan berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, R., T. Hidayati, dan Y. Syaharuddin. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu Hubungan Interpersonal dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis* 3(1): 376-386.
- Alam, Z.S., A.V.S. Hubeis, dan N, Purnaningsih. 2020. Persepsi Kepala Desa tentang Kompetensi Pendamping Desa dalam Memfasilitasi Pembangunan Desa. *Jurnal Penelitian Terapan Bidang Pertanian* 19(1): 21-30.
- Ali, I., A. V. S. Hubeis, dan A. Fatchiya. 2023. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pendamping Lokal Desa di Wilayah Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Membangun Desa dan Pertanian* 8(2), 78-87.
- Aryanti, T., S. Supriyono, dan Ishaq. 2018. Evaluasi Program Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Pendidikan Nonformal* 10 (1): 1-13.
- Asmu, A., dan H. Syah. 2019. Efektivitas Fungsi Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Desa. *Jurnal Politik dan Pemerintahan Daerah* 1(2): 116-130.
- Burhannudin, B., M. Zainul, dan M. Harlie. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2): 191-206.
- Christina, M. 2017. Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Chusminah, C., dan R.A Haryati. 2019. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-J. Sekr. dan Manaj*, 3(1): 61-70.

- Dewi, C., dan I. M. A Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(12): 7583-7606.
- Dianto, I. 2018. Problematika Pendamping Desa Profesional dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kota Padangsidempuan. *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 18(2): 239-258.
- Farhan, E., K. T. Adun, dan H.U. Mustapa. 2019. Optimalisasi Pendamping Desa Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)* 4(2).
- Gold, D. L. 1984. The Scribner-Bantam Dictionary. *Dictionaries: Journal of the Dictionary Society of North America* 6(1): 235-254.
- Hartoyo, S., S. Gitosaputro, S. Cahyadi, R. Widiarti dan A. Mutolib. 2019. *Data dan Informasi Manfaat Dana Desa di Provinsi Lampung*. Jakarta. Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kemendesa dengan Universitas Lampung.
- Haryono, Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Luxima. Jakarta Timur.
- Hendrati, I. M., dan M. Muchson. 2010. Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, Dan Jiwa Kewirausahaan Terkait Kinerja Keuangan UKM. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis* 10(1).
- <http://www.teropongmalut.com/kinerja-pendamping-desa-weda-selatan-dikeluhkan/> diakses pada tanggal (12 Agustus 2020).  
<https://haluanlampung.com/2020/01/06/kinerja-pendamping-desa-dipertanyakan/> diakses pada tanggal (5 Agustus 2020).
- <https://pedomanbengkulu.com/2020/06/kinerja-pendamping-desa-dinilai-belum-maksimal/> diakses pada tanggal (5 Agustus 2020).
- <https://sinarpidie.co/news/pendamping-desa-cuma-nama-tapi-dapat-gaji/index.html> diakses pada tanggal (28 Juli 2020).
- <https://www.cyber88.co.id/berita/12204/kinerja-pendamping-desa-di-raja-ampat-dievaluasi.html> diakses pada tanggal (14 September 2020).

- Hutagalung, A. Q., A. S Silalahi., D. M. Dalimunthe, dan A. F. Putra. 2021. Pengaruh Kemauan untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen Generasi Milenial Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4): 1406-1419.
- Kaka, R.K. 2019. Kinerja Pendampingan Desa dalam Pembangunan di Desa Semanu Kecamatan Semanu Kabupaten Gunungkidul. *Skripsi. Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa APMD*.
- KBBI. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Keempat*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Khoiri, Q. 2020. Penguatan Kelembagaan Pesantren Di Provinsi Bengkulu (Analisis Partisipasi Dan Kontribusi Masyarakat). *Potret Pemikiran*, 24(1), 1-11.
- Laepo, N. D., M. Antara, dan A. Muis. 2022. Pengaruh Sosial Ekonomi Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Donggala. *Agroland: Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian* 29(3): 290-301.
- Laporan Kinerja Direktorat Jendral Pembangunan dan Pemberdayaan. 2019. Kementerian Desa PDTT.
- Laya, K. A., Y. Syaukat, dan M. Sarma. 2021. Pengaruh Regulasi, Pengawasan, Kepala Desa dan Pendamping Desa terhadap Kinerja Pengelolaan Dana Desa di Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Agribisnis*, 9(1): 330-345.
- Lombogia, R., J. M. Ruru, dan N. Plangiten. 2018. Pengaruh Partisipasi Masyarakat Terhadap Efektivitas Pelaksanaan Pembangunan Di Desa Timbukar Kecamatan Sonder. *Jurnal Administrasi Publik* 4(50).
- Mangngi, R. F., dan N.P Nursiani. 2018. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 207-224.
- Marjaya, I., dan F. Pasaribu. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129-147.
- Nasution, A. M., S. N. Lubis, dan R. Ginting. 2013. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal online kemendikbud*.

- Noor, Juliansyah. 2011. *Metode Penelitian, Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Ohorela, M. 2021. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12(1): 127-133.
- Pakpahan, E. S., dan S. P. Siswidiyanto. 2014. Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jap* 2(1): 116-121.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Peraturan Perundangan (PP) No. 43 tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU NO. 6 Tahun 2014.
- Permatasari, I., dan H. Hardiyan. 2018. Pengaruh E-Learning sebagai Media Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan BCA KCU Tangerang. *Jurnal Sisfokom (Sistem Informasi Dan Komputer)* 7(1): 1-8.
- Permendagri No. 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa.
- Permendesa PDTT No. 1 Tahun 2015 tentang Pedoman Kewaraganeeraan berdasarkan Hak Asal-Usul dan Kewenangan Lokal Berskala Desa.
- Permendesa PDTT No.2 Tahun 2016 tentang Indeks Desa Membangun.
- Permendesa PDTT No. 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa.
- Permendesa PDTT No. 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.
- Prajoko, Ludiro. 2016. *Modul Pelatihan Pratugas Pendamping Desa*. Kemendesa PDTT.
- Prajoko, Ludiro. 2016. *Modul Pelatihan Pratugas Pendamping Lokal Desa*. Kemendesa PDTT.
- Prasetyo, A. I., dan I. Nurnida. 2017. Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi. *Jurnal Ecodemica*, 1(1): 107-17.

- Pratama, A. F. A. 2017. Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Upaya Membangun Kemandirian Desa (Studi di Desa Notoharjo Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah). *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Pribudi, K. 2017. Pengaruh Jarak Domisili dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Kodim 0609/Kab. Bandung. *Strategi Pertahanan Darat (JSPD)*, 3(1).
- Pujiana, T.,T. Hasanuddin, dan S. Gitosaputro. 2018. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan dan Produktivitas Usahatani Padi Sawah (Kasus Petani Padi di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah). *JIIA (Jurnal Ilmu-Ilmu Agribisnis)* 6(4): 384-392.
- Putri, Isti. 2020. Pengaruh Kinerja Pendamping Terhadap Keberhasilan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kota Bandar Lampung. *Tesis*. Universtias Lampung.
- Rahmayanty, Nina. 2013. *Manajemen Pelayanan Prima*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Rakhmat, J. 2014. *Metode Penelitian Komunikasi Dilengkapi Contoh dan Analisis Statistik: Cetakan Ke 16*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Ristiyanti, W. K.A. 2020. Kinerja Pendamping Desa di Kecamatan Sungai Kunyit Kabupaten Mempawah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Program Magister Sosial* 1(1).
- Rivai, V. dan E. Segala. 2014. *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Roy, J. 2020. Evaluasi Tenaga Pendamping Desa Profesional di Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal INOVASI* 16(1): 84-89.
- Sari, D. A., dan D. Nikmatullah. 2018. Kinerja Penyuluh Pertanian Lapangan Dalam Melaksanakan Tugas Pokok Penyuluh di BP3K Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Ilmu Ilmu Agribisnis* 5(4): 438-445.
- Sari, I. R., R.A. Umikalsum, dan N. Azmi. 2023. Keterlibatan Masyarakat dalam Pembangunan Desa Wisata di Desa Sedyo Mulyo Kecamatan Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal AGRONITAS* 5(1).

- Sianipar, R., A. Sinaga, dan R.D. Djarwowati. 2019. Pengaruh Karakteristik Pendamping Desa terhadap Diseminasi Inovasi Ayam KUB di Kecamatan Malambong Kabupaten Garut. *Prosiding Temu Teknis Jabatan Fungsional Non Peneliti* 755-760.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun dan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Sofyan, S., H. Ferdiansyah, Y. Kurniawan, dan N. Nurussaniah. 2022. Respon Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Alternatif Berbasis Teknologi Digital Oleh Komunitas Ruang Abstrak Literasi. *Journal on Teacher Education* 4(2): 356-368.
- Sondang, P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Standar Operasional Pendamping Pembinaan dan Pengendalian Tenaga Pendamping Profesional (P2TPP). 2016. Kementerian Desa PDTT.
- Sudaryanto, S. 2020. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima Dalam Pembelajaran Bahasa Indonesia (Perspektif Filsafat Pendidikan Bahasa). *Lateralisasi* 8(2): 92-99.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suhaila, S., W. Suryani, dan T. Pribadi. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)* 2(2): 153-160.
- Suhardi, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita* 4(2): 296-315.
- Sulaiman, A. 2018. Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Pembangunan Desa di Kecamatan Natar Lampung Selatan (Studi di Desa Rulung Raya Dan Desa Pemanggilan). *Skripsi*. Universitas Lampung.
- Suprijanto. 2009. *Pendidikan Orang Dewasa*. Bumi Aksara. Jakarta

- Suranto. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Susanti, M.H. 2017. Peran Pendamping Desa dalam Mendorong Prakarsa dan Partisipasi Masyarakat Menuju Desa Mandiri di Desa Gonoharjo Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. *Jurnal Integralistik* 28(1): 29-39.
- Susanto, D. 2004. Kajian Pengembangan Potensi Tenaga-tenaga Akademik Program Studi Ilmu penyuluhan Pembangunan. *Dalam buku Pengembangan Masyarakat Mandiri*. Prosiding Seminar Lokakarya Nasional. IPB. Bogor.
- Sutanto, S.H. 2017. Implementasi Program Pendamping Profesional Desa: Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Kabupaten Bojonegoro. *Cakrawala: Jurnal Litbang Kebijakan* 11(1): 49-66.
- Suwanto, S. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1): 16-23.
- Syaibani, R. 2021. Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(2): 182-187.
- Syarief, A. N. L., H. Yanfika, dan A. Mutolib. 2021. Pemahaman dan Persepsi Penyuluh Perikanan terhadap Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Penyuluhan di Kota Bandar Lampung. *Ethos: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 9(1): 53-62.
- Tahir, M. I., dan Y. R. D. Sasmi. 2019. Kinerja Pendamping Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Desa di Desa Sido Rukun dan Desa Lubuk Bumbun Kecamatan Margo Tabir Kabupaten Merangin Provinsi Jambi. *Jurnal Dharma Praja* 12(1).
- Titisheru, F., A. E. Pattiselanno, dan W. Girsang. 2021. Evaluasi Kinerja Penyuluh Pertanian Di Kota Ambon. *Agrilan: Jurnal Agribisnis Kepulauan* 9(3): 236-251.
- Triyanto, D. 2018. Analisis Kinerja Pendamping Desa Dalam Upaya Membangun Kemandirian Desa. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik* 7(2): 56-62.

- Hasanuddin, T., dan K. K. Rangga. 2022. Kinerja Penyuluh, Keberdayaan Petani dan Produktivitas Usahatani di Propinsi Lampung. *Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development*. Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional 4(1):9-17.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No. 3 Tahun 2007 tentang Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang No. 5 Tahun 1979 tentang Pemerintah Desa.
- Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.
- Utami, I. P., K.K. Rangga, H. Yanfika, dan A. Mutolib. 2021. Kinerja Pendamping Program Keluarga Harapan (PKH) Di Kota Bandar Lampung. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan* 5(1): 19-25.
- Wedadjati, R. S, dan S. Helmi. 2022. Evaluasi Kepuasan Karyawan Berbasis Herzberg's *Two Factors Motivation Theory*. *MBIA* 21(3): 246-262.
- Winkel, W.S. 2006. *Psikologi Pengajaran*. PT Gransindo. Jakarta.
- Wukir, H. 2013. *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah*. Multi Pressindo. Yogyakarta.
- Yuppentek, S. 2019. Analisis Kualitas Pelayanan Pemberian Kredit terhadap Kepuasan Pelanggan di PT. BPR Cabang Tangerang. *Jurnal Mozaik* 11(1): 18-25.
- Yuslaini, N., dan S. Juliana. 2019. Peran Pendamping Desa dalam Evaluasi Program Pendamping Desa di Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Wedana* V(2): 7-15.
- Yuwono, F.M., dan M. Hamdi. 2020. Kompetensi Tenaga Pendamping Desa Dalam Pembangunan Infrastruktur Desa di Desa Sungaituak Kecamatan Tanah Grogot. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah di Indonesia* 12(1):