

## **Kinerja Pengelolaan Dana Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala**

**<sup>1</sup>Mawar Santi, <sup>2</sup>Aries Singi, <sup>3</sup>Israfil Manata Putra, <sup>4</sup>Zubair**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan  
Ilmu Politik,

Universitas Abdul Azis Lamadjido, Palu, Indonesia.

Email Korespondensi: [rahsrafilanata.31@gmail.com](mailto:rahsrafilanata.31@gmail.com)

### **Abstrak**

Kinerja Pengelolaan Dana Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala. Dibimbing oleh Aries Singi dan Israfil Manata Putra. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana Kinerja Pengelolaan Dana Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Informan penelitian ini Aparat Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala. Teknik penentuan informan yaitu *purposive sampling*. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teori kinerja yang digunakan adalah teori dari Hasibuan yang terdiri dari Kecakapan, Usaha, dan Kesempatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecakapan dapat disimpulkan pengelola dana desa memiliki kecakapan atau kemampuan karena adanya upaya peningkatan sumber daya manusia sehingga membuat pengelola dana desa memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja. Dari usaha pengelola dana desa dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa pengelola dana desa sudah memiliki usaha dalam pencapaian kinerja, namun pengelola dana desa perlu diberikan pelatihan, bimbingan dan pendidikan untuk menunjang kualitas pekerjaannya. Sedangkan dari kesempatan sudah menunjukkan baik, ini artinya pengelola dana desa mendapatkan kesempatan kerja Serta pengelola dana desa juga dapat memanfaatkan kesempatan tersebut dengan baik untuk pencapaian kinerjanya.

**Kata Kunci:** Kinerja, Kecakapan, Usaha, dan Kesempatan.

### **Abstract**

*Performance of Lombonga Village Fund Management, Balaesang District, Donggala Regency. Supervised by Aries Singi and Israfil Manata Putra. The formulation of the problem in this research is how the Fund Management Performance of Lombonga Village, Balaesang District, Donggala Regency is. This type of research is qualitative. The informants for this research were Lombonga Village Officials, Balaesang District, Donggala Regency. The technique for determining informants was purposive sampling. Data collection methods include observation, interviews and documentation, while data analysis techniques include data reduction, data presentation and drawing conclusions. The*

*performance theory used is Hasibuan's theory which consists of Skill, Effort, and Opportunity. The research results show that it can be concluded that village fund managers have skills or abilities due to efforts to increase human resources so that village fund managers understand their duties and functions in their work. From the efforts of village fund managers in carrying out their work, it shows that village fund managers already have efforts to achieve performance, but village fund managers need to be given training, guidance and education to support the quality of their work. Meanwhile, the opportunity has shown to be good, this means that village fund managers get job opportunities and village fund managers can also make good use of these opportunities to achieve their performance.*

*Keywords: Performance, Skills, Effort, and Opportunity*

## **A. PENDAHULUAN**

Dalam penyelenggaraan pemerintahan peran aparat sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang handal sebagai pelakunya. Pemerintah dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari strategi yang dituntut untuk memenuhi keinginan-keinginan serta kebutuhan masyarakat. Berbagai kegiatan penyelenggaraan pada era globalisasi ini timbul sebagai akibat dari perubahan tata nilai kehidupan masyarakat yang majemuk sehingga dibutuhkan berbagai strategi pengembangan terhadap kinerja dan kualitas sumber daya manusia sebagai aparat pemerintah dalam mengelola sistem pemerintahan yang berdasarkan kepentingan masyarakat.<sup>1</sup>

Penyelenggaraan pemerintahan itu sendiri masih belum dilakukan secara efisien. Permasalahan yang sering muncul dalam pemerintahan adalah rendahnya kualitas kerja yang mengakibatkan aparat tidak produktif dan kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap instansi pemerintah.

---

<sup>1</sup> As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty.

Kinerja aparat sangat berperan erat dalam menjalankan tugas untuk melayani publik, pelayanan yang buruk tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja aparat pemerintah, sehingga dibutuhkan aparat yang memiliki kemampuan dan memiliki usaha yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Aparat yang memiliki kemampuan kerja tinggi serta budaya kerja aparat yang mendukung untuk menghasilkan kinerjanya. Sehingga berdampak pada pekerjaannya, budaya ini diakibatkan karena motivasi yang dimiliki setiap aparat sehingga dengan sendirinya aparat akan memiliki usaha untuk melakukan proses pekerjaan dengan baik. Aparat yang kurang termotivasi karena kurangnya pemahaman aparat atas pekerjaannya, artinya aparat tidak memiliki kemampuan sehingga aparat tersebut tidak memiliki motivasi atau usaha untuk melakukan hal yang lebih baik dalam pekerjaannya. Penguasaan atas pekerjaan akan mempermudah aparat untuk melakukan sesuatu atau melakukan inovasi dalam pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan sementara penulis di Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala belum maksimalnya aparat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga para aparat kurang termotivasi untuk melakukan yang terbaik. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Kinerja Aparat Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut maka rumusan masalah yang perlu dikaji adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Aparat Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala?

## **C. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Lokasi penelitian ini bertempat di Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala. Adapun pertimbangan dalam penentuan lokasi ini karena di tempat ini tersedia data untuk bahan dalam penyelesaian skripsi ini. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 2 (dua) bulan. Informan pada penelitian ini adalah Aparat Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala. Teknik penentuan informan yang digunakan yaitu *purposive sampling* atau mengetahui permasalahan, maka ditetapkan jumlah informan sebanyak 5 (lima) orang.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Gie, The Liang. 1995. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. kecakapan**

Kecakapan adalah salah satu penentu peningkatan kinerja pengelolaan dana desa adalah kecakapan yang dimiliki dalam mengelola kemampuan yang dimiliki yang ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk melihat kecakapan yang dimiliki pengelolaan dana desa dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kemampuannya dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan kepala desa yang menyatakan bahwa:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pengelolaan dana desa disini dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup baik namun masih ada yang perlu benahi dan hal tersebut menunjukkan masih ada yang kurang dari kemampuan pengelolaan dana desa dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan yang kurang tersebut dikarenakan dalam hasil wawancara tersebut pada disiplin ilmu pengelola dana desa yang berbeda-beda, ini artinya penempatan pengelola dana desa pada disiplin ilmunya tidak sesuai sehingga menimbulkan kemampuan pengelola dana desa menjadi kurang atau belum maksimal artinya kinerja yang dihasilkan juga belum maksimal dalam arti belum sesuai dengan yang diharapkan meskipun tupoksi yang diberikan sudah jelas. Ini diakibatkan dari kemampuan pengelola yang masih kurang di bidangnya masing-masing. Tingkat kinerja Pengelolaan dana desa sangat tergantung faktor kemampuan, di mana kemampuan pengelola dana desa itu sendiri, seperti tingkat pendidikan,

pengetahuan, pengalaman, di mana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. kinerja pengelolaan dana desa disini yang dilihat dari kemampuan pengelola dalam menyelesaikan pekerjaannya sudah memiliki kemampuan. Artinya dalam bekerja menyelesaikan pekerjaannya pengelolaan dana desa bekerja dengan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang baik dan yang diharapkan oleh pimpinannya karena hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pengelola dana desa dalam bekerja harus ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai dan mencukupi.

Hasil yang baik akan ditimbulkan atau dihasilkan jika pengelolaan dana desa dalam bekerja dapat ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai karena dengan demikian pengelola akan bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dihasilkan akan baik pula jika dalam proses penyelesaiannya tidak hanya ditunjang oleh kemampuan tetapi sarana dan prasarana yang dibutuhkan ada. Sarana dan prasarana ini misalkan dalam bentuk fasilitas pendukung seperti tempat kerja yang layak dalam arti dapat menunjang pengelolaan dana desa melakukan pekerjaan, alat-alat yang canggih serti komputerisasi yang lengkap serta sumberdaya manusia yang memadai dalam arti harus memiliki kemampuan agar dalam menghasilkan pekerjaannya tidak hanya menghasilkan kuantitas tetapi menghasilkan kualitas kerja yang diinginkan.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Hamidi. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.

Kemampuan pengelolaan dana desa yang didukung oleh sarana dan prasarana ini juga tidak akan menghasilkan kinerja jika dalam pelaksanaannya pengelolaan dana desa tidak mengetahui tugas pokok dan fungsinya dalam lembaga atau institusi yang dalam hal ini, termasuk dalam hal masalah administrasi karena jika dalam hal tersebut pengelolaan dana desa sudah mengetahui alur atau sistem yang berlaku disini maka dapat dikatakan pengelolaan dana desa dalam bekerja mengalami hambatan karena kemampuan yang kurang. Hal tersebut diakibatkan karena hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa perlunya sosialisasi masalah strategi administrasi sehingga dapat menambah wawasan pengelola dana desa mengenai hal tersebut.<sup>5</sup> Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja Pengelolaan Dana Desa Lombonga Kecamatan Balaesang kabupaten Donggala dalam hal penguasaan dan pemahaman atas pekerjaan yang diberikan sudah sangat memahami dan menguasai, ini ditunjukkan dari kinerja yang dihasilkan sudah sangat maksimal ini artinya kecapan pengelolaan dana desa sudah sangat baik.

## **2. Usaha**

Kinerja menjelaskan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh pengelolaan dana desa yang ada di dalam organisasi atau instansi pemerintah yang dilaksanakan berdasarkan usahanya. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pengelolaan dana desa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja

---

<sup>5</sup> Irawan, Prasetya. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA-LAN Press.

pengelolaan dan desa pada pembahasan analisis ini dilihat dari sikap pengelola dana desa yang berusaha.<sup>6</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usaha dari pengelolaan dan desa tidak hanya dilihat secara merata kepada pengelola dana desa namun dilihat juga dari pimpinannya. Pimpinan ini harus dapat menjadi pimpinan yang teladan bagi bawahannya, dapat membina dan mengayomi bawahannya agar dapat menghasilkan prestasi. Selain itu seorang pengelola dana desa juga harus dapat menambah wawasannya dengan cara mengikuti pendidikan formal atau merubah sikapnya untuk lebih baik dari saat ini. Hal ini menunjukkan bahwa para pimpinan disini banyak memberikan motivasi kepada bawahannya untuk dapat berusaha dalam menyelesaikan atau melakukan pekerjaannya, namun demikian hal tersebut tergantung dari pengelola dana desa sendiri, di mana hasil tersebut menunjukkan bahwa usaha pengelola dana desa dalam bekerja masih kurang. Kekurangan usaha tersebut mungkin dikarenakan kemampuan dan motivasi pengelola dana desa yang kurang atau bahkan tidak tertanam ada diri mereka. Di mana kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, dan kinerja pengelola dana desa menurutnya suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya.<sup>7</sup>

Pandangan tersebut menjelaskan bahwa kinerja dapat dilihat dari fungsi motivasi dan kemampuan, di mana jika kedua hal tersebut dilakukan maka kinerja pengelola dana desa akan

---

<sup>6</sup> Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media

<sup>7</sup> Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

mencapai tujuannya. kinerja pengelola dana desa yang dilihat dari usaha yang dilakukan pengelola dana desa dalam bekerja belum baik, ini dimaksudkan karena hasil wawancara di atas memberikan gambaran bahwa pengelolaan dana desa disini masih butuh dimotivasi atau didorong dalam bekerja. Hasil tersebut juga memberikan gambaran bahwa pengelola dana desa membutuhkan *reward* dalam pekerjaannya agar pengelola dana desa termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam menghasilkan pekerjaannya. kinerja pengelolaan dana desa dalam usaha yang dilakukan oleh pengelola dan desa melakukan pekerjaannya sudah sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Artinya pengelola dalam bekerja selalu berusaha dan bekerja berdasarkan tugas dan aturan yang ditentukan sehingga dengan demikian pengelola dana desa tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Usaha yang dilakukan pengelola dana desa merupakan hal yang biasa dan merupakan suatu yang sangat penting dalam melihat kinerja. Kinerja seseorang atau pengelola dana desa akan terlihat jika usaha yang dilakukan seseorang atau pengelola tersebut menunjukkan hasil yang baik. Hasil yang baik akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pengelola dana desa sehingga dalam melakukan pekerjaannya seorang pengelola dana desa harus memiliki usaha.<sup>8</sup>

### **3. Kesempatan**

Kesempatan kerja merupakan peluang yang didapatkan atau diberikan kepada pengelola dana desa untuk mengaplikasikan kemampuan yang dimilikinya yang tujuannya untuk dimanfaatkan demi tercapainya peningkatan kinerja dari seorang pengelola dana desa. Kesempatan kerja yang diberikan kepada pengelola dana

---

<sup>8</sup> Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

desa untuk lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya melalui kesempatan yang diberikan dan pemanfaatan kesempatan tersebut.<sup>9</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelola dana desa disini mendapat kesempatan untuk melakukan pekerjaannya. Artinya, pengelola dan desa dapat menunjukkan kemampuannya dalam bekerja kerana adanya kesempatan, bahkan pengelola dana desa diberi kesempatan dan tanggung jawab yang lebih. Tanggung jawab merupakan hal yang sangat berat namun demikian tanggung jawab tersebut diberikan kepada pengelola dana desa dapat mengekspresikan kemampuannya atas dasar tanggung jawab dan kesempatan yang diberikan kepadanya saat bekerja menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kesempatan atau tanggung jawab merupakan salah satu cara yang dapat memotivasi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih, untuk itu perlunya kesempatan ini diberikan kepada setiap pengelolaan dana desa dalam menunjang pekerjaannya sehingga apa yang dikerjakan pengelola dana desa dapat menjadi tanggung jawab yang harus dikerjakan dan pada akhirnya pengelola dan desa yang mendapat kesempatan atau tanggung jawab akan menunjukkan prestasi atau kinerjanya dalam bekerja. mengenai pengelola dana desa dalam memanfaatkan kesempatan kerja yang diberikan kepadanya menunjukkan bahwa pengelola dan desa selalu memanfaatkan kesempatan yang diberikan. Artinya dalam setiap pekerjaan pengelola dana desa selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk melakukan pekerjaan, sehingga dengan demikian pengelola dana desa dapat memanfaatkan pekerjaan tersebut

---

<sup>9</sup> Moleong, Lexy, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

secara maksimal. Namun demikian, meskipun telah diberikan kesempatan, pengelola dana desa harus lebih dapat meningkatkan kemampuannya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan sehingga kedepannya kinerja pengelola dana desa juga akan meningkat sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun pengelola dana desa lainnya.<sup>10</sup>

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan permasalahan dan hasil pembahasan, maka disimpulkan bahwa Kinerja Pengelolaan Dana Desa Lombonga Kecamatan Balaesang Kabupaten Donggala dilihat dari tiga aspek yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Kinerja pengelolaan dan desa yang dilihat dari kecakapan sudah baik pengelola dana desa memiliki kecakapan atau kemampuan karena adanya upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia sehingga membuat pengelola dan desa memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja. Kinerja yang dilihat dari Usaha pengelola dana desa dalam melakukan pekerjaan menunjukkan bahwa pengelola dana desa sudah memiliki usaha dalam pencapaian kinerja namun perlu ditingkatkan lagi karena masih ada pengelola dana desa perlu diberikan pelatihan, bimbingan dan pendidikan untuk menunjang kualitaspekerjaannya.

---

<sup>10</sup> Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri (Seri Ilmu Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Liberty.
- Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gie, The Liang. 1995. *Efisiensi Kerja bagi Pembangunan Negara: Suatu Bunga Rampai Bacaan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hamidi. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2009. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Makmur, Syarif. 2008. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, Lexy, J. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

- Riduwan. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II. Jakarta: Pringhalindo.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.