

**KINERJA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DALAM
MEWUJUDKAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
MELALUI PENGGUNAAN DANA DESA
DI KABUPATEN BELU PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Maximilianus Mario Taek

Pemerintah Daerah Kabupaten Belu
Jalan El Tari No. 1 Kelurahan Umanen, Kabupaten Belu, Indonesia
Email: maxtaek92@gmail.com

Sadu Wasistiono

Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Jl. Ir. Soekarno, Km. 20, 45363, Indonesia
Email: sadu_ws@yahoo.com

Meltarini

Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Jl. Ir. Soekarno, Km. 20, 45363, Indonesia
Email: meltarini@ipdn.ac.id

ABSTRACT

The use of Village Funds is not appropriate and there are still problems so that it has not reduced the poverty rate, this is because the guidance is not maximized by the Belu Regency PMD Office. This study aims to analyze performance of the Community and Village Empowerment Service in realizing community empowerment through the use of Village Funds. The theory used is the performance of Sinambela Lijan (2012), with indicators of productivity, responsiveness, responsibility and accountability. The approach to data analysis is the SWOT analysis with the Litmus test. This study used qualitative research method with descriptive approach, data collection techniques: interviews (17 informants) and documentation. The findings of the study indicate that human resource capacity is still low, infrastructure is still limited, lack of cross-sectoral coordination, lack of community understanding and weak institutional capacity in the village. Conclusion: The performance of the Community and Village Empowerment Service is quite good, but there are still some problems so that the authors convey several strategic issues, namely increasing the capacity of employees as trainers and facilitators so that community empowerment is more effective and maximizes the potential in the village so that it can be used to support community empowerment activities, with the aim of realizing Village independence.

Keywords: *Performance, Village Funds, Community Empowerment*

ABSTRAK

Pemanfaatan Dana Desa belum tepat dan masih terdapat permasalahan sehingga belum mengurangi angka kemiskinan hal ini karena belum maksimal pembinaan yang dilakukan Dinas PMD Kabupaten Belu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam mewujudkan pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan Dana Desa. Teori yang digunakan adalah Kinerja Sinambela Lijan (2012), dengan indikator produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Pendekatan untuk analisis data adalah analisis SWOT dengan Uji Litmus. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, teknik pengumpulan data: wawancara (17 informan) dan dokumentasi. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa kapasitas sumber daya manusia masih rendah, sarana prasarana masih terbatas, kurangnya koordinasi lintas sektor, kurangnya pemahaman masyarakat serta lemahnya kapasitas kelembagaan yang ada di Desa. Kesimpulan: kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa permasalahan sehingga penulis menyampaikan beberapa isu strategis yakni meningkatkan kapasitas pegawai sebagai pelatih dan fasilitator sehingga pemberdayaan masyarakat lebih efektif dan memanfaatkan secara maksimal potensi yang ada di Desa sehingga dapat digunakan untuk menunjang kegiatan pemberdayaan masyarakat, dengan tujuan mewujudkan kemandirian Desa.

Kata kunci: *Kinerja, Dana Desa, Pemberdayaan Masyarakat*

PENDAHULUAN

Latar Belakang. Indonesia merupakan salah satu negara yang sedang berkembang, sehingga kemiskinan menjadi suatu persoalan yang harus dihadapi dan diselesaikan oleh pemerintah. Kemiskinan merupakan suatu fenomena dalam kehidupan sosial bermasyarakat yang dialami oleh sebagian besar daerah di Indonesia, (Sri et al., 2020). Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat di zaman sekarang ini yang dikenal dengan revolusi industri 4.0 membuat orang semakin berlomba-lomba bersaing untuk mendapatkan pekerjaan yang layak sehingga dapat mengumpulkan kekayaan untuk pemenuhan kebutuhan setiap hari. Keadaan ini menciptakan ketimpangan sosial karena banyak orang yang tidak dapat bersaing akan tersingkir dari persaingan dan terjerumus dalam lingkaran kemiskinan, (Oksamulya & Anis, 2020).

Menyikapi hal ini, Pemerintah menerapkan paradigma baru yaitu Membangun dari Pinggiran. Untuk mewujudkan hal tersebut, Pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa dengan tujuan untuk mewujudkan kemandirian desa dalam pemberdayaan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, menciptakan kesejahteraan dan kehidupan

yang layak di Desa serta sebagai upaya penanggulangan kemiskinan, (Budiman & Hastangka, 2020). Namun dalam pelaksanaannya pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Belu masih menemui banyak tantangan dan masih banyak terdapat permasalahan.

Kabupaten Belu merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Nusa Tenggara Timur yang memiliki luas wilayah 1.284,94 km², terbagi dalam 12 kecamatan, 12 kelurahan dan 69 desa, termasuk 30 desa dalam 8 kecamatan perbatasan dan merupakan kabupaten yang sangat strategis dan menjadi prioritas pembangunan Nasional karena merupakan kabupaten yang berbatasan langsung dengan Negara Republik Timor Leste, namun keadaan ini tidak membuat Kabupaten Belu terlepas dari kemiskinan, (Oki et al., 2020).

Kabupaten Belu merupakan salah satu kabupaten tertinggal menurut keputusan Presiden RI hal ini dikarenakan masih banyak terdapat penduduk miskin di Kabupaten Belu, salah satu penyebab kemiskinan di Kabupaten Belu adalah masih banyak warga yang tidak memiliki kecukupan lahan pertanian, terutama warga yang eksodus dari Timor Timur, (Amanah et al., 2020).

Tabel.1.
Perkembangan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Belu

Tahun	Penduduk Miskin (Ribuan)	Persentase Penduduk Miskin (%)	Garis Kemiskinan (Rp/Capita/Bln)	Indeks Kedalaman Kemiskinan	Indeks Keparahannya Kemiskinan
2016	33.13	15.82	300.914	2.01	0.48
2017	33.91	15.92	319.280	2.17	0.45
2018	33.95	15.70	330.944	2.50	0.59
2019	34.08	15.54	349.414	2.66	0.61

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa angka kemiskinan di Kabupaten Belu terus bertambah dari tahun ke tahun hal ini mengindikasikan bahwa Dana Desa yang diberikan oleh Pemerintah Pusat belum berhasil menekan angka kemiskinan di Kabupaten Belu, hal ini dikarenakan tata kelola Dana Desa belum tepat sasaran sehingga kinerja Dinas PMD dalam hal pelaksanaan pembinaan pengelolaan Dana Desa belum optimal. Kabupaten Belu memiliki 69 desa, perkembangan pembangunan desa di Kabupaten Belu sangat lambat dan tidak konsisten hal ini dapat dilihat dari perubahan Indeks Desa Membangun (IDM) Kabupaten Belu yang berubah-ubah setiap tahunnya, (Kementerian Desa, 2019).

Kurangnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan Dana Desa dan kurangnya transparansi anggaran dana desa membuat masyarakat sulit untuk mengawasi pengelolaan Dana Desa, sehingga memberikan ruang kepada pemerintah desa untuk melakukan KKN. Masalah utama dalam pengelolaan Dana Desa adalah masalah sumber daya manusia Pemerintah Desa yang masih terbatas, karena yang menjabat sebagai kepala desa sebagian besar merupakan lulusan Sekolah Menengah Atas dan sebagian lulusan sarjana namun bukan di bidang pemerintahan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari 69 kepala desa yang menjabat latar belakang pendidikan sarjana hukum 1 orang, sarjana psikologi 1 orang, sarjana sosial 2 orang, sarjana ekonomi 3 orang, diploma III perawat 1 orang, diploma III guru 2 orang sedangkan 59 orang latar belakang pendidikan sekolah menengah atas. Faktor lain yang menjadi penyebab yakni pembinaan dan pengawasan yang dijalankan Pemerintah Daerah dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Belu masih belum berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja Dinas PMD Kabupaten Belu dalam hal pengawasan dan pemberdayaan masyarakat belum maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam organisasi, kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja sumber daya manusia yakni pemimpin organisasi dan kinerja pegawainya, sehingga kinerja suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan Sumber Daya Manusia yang memadai, (Sunarto, 2020). Berdasarkan data kepegawaian Dinas PMD Kabupaten Belu menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan pegawai kurang memadai karena dari 33 ASN didominasi oleh pegawai dengan tingkat Pendidikan SLTA, SLTP dan SMK sedangkan yang berlatar belakang pendidikan sarjana di bidang pemerintahan, sosial dan ekonomi hanya 15 orang.

Selain masalah sumber daya manusia, kunjungan kerja Dinas PMD ke desa-desa juga dipengaruhi oleh faktor topografi karena jarak dari desa ke kabupaten \pm 46,8 Km dengan kondisi jalan yang masih tergolong rusak sehingga menyebabkan rendahnya intensitas kunjungan kerja. Jumlah sarana prasarana penunjang seperti kendaraan dinas operasional yang kurang memadai juga menjadi faktor yang menyebabkan rendahnya kunjungan kerja ke desa-desa

sehingga berdampak pada rendahnya tingkat pembinaan yang diberikan oleh Dinas PMD kepada Desa.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Belu, penelitian ini difokuskan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Belu karena memiliki tugas dan di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan pembinaan sehingga segala urusan di Bidang Pemberdayaan masyarakat dan pembinaan desa menjadi tanggungjawab dari Dinas PMD.

Tinjauan Penelitian Terdahulu : penelitian ini didasari oleh beberapa penelitian yang sudah dilakukan baik dalam konteks pemberdayaan masyarakat, Dana Desa dan Konteks Kinerja. Penelitian, (Agung Anak Aricahya, n.d.) konsep pengukuran kinerja yang digunakan yakni konsep *Balanced Scorecard*, hasil temuan menunjukkan bahwa kinerja BPMD Kota Denpasar secara keseluruhan ditinjau dari empat perspektif tersebut dengan perhitungan indeks komposit berada pada kualifikasi kinerja baik dengan nilai 87,81%. Penelitian (Aziz, 2016), konsep yang digunakan untuk mengukur pengelolaan Dana Desa yakni konsep *Efektivitas*, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas

pengelolaan Dana Desa belum optimal, dikarenakan beberapa faktor yakni kapasitas dan kapabilitas SDM desa yang masih rendah, disposisi atau sikap dari pelaksana dalam tata kelola Dana Desa yang memprihatinkan seperti pelaporan penggunaan Dana Desa yang tidak sesuai dengan peruntukannya, partisipasi masyarakat belum sepenuhnya dilibatkan mulai dari proses penyusunan dokumen perencanaan. Penelitian (Setiawan, n.d.), konsep pengukuran kinerja yang digunakan yakni pengukuran kinerja dari Robertson, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPMPD Kabupaten Pelalawan dalam pengelolaan bantuan pembangunan desa yang diukur dari perspektif program dalam pengelolaan dana pembangunan desa belum bisa dikatakan baik karena belum mampu melakukan pembangunan desa secara merata yang disebabkan oleh keterbatasan anggaran dana untuk pembangunan Desa tersebut. Penelitian (Triyanto, n.d.), konsep pengukuran kinerja yang digunakan yakni Pengukuran kinerja dari Dwiyanto, hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPPT Kinerja BPPT dalam mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat di Kota Semarang sudah cukup baik, namun ada permasalahan pada dimensi responsivitas dimana dalam pelaksanaannya terkendala pada informasi

pelayanan yang kurang jelas. Penelitian (Fernandes Simangunsong, n.d.), konsep pengukuran kinerja yang digunakan yakni Pengukuran Kinerja dari Lembaga Administrasi Negara (dalam Sudarmanto 2009), hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja BPMPD dalam pelaksanaan pemilihan kepala desa serentak melalui metode electronic voting (*e-voting*) di Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan tergolong sudah sangat baik.

Pernyataan Kebaharuan Ilmiah.

Pada penelitian penulis melakukan penelitian yang berbeda yakni penelitian terhadap Kinerja dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam mewujudkan pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan Dana Desa Di Kabupaten Belu, dengan menggunakan Teori Kinerja yang dikemukakan oleh Sinambela Lijan (2012) dengan indikator pengukuran yakni : Produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kinerja Dinas dalam mewujudkan pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan Dana Desa di Kabupaten Belu Provinsi Nusa Tenggara Timur.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, (Sugiyono, 2010). Dalam penentuan sumber data penulis menggunakan *purposive sampling*. Sumber data *person* dalam penelitian ini adalah Pemerintah Desa sebagai pengelola Dana Desa, dan Pemerintah Daerah yakni Dinas PMD Kabupaten Belu yang melakukan pembinaan terhadap Desa. Pemerintah Daerah dalam sumber data *person* yang dimaksud adalah, Sekretaris Daerah Kabupaten Belu, Kepala Dinas PMD, Camat Lasiolat, Kakuluk Mesak dan Tasifeto Barat. Sementara sumber data *person* dari Desa adalah Kepala Desa Lookeu, Lasiolat, Sarabau dan Kabuna serta masyarakat dari beberapa desa di Kabupaten Belu.

Sumber data *place* adalah Dinas PMD Kabupaten Belu. Sumber data *paper* peneliti menggunakan dokumen-dokumen perencanaan, laporan-laporan, serta peraturan-peraturan terkait pengelolaan dan penggunaan Dana Desa. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara (17 informan) dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yakni analisis SWOT dengan Uji Litmus. Uji Litmus berguna untuk mengembangkan beberapa ukuran

tentang bagaimana strategisnya suatu isu, digunakan untuk menyaring isu-isu strategis. Isu-isu yang benar-benar strategis adalah isu yang memiliki skor tinggi pada semua dimensi sedangkan isu yang operasional adalah isu dengan skor rendah pada semua dimensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dana Desa merupakan salah satu sumber dana yang ada dalam struktur keuangan desa dan berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Pengelolaan keuangan desa dipahami sebagai keseluruhan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pelaporan dan pertanggungjawaban yang dianggarkan pemerintah desa dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDesa) serta dipergunakan dalam satu tahun anggaran. Dalam pengelolaan keuangan desa dikelola berdasarkan pada asas-asas atau prinsip-prinsip pengelolaan keuangan desa, yakni:

1. **Transparan** berarti informasi keuangan diberikan secara terbuka dan menyeluruh atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan;

2. Akuntabel artinya setiap tindakan atau kinerja pemerintah/lembaga dapat dipertanggung jawabkan kepada pihak-pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan akan pertanggungjawaban;
3. Partisipatif mempunyai pengertian bahwa setiap tindakan dilakukan dengan mengikutsertakan keterlibatan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lembaga perwakilan yang dapat menyalurkan aspirasinya; dan
4. Tertib dan disiplin anggaran berarti bahwa anggaran harus dilaksanakan secara konsisten dengan pencatatan atas penggunaannya sesuai dengan prinsip akuntansi keuangan di desa.

Pengelolaan keuangan desa, tidak terlepas dari tahapan-tahapan yang meliputi:

1. Perencanaan Keuangan Desa

Dalam kaitannya dengan pengelolaan keuangan desa, perencanaan dimaksud adalah proses penyusunan APBDesa. Perencanaan keuangan desa dilakukan setelah tersusun RPJM Desa dan RKP Desa yang menjadi dasar untuk penyusunan APBDesa

yang merupakan hasil dari perencanaan keuangan desa.

2. Pelaksanaan Keuangan Desa

Pelaksanaan dalam pengelolaan keuangan desa adalah rangkaian kegiatan untuk melaksanakan rencana anggaran yang telah ditetapkan APBDesa. Kegiatan pokok dalam pelaksanaan pada dasarnya bisa dipilih yaitu: Kegiatan yang berkaitan dengan pengeluaran uang, dan Pelaksanaan kegiatan dilapangan.

3. Penatausahaan Keuangan Desa

Tahap ini merupakan proses pencatatan seluruh transaksi keuangan yang terjadi dalam satu tahun anggaran. Lebih lanjut, penatausahaan keuangan mempunyai fungsi pengendalian terhadap pelaksanaan APBDesa.

4. Pelaporan dan Pertanggungjawaban Keuangan Desa

Pelaporan dan pertanggungjawaban dipahami sebagai kegiatan yang dilakukan untuk menyampaikan secara rinci baik tertulis maupun lisan atas segala pelaksanaan kegiatan kepada masyarakat dan pemerintah di atasnya.

Pelaksanaan program Dana Desa harus dengan semangat untuk tujuan mensejahteraan masyarakat desa, meningkatkan kualitas hidup masyarakat desa, penanggulangan kemiskinan serta mewujudkan kemandirian desa. Tujuan tersebut akan tercapai apabila Dana Desa yang dialokasikan dimanfaatkan oleh desa secara tepat sasaran dan benar. Pemerintah Daerah dalam Hal ini Dinas PMD Kabupaten Belu mempunyai tugas untuk pencapaian dari tujuan Dana Desa tersebut dengan melakukan pembimbingan dan pemberdayaan masyarakat dan desa.

Pada penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kendala terbesar dalam pengeloaan Dana Desa adalah masalah sumber daya manusia Pemerintah dan masyarakat desa, sehingga dibutuhkan kerja keras Pemerintah Daerah untuk ikut dalam pencapaian tujuan Dana Desa tersebut dengan melakukan pengawasan dan pemberdayaan masyarakat desa, segala urusan pemerintahan desa, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa dilaksanakan oleh Dinas PMD, sehingga segala urusan tentang desa menjadi tanggung jawab dari Dinas PMD.

Konsep kinerja yang akan digunakan untuk menganalisis kinerja Dinas PMD Kabupaten Belu dalam melaksanakan tugas tersebut adalah

konsep yang dikemukakan oleh Sinambela dengan 4 (empat) indikator yang akan dianalisis, yakni: produktivitas, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas.

Produktivitas

Menurut (Sinambela Lijan, 2012), produktivitas adalah hubungan antara *input* dan *output*. Dalam hal ini *input* berupa anggaran, tenaga kerja, sarana-prasarana, dan sebagainya, sementara *output* berupa hasil kerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Artinya bahwa produktivitas adalah proses organisasi mengubah *input*. Produktivitas dinas PMD dilihat dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.

A. Input

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak bisa dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan dari sebuah organisasi, (Sudiarti & Juliarsa, 2020). Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Dinas PMD Kabupaten Belu didukung oleh berbagai sumber daya antara lain sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang ada pada Dinas PMD

kurang memadai jika dilihat dari tingkat pendidikannya, karena sebagian besar ASN dan tenaga kontrak pada Dinas PMD memiliki strata pendidikan SLTP dan SLTA sedangkan tingkat pendidikan S1 sederajat dan S2 masih kurang. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada Dinas PMD Kabupaten Belu masih rendah sehingga berpengaruh terhadap kualitas SDM itu sendiri yang menyebabkan kurangnya pemahaman terkait tugas dan fungsinya masing-masing sehingga para pegawai selalu terjebak dalam rutinitas yang ada, sehingga perlu untuk dilakukan pembinaan terhadap mental dan peningkatan kualitas SDM, karena dalam pelaksanaan pemberdayaan masyarakat membutuhkan kompetensi khusus di bidang fasilitator dan pemberdayaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Anwas (2014:3), bahwa diperlukan agen pemberdayaan yang memiliki potensi sesuai tuntutan masyarakat dan perkembangan zaman untuk mencapai kesuksesan kegiatan pemberdayaan, (Maulana & Yuningsih, 2020).

Faktor lain yang menjadi kendala dalam pengelolaan dana desa di Kabupaten Belu adalah masalah sumber daya manusia yang ada di Desa sehingga

pemahaman terhadap program yang disusun masih sangat terbatas yang menyebabkan pengelolaan Dana Desa tidak berjalan maksimal yang pada akhirnya pemberdayaan masyarakat tidak terpenuhi.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa sebagian besar kepala desa yang ada di Kabupaten Belu berlatar belakang pendidikan SMA sehingga kemampuan ataupun pemahaman yang dimiliki terkait tata kelola Dana Desa dan terkait program-program pemberdayaan masih sangat terbatas sehingga program yang dibuat tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat yang menyebabkan pengelolaan dana desa menjadi tidak efisien dan tidak tepat sasaran. Permasalahan lain terkait sumber daya manusia yakni kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam pengoperasian komputer. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai ASN dan Tenaga Kontrak pada Dinas PMD Kabupaten Belu belum memiliki keterampilan yang baik dalam menjalankan program-program komputer sehingga dalam pelaksanaan tugas administrasi setiap hari akan terhambat dan dikerjakan oleh orang-orang tertentu saja sehingga berdampak pada penumpukan pekerjaan.

2. Anggaran

Anggaran merupakan salah satu faktor yang menjadi pendukung dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa, Dinas PMD Kabupaten Belu diberikan pagu anggaran yang cukup besar, dengan dukungan anggaran yang baik dan cukup Dinas PMD akan lebih mudah menjalankan semua program dengan baik, Berikut rincian pagu anggaran dan realisasi anggaran Dinas PMD Kabupaten Belu.

Tabel 2.
Pagu Anggaran Dinas PMD Kabupaten Belu

No	Tahun Anggaran	Pagu Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Perentase (%)
1	2017	8.489.119.097	7.741.659.965	98 %
2	2018	8.489.119.097	7.741.659.965	98 %
3	2019	8.199.157.760	7.671.065.125	97,45 %

Sumber: LAKIP Dinas PMD Kabupaten Belu, 2018-2019

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa anggaran Dinas PMD Kabupaten Belu cukup besar. Hal ini mengindikasikan bahwa keberpihakan Pemerintah Daerah terhadap program-program yang dibuat oleh Dinas PMD.

3. Sarana dan Prasarana

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas PMD Kabupaten Belu

didukung dengan sejumlah sarana dan prasarana yang kurang memadai, dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa kondisi sarana dan prasarana Dinas PMD Kabupaten Belu kurang memadai karena sebagian dalam keadaan rusak sehingga tidak bisa digunakan. Sehingga jumlah sarana prasarana yang ada tidak berimbang dengan jumlah pegawai yang ada, sebagian besar pegawai belum difasilitasi dengan peralatan-peralatan dalam pekerjaan seperti komputer, laptop ataupun kendaraan operasional.

B. Output

Menurut (Wibowo, 2008), *output* atau keluaran merupakan hasil kerja organisasi. Hasil kerja yang dicapai organisasi perlu dibandingkan dengan tujuan yang diharapkan organisasi untuk dicapai, pengukuran kinerja instansi pemerintah biasanya ditunjukkan dalam dokumen LAKIP. Pada dokumen LAKIP tersebut tercantum target-target kinerja yang hendak dicapai dalam 1 tahun anggaran, serta tingkat capaian dan realisasinya

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa Dinas PMD Kabupaten Belu pada umumnya telah mencapai target indikator kinerja utama yang ada. Namun pengukuran pencapaian target tersebut hanya sebatas hasil dari kegiatan, dan belum melihat nilai guna atau dampak dari kegiatan yang dilaksanakan, terlihat dari

target-target yang bersifat kuantitas dan bukan kualitas.

Responsivitas

Menurut (Sinambela Lijan, 2012), responsivitas menggambarkan proses interaksi masyarakat dengan organisasi, tentang bagaimana organisasi menyikapi kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi. Responsivitas menjadi suatu mekanisme organisasi berinteraksi dan berkomunikasi dengan lingkungan sekitarnya. Melalui respon tersebut, organisasi mengetahui kebutuhan dari masyarakat ataupun kebutuhan dari pemerintah desa sebagai bagian dari *input* organisasi dalam perumusan kebijakan sehingga kebijakan ataupun program yang dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam rangka untuk pencapaian tujuan organisasi. Sementara itu pencapaian tujuan erat hubungannya dengan kinerja organisasi. Dengan demikian, kinerja organisasi sangat tergantung pada bagaimana respon organisasi terhadap lingkungan dan kebutuhan dari masyarakat atau pengguna manfaat, (Ismail, 2020).

Pada dasarnya pemberdayaan membutuhkan suatu kecakapan baru seperti membuat mampu, memperlancar, berkonsultasi, bekerja sama, membimbing dan mendukung. Dari kecakapan-kecakapan tersebut, kecakapan

berkonsultasi adalah salah satu kecakapan pemberdayaan yang dapat mewujudkan tujuan organisasi terkait dengan responsivitas. Pemerintah Daerah Kabupaten Belu sangat mengenal karakteristik wilayah dan kondisi masyarakatnya. Oleh sebab itu, segala program atau kebijakan yang dibuat oleh Pemerintah Daerah harus sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Melihat hal itu maka seharusnya Dinas PMD membangun komunikasi yang baik dan memiliki daya tanggap yang cepat dalam merespon kebutuhan dari masyarakat atau pemerintah desa.

Fakta yang ditemukan di lapangan bahwa komunikasi tidak terbangun dengan baik antara Dinas PMD dengan pihak Kecamatan dan Desa, karena keterbatasan sarana prasarana dan akses yang jauh dan juga Dinas PMD sendiri masih terjebak dalam rutinitas administrasi yang ada. Kerjasama yang dibangun dengan instansi teknis terkait juga belum dilakukan dengan baik karena ego sektoral sehingga terjadi tumpang tindih program.

Responsivitas Dinas PMD Kabupaten Belu juga bisa dilihat dari bagaimana sistem umpan balik dibangun. Menurut (Wibowo, 2008), umpan balik adalah informasi tentang proses pelaksanaan kinerja individu, kelompok,

atau organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi tersebut, sistem umpan balik yang dibangun dapat berupa kotak saran, media sosial organisasi, atau sistem informasi lainnya. Berdasarkan pengamatan penulis selama melakukan penelitian di Dinas PMD Kabupaten Belu, sudah ada sistem umpan balik yang dibangun dengan Pemerintah Desa namun hanya sebatas melalui media *whatsapp* sedangkan umpan balik dengan masyarakat belum ada sehingga informasi yang didapat hanya sebatas aparat desa sedangkan masyarakat luas belum tersentuh hal ini juga bisa dilihat dari *website* dinas PMD sendiri yang tidak bisa diakses. Dengan demikian Dinas PMD masih kurang dalam menerima masukan informasi dari pihak lain dalam hal ini masyarakat terkait kinerjanya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa secara umum responsivitas Dinas PMD Kabupaten Belu cukup baik dalam hal penentuan strategi pengembangan Desa dan pemberdayaan masyarakat, namun belum maksimal, karena kurangnya komunikasi dengan masyarakat dan pihak Kecamatan, sehingga banyak program yang dilakukan oleh Desa hanya sekedar untuk penghabisan anggaran, dan juga Dinas PMD sendiri masih terjebak dalam rutinitas administrasi yang ada, hal lain

yang menyebabkan juga kurangnya kunjungan ke Desa-desanya yang diakibatkan oleh sarana transportasi yang kurang memadai dan akses jalan yang kurang baik. Sehingga pada akhirnya pelaksanaan pembinaan pengelolaan keuangan Desa masih dilakukan secara terpusat di Dinas, sehingga laporan yang disampaikan oleh Pemerintah Desa, sebagian besar merupakan kesuksesan Pemerintah Desa, namun fakta yang ada di Desa berbanding terbalik dengan apa yang dilaporkan dan jika dilihat dari umpan balik Dinas PMD terhadap kebutuhan masyarakat dan Pemerintah Desa belum memiliki sistem umpan balik yang baik.

Responsibilitas

Menurut (Sinambela Lijan, 2012), Responsibilitas merupakan tindak lanjut dari responsivitas. Tuntutan masyarakat direspon secara cepat dan dilakukan dengan tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, responsibilitas berbicara mengenai kompetensi dan keterampilan dari komponen organisasi. Konsep responsibilitas digunakan untuk mengukur kualitas teknis pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi, (Nala & Nastia, 2020).

Berdasarkan strata pendidikannya, pegawai Dinas PMD Kabupaten Belu belum memadai.

Karena sebagian besar pegawai di dominasi lulusan SLTP dan SLTA sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masih banyak yang belum paham sehingga terjadi bias dan penumpukan pekerjaan atau beban kerja pada pegawai tertentu saja.

Terkait dengan kapasitas pegawai yang ada di Dinas PMD sendiri masih sangat rendah dan perlu dilakukan pembinaan mental agar lebih proaktif, inovatif dan disiplin terhadap berbagai persoalan yang terjadi. Terkait peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara Dinas PMD Kabupaten Belu memiliki post anggaran sendiri yakni dalam post program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur melalui pendidikan dan pelatihan formal yakni Bimbingan Teknis Perencanaan Sistem Keuangan Desa yang dianggarkan setiap tahunnya, namun program yang dilakukan belum maksimal karena belum semua pegawai mengikuti program tersebut dan hasilnya yang diperoleh dari program yang dilaksanakan belum dirasakan oleh Pemerintah Desa.

Menurut (Mardikanto Totok, 2010), bahwa salah satu kunci keberhasilan pemberdayaan adalah kemampuan untuk menyesuaikan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dengan kebutuhan-kebutuhan masyarakat.

Beberapa permasalahan di atas mengindikasikan bahwa meskipun Dinas PMD Kabupaten Belu sangat produktif dalam pencapaian target kinerja, namun pencapaian target-target tersebut hanya sebatas laporan karena masih banyak persolan-persolan yang terjadi di Desa. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Dinas PMD Belu belum memiliki kemampuan sebagai fasilitator, sehingga dalam perumusan kebijakan dan regulasi masih belum maksimal.

Permasalahan lain yakni pemahaman pegawai baik staf ataupun para kasie terhadap tugas pokok dan fungsi masih sangat rendah sehingga pekerjaan diselesaikan oleh pegawai tertentu saja. Selain itu pengembangan sumber daya manusia di Dinas PMD masih kurang dan perlu ditingkatkan lagi, pengelolaan Dana Desa dilakukan secara terpusat oleh Pemerintah Desa tanpa melibatkan masyarakat luas. Masyarakat golongan tertentu saja yang dilibatkan baik dalam proses perencanaan ketika Musrenbang, maupun ketika pelaksanaan kegiatan, masyarakat jarang dilibatkan. Hal ini mengakibatkan partisipasi masyarakat yang kurang dan munculnya prasangka buruk terhadap Pemerintah Desa.

Dari fakta yang ditemukan di lapangan bahwa dalam perencanaan

program dan kegiatan yang ada Desa sebagian besar desa tidak melibatkan masyarakat secara keseluruhan melainkan hanya masyarakat golongan tertentu saja karena adanya nepotisme. Pemerintah Desa melakukan perencanaan dan pengelolaan dengan tidak memperhatikan asas-asas pengelolaan keuangan desa sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu berdasarkan asas-asas *transparan, akuntabel, partisipatif* serta dilakukan dengan tertib dan disiplin anggaran sehingga menyebabkan beberapa kepala desa di Kabupaten Belu yang terjerat kasus korupsi pada tahun 2019. Dalam hal ini asas partisipatif belum dirasakan dalam pengelolaan Dana Desa seharusnya perencanaan program pemberdayaan harus melibatkan masyarakat penerima manfaat.

Selain itu juga hampir setiap tahun, Dinas PMD Kabupaten Belu melaksanakan Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat dalam Membangun Desa, ada juga program peningkatan keberdayaan masyarakat. Hasil pelaksanaan kegiatan juga mencapai target 100% sebagaimana tergambar dalam LAKIP. Namun berdasarkan pengamatan di Lapangan dan hasil wawancara dengan beberapa anggota masyarakat ternyata partisipasi

masyarakat dalam pembangunan yang ada di Desa sangat kurang sehingga pengelolaan Dana Desa lebih dalam pengelolaan proyek dan penghabisan anggaran saja, sehingga kenyataan di lapangan bertolak belakang dengan hasil capaian target kinerja Dinas PMD.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responsibilitas Dinas PMD Kabupaten Belu cukup baik apabila disandingkan dengan capaian target-target kinerja yang ada, dikarenakan target-target tersebut masih bersifat angka-angka dari *output* program kegiatan. Sehingga motivasi pencapaian target hanya sebatas penyelesaian program kegiatan dan realisasi anggaran saja, namun jika dilihat dari manfaat yang dirasakan oleh masyarakat dan pemerintah Desa masih sangat kurang.

Akuntabilitas

Menurut (Sinambela Lijan, 2012), akuntabilitas dalam kinerja adalah pertanggungjawaban organisasi. Akuntabilitas terdiri dari 4 (empat) dimensi, yaitu akuntabilitas kejujuran dan akuntabilitas hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan. Akuntabilitas juga dapat dilihat dari proses manajemen Dinas PMD Kabupaten Belu. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa ada kerjasama yang baik antar bidang dalam

pelaksanaan tugas, meskipun dengan memanfaatkan fasilitas yang terbatas penunjang kegiatan, seperti alat transportasi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya partisipasi dari semua pegawai ketika ada pelaksanaan kegiatan oleh salah satu bidang dengan demikian, pelaksanaan tugas dan fungsi dapat terwujud dengan lebih efisien.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa proses pertanggungjawaban penggunaan anggaran sangat diperhatikan oleh pimpinan. Pertanggungjawaban realisasi anggaran Dinas PMD juga dinilai cukup baik, karena setiap tahun realisasi anggaran Dinas PMD di atas 90%. Pada Tahun 2018 realisasi anggaran sebesar 98% dan pada tahun 2019 realisasi anggaran sebesar 98,97 %. Uraian di atas menunjukkan bahwa akuntabilitas proses Dinas PMD Kabupaten Belu cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan tingkat realisasi anggaran yang cukup tinggi, pemanfaatan anggaran yang sangat efisien, serta kerjasama antar Bidang yang cukup baik.

Akuntabilitas kejujuran atau akuntabilitas hukum dilihat dari bagaimana organisasi melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar peraturan perundang-undangan dan tidak menyalahgunakan kekuasaan yang ada. Dinas PMD Kabupaten Belu dalam

pelaksanaan tugas dan fungsinya bertanggungjawab dalam penyelenggaraan urusan pemberdayaan masyarakat dan desa, Dinas PMD Kabupaten Belu tidak melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ataupun melakukan penyalahgunaan kekuasaan.

Faktor pendukung dan penghambat kinerja Dinas PMD Kabupaten Belu dalam mewujudkan pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan Dana Desa:

a. Faktor Pendukung

Keberpihakan Pemerintah Daerah terhadap program kerja Dinas PMD dalam hal dukungan anggaran, kepemimpinan organisasi yang baik, adanya loyalitas Pemerintah Desa, sikap responsif masyarakat terhadap program pemberdayaan, pelaksanaan program pemberdayaan dilakukan oleh berbagai sektor dan banyaknya potensi yang ada di Desa yang bisa dikembangkan untuk menunjang pemberdayaan masyarakat.

b. Faktor Penghambat

Kurangnya koordinasi lintas sektor, rendahnya Sumber Daya Manusia dalam bidang pengelola keuangan di Desa, rendahnya kompetensi fasilitator dan pelatih, kurangnya pemahaman masyarakat terkait program pemberdayaan, lemahnya kapasitas kelembagaan yang ada di Desa dan

kurangnya sarana-prasarana dalam kegiatan operasional.

Berdasarkan perumusan strategi dengan menggunakan metode SWOT maka diperoleh beberapa strategi peningkatan Kinerja Dinas PMD dalam mewujudkan pemberdayaan masyarakat desa melalui penggunaan Dana Desa di Kabupaten Belu sebagai berikut :

1. Memanfaatkan secara maksimal potensi yang ada di desa untuk menunjang program-program pemberdayaan masyarakat (Strategi S-O);
2. Memanfaatkan perhatian Pemerintah Daerah dengan mengajukan pengadaan sarana transportasi, pendukung kegiatan operasional untuk menunjang kegiatan pemberdayaan masyarakat (Strategi S-O);
3. Melibatkan tenaga ahli dari OPD teknis lainnya yang melaksanakan kegiatan pemberdayaan untuk memaksimalkan keterbatasan SDM dalam bidang fasilitator dan pelatih atau penyuluh (Strategi W-O);
4. Memberikan Pelatihan Kepada Aparatur Desa dan masyarakat serta memberikan pemahaman terkait program-program,

sehingga tidak ada ketergantungan pada Dana Desa (Strategi S-T);

5. Meningkatkan kapasitas pegawai sebagai pelatih dan fasilitator sehingga pemberdayaan masyarakat menjadi lebih efektif (Strategi S-T);
6. Meningkatkan koordinasi antar Sektor sehingga ada kesamaan data, komitmen dan tujuan untuk membangun kerjasama yang baik dan mencegah tumpang tindih suatu program (Strategi W-T);
7. Memanfaatkan semangat kerja dan kemampuan pegawai yang ada untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat dan Pemerintah Desa terkait penyelenggaraan pemerintahan desa, sehingga tidak terjadi penyimpangan dalam tata kelola Dana Desa (Strategi W-T);

Berdasarkan hasil Uji Litmus diperoleh 2 (dua) isu yang sangat strategis yaitu :

1. Memanfaatkan secara maksimal potensi yang ada di Desa untuk menunjang program-program pemberdayaan masyarakat;
2. Meningkatkan kapasitas pegawai sebagai pelatih dan

fasilitator sehingga pemberdayaan masyarakat menjadi lebih efektif untuk menghindari ketergantungan masyarakat terhadap bantuan-bantuan.

Diskusi Temuan Utama Penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kendala terbesar dalam pengeloaan Dana Desa adalah masalah sumber daya manusia Pemerintah dan masyarakat desa. Sehingga dibutuhkan kerja keras Pemerintah Daerah untuk ikut dalam pencapaian tujuan Dana Desa tersebut dengan melakukan pengawasann pembinaan dan pemberdayaan masyarakat desa. Dalam penelitian ini penulis menemukan bahwa Desa memiliki potensi yang sangat banyak namun belum dikembangkan dan dimanfaatkan secara maksimal karena kurangnya pengetahuan masyarakat dan bimbingan dari pemerintah. Potensi desa merupakan suatu peluang yang bisa digunakan dalam kegiatan pemberdayaan karena jika potensi yang ada di Desa dikembangkan secara optimal maka masyarakat desa tidak akan tergantung terhadap

program-program sosial yang ada. Untuk mengoptimalkan pengembangan potensi desa dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik sehingga perlu dilatih dan perlu dikembangkan lagi. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk ditindak lanjuti.

Diskusi Temuan Menarik Lainnya. Setelah melakukan penelitian penulis menemukan faktor yang menjadi penghambat dalam tata kelola dana desa dan dalam kegiatan pemberdayaan yakni lemahnya kapasitas kelembagaan yang ada di Desa sehingga menjadikan koordinasi dan hubungan kemitraan berjalan tidak maksimal. Bahkan ketidakpahaman tentang tugas dan fungsi dapat menjadikan kesalahpahaman yang justru akan menimbulkan perpecahan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dalam mewujudkan pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan dana desa di Kabupaten Belu belum maksimal karena kurangnya komunikasi yang

dibangun dengan pemerintah desa maupun masyarakat, rendahnya kapasitas SDM yang ada di Dinas PMD serta sarana prasarana pendukung yang kurang menunjang. Selain itu belum ada sistem penerimaan umpan balik dari masyarakat sebagai pengguna jasa dalam memperbaiki kinerja Dinas PMD; hal lain juga yang menjadi persolan yakni rendahnya kapasitas sumber daya manusia pada Dinas PMD sehingga kurang memahami tugas dan fungsinya masing-masing serta kurangnya pemahaman terkait pemberdayaan masyarakat yang diakibatkan oleh pengembangan sumber daya manusia yang kurang diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Anak Aricahya. (N.D.). *Analisis Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kota Denpasar Dalam Pengelolaan Bantuan Kelurahan*.
<https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Eeb/Article/View/11785>
- Amanah, S., Saleh, A., & Hubeis, A. V. S. (2020). Membangun Kapasitas Petani Lahan Marjinal Di Perbatasan Darat Indonesia (Kasus Di Belu, Nusa Tenggara Timur). *Agriekstensia: Jurnal Penelitian Terapan Bidang Pertanian*, 19(1), 11–20.
- <https://doi.org/10.34145/Agriekstensia.V19i1.420>
- Aziz, N. L. L. (2016). Otonomi Desa Dan Efektivitas Dana Desa. *Penelitian Politik*, 13.
<http://Ejournal.Politik.Lipi.Go.Id/Index.Php/Jpp/Article/View/575>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu. (2020). *Statistik Kemiskinan Kabupaten Belu*.
<https://belukab.bps.go.id/>
- Budiman, L., & Hastangka, H. (2020). Nawacita, Pancasila, Dan Ideologi Politik Pembangunan Nasional. *Civicus: Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 8(2), 148–154.
<http://Journal.Ummat.Ac.Id/Index.Php/Civicus/Article/View/3017>
- Fernandes Simangunsong. (N.D.). *Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (Bpmpd) Dalam Pelaksanaan Pemilihan Kepala Desa Serentak Melalui Metode Electronic Voting (E-Voting) Di Kabupaten Bantaeng Provinsi Sulawesi Selatan (Studi Kasus Pada Pemilihan Kepala Desa Serent*.
<https://doi.org/10.34010/Jipsi.V6i1.236>
- Fitri, Y. S., Ulfa, M., & Genjik, B. (N.D.). Pengaruh Program Keluarga

- Harapan (Pkh) Terhadap Pengentasan Kemiskinan Di Kecamatan Sepauk Kabupaten Sintang. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 9(9). <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/view/42375>
- Ismail, I. (2020). Responsivitas Pelayanan Publik Dalam Pengurusan Surat Izin Usaha Perdagangan Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (Dpmpstp) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 12. <http://makassar.lan.go.id/jap/index.php/jap/article/view/27>
- Kementerian Desa. (2019). *Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Tahun 2017,2018,2019*. <https://www.kemendes.go.id/Berita/Assets/Images/Gallery/Einfo/Skstatuskemajuandankemandiriandesapdf>
- Mardikanto Totok. (2010). *Konsep-Konsep Pemberdayaan Masyarakat*. Alfabeta. https://books.google.co.id/books?id=Waaexwaacaaj&Dq=Pemberdayaan+Mardikanto+Totok&hl=id&sa=X&ved=2ahukewi55o28_s7sahvdbsskhh9jagsq6aewahoecaqqaq
- Maulana, I., & Yuningsih, Y. (2020). Pemberdayaan Masyarakat Terhadap Kelompok Penggerak Pariwisata Di Kampung Adat Banceuy Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial Humanitas*, 2(2), 1–11. <http://52.221.78.156/index.php/humanitas/article/view/3169>
- Nala, M. M. S. J., & Nastia, N. (2020). Evaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Kecamatan Lasalimu Selatan Kabupaten Buton. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 33–40. <http://jurnal-umbuton.ac.id/index.php/jsip/article/view/527>
- Oki, K. K., Nalle, F. W., & Meomanu, P. A. V. (2020). Analisis Kemandirian Keuangan Daerah Kabupaten Belu. *Ekopem: Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/https://doi.org/10.32938/jep.v5i2.584>
- Oksamulya, A., & Anis, A. (2020). Analisis Determinan Ketimpangan Pendapatan Di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 2(1), 141–150. <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/epb/article/view/8871>
- Setiawan, D. (N.D.). *Analisis Kinerja Badan Pemberdayaan Masyarakat*

- Dan Pemerintahan Desa (Bpmpd) Kabupaten Pelalawan Dalam Pengelolaan Bantuan Pembangunan Desa Terpadu Tahun 2013-2015.* <https://www.neliti.com/id/publications/121465/Analisis-Kinerja-Badan-Pemberdayaan-Masyarakat-Dan-Pemerintahan-Desa-Bpmpd-Kabup>
- Sinambela Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi.* Graha Ilmu.
- Sri, N., Agus Budi, S., & Agung, N. (2020). *Faktor Penentu Kemiskinan Di Indonesia.*
- Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Locus Of Control Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Lpd. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1725–1737. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/Eja.2020.V30.I07.P09>
- Sugiyono. (2010). *Meode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Cetakan 1). Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397–407. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/Mea/article/view/504>
- Triyanto, D. (N.D.). *Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Prima Kepada Masyarakat (Studi Pada Kantor Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Semarang).* <https://doi.org/https://doi.org/10.32663/jpsp.v6i4.236>
- Wibowo. (2008). *Manajemen Kinerja* (Cetakan 10). Rajagrafindo Persada.