

OPTIMALISASI PENDAMPING DESA KECAMATAN TUGUMULYO KABUPATEN MUSI RAWAS

Eva Kurnia Farhan, S.IP, M.PA¹

Taufiq Adun, SE, M.SI

Drs H. Usman Mustapa, M.SI

Ilmu Pemerintahan Universitas Musi Rawas

¹Evakiki21@yahoo.com

Abstrack

The purpose of this study was to determine the optimization of village facilitators in Tugumulyo District, Musi Rawas Regency. The research method used in this descriptive study was analyzed qualitatively, data collection by observation, in-depth interviews, and documentation. The data analysis technique uses the interactive analysis model of Miles and Huberman. Based on Regulation of the Minister of Social Affairs of the Republic of Indonesia Number 3 Year 2015 Regarding Village Facilitators. The research was conducted as an input to the optimization of village facilitators as seen from the aspects of the village facilitator recruitment process, the competency of the village facilitators, the level of education and the suitability of education to support its implementation, the optimal assistance and the obstacles that hampered the implementation of the village advisors' tasks in Musi Rawas Regency. Research outputs are useful in the development of management and government organization courses, Human Resource Management, Public Service Management and Village Government Systems.

Keywords: Optimization, Village Companion

PENDAHULUAN

Desa dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan diatur oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa. Tujuannya dari Undang-Undang tersebut adalah untuk mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran ekonomi desa agar tidak selamanya tertuju di kota atau perkotaan. Untuk membangun Indonesia bisa dimulai dari desa, karena desa dapat menjadi bagian terdepan dari upaya gerakan pembangunan desa melalui otonomi desa untuk mengelola potensi sumber

daya yang ada di desa guna menunjang upaya mencapai kesejahteraan dan kemakmuran desa yang adil dan berkesinambungan.

Dalam rangka melaksanakan pembangunan desa, sesuai dengan amanat Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 3 tahun 2015 tentang Pendamping desa, desa dapat melaksanakan proses pembangunan desa dengan didampingi oleh pendamping desa, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa yang diatur dalam Pasal 1 Angka 6

Undang-undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Menurut pasal 12 Bab II Pendamping Desa melaksanakan tugas mendampingi Desa melalui mendampingi Desa dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan terhadap pembangunan Desa dan pemberdayaan masyarakat Desa, mendampingi Desa dalam melaksanakan pengelolaan pelayanan sosial dasar, pengembangan usaha ekonomi Desa, pendayagunaan sumber daya alam dan teknologi tepat guna, pembangunan sarana prasarana Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa, melakukan peningkatan kapasitas bagi Pemerintahan Desa, lembaga kemasyarakatan Desa dalam hal pembangunan dan pemberdayaan masyarakat Desa, melakukan pengorganisasian di dalam kelompok-kelompok masyarakat Desa, melakukan peningkatan kapasitas bagi Kader Pemberdayaan Masyarakat Desa dan mendorong terciptanya kader-kader pembangunan Desa yang baru, mendampingi Desa dalam pembangunan kawasan perdesaan secara partisipatif dan melakukan koordinasi pendampingan di tingkat kecamatan dan memfasilitasi laporan pelaksanaan pendampingan oleh Camat kepada Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) mulai 26 hingga 31 Desember 2017 membuka pendaftaran untuk penerimaan 13053 Tenaga Pendamping Profesional (TPP) atau

Tenaga Pendamping Desa Tahun Anggaran 2017. Pendaftaran calon TPP dilaksanakan secara *online* melalui *website* resmi pendamping pada 2017. Dilaksanakan pada tanggal 26 Agustus hingga 31 Agustus mendatang. Ketentuan dan persyaratan pendaftaran dapat dilihat pada <http://pendamping2017.kemendes.go.id/home.php>.

Lebih lanjut, dalam lama tersebut disampaikan bahwa Kemendesa PDTT membutuhkan Pendamping Lokal Desa (PLD), Pendamping Desa Pemberdayaan (PDP), Pendamping Desa Teknik Infrastruktur, Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat Desa (TA-PMD), Tenaga Ahli Infrastruktur Desa (TA-ID), Tenaga Ahli Pembangunan Partisipatif (TA-PP), Tenaga Ahli Pengembangan Ekonomi Desa (TA-PED), Tenaga Ahli Pengembangan Teknologi Tepat Guna (TA-TTG) dan Tenaga Ahli Pelayanan Sosial Dasar (TA-PSD).

Adapun rincian yang dibutuhkan setiap provinsi adalah sebagai berikut: 1. Aceh: 328 Kuota; 2. Bali: 104 Kuota; 3. Banten: 138 Kuota; 4. Bengkulu: 182 Kuota; 5. DI Yogyakarta: 193 Kuota; 6. Gorontalo: 120 Kuota; 7. Jambi: 228 Kuota; 8. Jawa Barat: 1.185 Kuota; 9. Jawa Tengah : 2.423 Kuota; 10. Jawa Timur: 1.163 Kuota; 11. Kalimantan Barat: 366 Kuota; 12. Kalimantan Selatan: 496 Kuota; 13. Kalimantan Tengah: 411 Kuota. Selain itu: 14. Kalimantan Timur: 337 Kuota; 15. Kalimantan Utara: 131 Kuota; 16. Kepulauan Bangka Belitung: 78 Kuota;

17. Kepulauan Riau: 109 Kuota; 18. Lampung: 373 Kuota; 19. Maluku: 177 Kuota; 20. Maluku Utara: 141 Kuota; 21. Nusa Tenggara Barat: 130 Kuota; 23. Nusa Tenggara Timur: 287 Kuota; 24. Papua: 634 Kuota; 25. Papua Barat: 486 Kuota; 26. Riau: 246 Kuota. Selanjutnya 27. Sulawesi Barat: 90 Kuota; 28. Sulawesi Selatan: 514 Kuota; 29. Sulawesi Tengah: 315 Kuota; 30. Sulawesi Tenggara: 263 Kuota; 31. Sulawesi Utara: 185 Kuota; 32. Sumatra Barat : 196 Kuota; 33. Sumatra Selatan: 336 Kuota; dan 34. Sumatra Utara: 688 Kuota.

Dari uraian masalah kuota setiap provinsi diatas, dapat diketahui bahwa jumlah pendamping desa di Indonesia sebanyak 13015 (tiga belas ribu lima belas) pendamping desa yang tersebar di setiap provinsi, sedangkan untuk Sumatera Selatan terdiri dari 336 (tiga ratus tiga puluh enam) Kuota, hal ini tentu untuk menetapkan siapa yang layak diangkat menjadi tenaga pendamping desa perlu dilaksanakan proses rekrutmen yang benar, dan perlu ada standar kompetensi, tingkat pendidikan yang benar-benar dapat optimal dalam memberikan pendampingan desa.

Pemerintah Kabupaten Musi Rawas sebagai daerah otonom yang berada di wilayah provinsi Sumatera Selatan menurut kepala dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Kabupaten Musi Rawas memiliki 38 (Tiga puluh delapan) Pendamping desa yang mendampingi 186 (seratus delapan puluh enam) desa

terdiri dari 14 (empat belas) kecamatan di Kabupaten Musi Rawas. Dari 14 kecamatan peneliti tertarik pada Kecamatan tugumulyo yang terdiri dari 17 desa dan 1 kelurahan, dengan pendamping Lokal Desa (PLD) berjumlah 5 orang dan pendamping sedangkan pendamping di tingkat kecamatan sebanyak 3 orang. Jadi pendamping desa yang di wilayah kecamatan Tugumulyo sebanyak 8 orang dengan jumlah 17 desa dan 1 Kelurahan, sedangkan ditinjau berdasarkan observasi peneliti di lapangan antar satu desa dengan desa tetangga jaraknya berdekatan.

Dalam melaksanakan tugasnya para pendamping desa harus turun dan bersama-sama kepala desa (KADES) menjalankan program pembangunan yang ada sebagai wujud pertanggungjawaban gaji yang didapat dari negara. Lebih lanjut kepala Dinas PMD meminta agar dilakukan evaluasi terhadap pendamping desa di kabupaten Musi Rawas, dan jika mereka tidak cakap dan memberikan kontribusi maksimal. Sehingga diharapkan jika memberikan pendampingan maksimal tentunya geliat pembangunan di desa semakin cepat.

Sementara itu, Ketua Dewan Perwakilan Rakyat (DPRD) Kabupaten Musi Rawas, Yudi Pratama Meminta agar pendamping desa dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya, terutama dalam hal memberikan pendampingan dan arahan mengenai pengelolaan dana desa (DD) oleh kepala desa agar dapat tepat sasaran.

Selanjutnya Dewan meminta agar pendamping desa benar-benar menjalankan perannya, dan jangan sampai para pendamping desa tersebut hanya memanfaatkan profesinya untuk kepentingan pribadi atau bersekongkol menyetor dana desa tersebut.

Dari uraian diatas maka dapat diketahui bahwa dari jumlah pendamping desa di Kabupaten Musi Rawas sebanyak tiga puluh delapan orang yang belum seimbang dengan jumlah kecamatan sebanyak empat belas dan desa sebanyak seratus delapan puluh enam di Kabupaten Musi Rawas, dan dapat diketahui juga bahwa ada keraguan dari pemerintahan Kabupaten Musi Rawas yang dalam hal ini di kemukakan oleh kepala DPMD dan ketua DPRD terhadap pendamping desa, yang mempertanyakan apakah pendamping desa dapat memberikan pendampingan yang optimal atau tidak dari rasio pendamping desa dengan jumlah kecamatan dan desa tersebut. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana optimalisasi pendamping desa dalam peningkatan sumber daya manusia di kecamatan tugumulyo Kabupaten Musi Rawas?"

TINJAUAN TEORI

Pendamping desa adalah seseorang yang berupaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan,

program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa.

Dalam Jurnal Ilmiah Maria Christina Tahun 2017 dengan Judul Kinerja Pendamping Desa dalam peningkatan pembangunan Desa di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah.

“Program pendampingan desa merupakan program yang bertujuan mempercepat pembangunan desa. Namun, dalam pelaksanaan pendampingan desa tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini terjadi karena dalam pelaksanaan pendampingan desa, Pendamping Lokal Desa tidak memiliki pengalaman kerja dan pengetahuan mengenai pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat. Pendamping Lokal Desa juga tidak mengetahui tugas dan fungsinya. Selain itu, Pendamping Lokal Desa tidak melaksanakan pendampingan dan hanya terfokus pada penyusunan laporan kerjanya.”

Menurut W.J.S Poerwadarminta (2008, h.986) Optimalisasi adalah proses cara dan pembuatan untuk mengoptimalkan menjadi paling baik, paling tinggi. Jadi optimalisasi adalah sebuah proses, cara dan peebauatan (aktivitas/kegiatan) untuk mencari solusi terbaik dalam beberapa masalah dimana yang terbaik sesuai dengan kriteria tertentu.

Menurut winardi (dalam Pajri, 2015, h.6) bahwa optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan. Jadi peneliti menyimpulkan optimalisasi adalah tindakan untuk

memperoleh hasil yang terbaik dengan keadaan yang diberikan dalam desain, konstruksi dan pemeliharaan dari sistem teknik, harus diambil beberapa teknologi dan keputusan managerial dalam beberapa tahapan. Tujuan akhir dari keputusan ini adalah meminimalkan upaya yang diperlukan atau untuk memaksimalkan manfaat yang diinginkan.

Dan peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam, suatu sistem. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil.

Perencanaan Pembangunan

Menurut affudin (2012, h.87) perencanaan pembangunan merupakan tugas pokok dari administrasi atau manajemen pembangunan. Perencanaan diperlukan karena kebutuhan pembangunan lebih besar daripada sumber daya yang tersedia, sehingga dalam proses pembangunan bisa mencapai tujuan yang efektif dan efisien sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pada dasarnya perencanaan sebagai salah satu fungsi manajemen adalah proses pengambilan keputusan dari sejumlah pilihan, untuk mencapai satu tujuan yang dikehendaki. Perencanaan pembangunan pada umumnya harus memiliki, mengetahui

dan memperhitungkan beberapa unsur pokok yaitu :

- 1) tujuan akhir yang ingin dicapai ;
- 2) sasaran-sasaran dari prioritas untuk merealisasikan tujuan akhir;
- 3) jangka waktu yang diperlukan dalam menacapai sasaran-sasaran tersebut;
- 4) masalah-msalah yang dihadapi;
- 5) modal dan sumber daya yang aka digunakan, serta pengalokasiannya;
- 6) kebijaksanaan-kebijaksanaan untuk merealisasikan;
- 7) orang, organisasi atau badan pelaksananya; dan
- 8) mekanisme pemantauan, evaluasi dan pengawasan pelaksanaan.

Untuk dapat melakukan perencanaan dengan baik diperlukan informasi yang memadai, seperti statistik. Dari jangka waktunya, perencanaan dapat bersifat jangka panjang, menengah dan pendek. Dilihat dari arus informasi, perencanaan dapat bersifat dari atas ke bawah (top down), dari bawah ke atas (bottom up) atau kedua-duanya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau human resource department.

Pemanfaatan sumber daya manusia adalah proses kegiatan pimpinan yang bermaksud mempekerjakan pegawai yang memberi prestasi cukup dan tidak mempekerjakan pegawai yang tidak bermanfaat. Pegawai yang menunjukkan kemungkinan memberi manfaat diusahakan agar kemungkinan itu menjadi kenyataan, dengan jalan memotivasi pegawai. Pegawai yang tidak memberi manfaat diberhentikan atau dipensiunkan.

Kompetensi Profesional SDM Global

Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran Sumber Daya Manusia dalam organisasi atau perusahaan, SDM sebagai faktor penentu organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan Kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu hal ini akan menentukan kualitas

SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan itu sendiri.

Keberhasilan dari sebuah kerja merupakan suatu sasaran yang ingin didapatkan oleh individu. Namun, proses untuk mendapatkan keberhasilan dari sebuah pekerjaan bisa mempercepat atau memperlambat dalam mencapai hasil yang diharapkan. Kompetensi dari individu dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya :

Kualitas dan kemampuan individu yaitu merupakan hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, tingkat pendidikan, kesesuaian pendidikan yang dimiliki, etos kerja, motivasi kerja, dan kondisi fisik pegawai (individu). Kualitas dan kemampuan pegawai yang baik bisa didapatkan dari proses rekrutmen yang benar dan sesuai dengan standar penerimaan pegawai serta adanya pelatihan, .

Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan sarana kerja dan lingkungan kerja. Dengan adanya sarana kerja dan lingkungan kerja yang baik akan membuat kinerja dari pegawai (individu) meningkat. (Simanjuntak,2011)

Selain itu, simanjuntak juga mengatakan bahwa kemampuan manajemen dalam penggunaan sumber-sumber daya secara maksimal dan menciptakan sistem kerja secara optimal, akan menentukan tinggi rendahnya produktivitas kinerja sumber daya manusia.

Dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia tingkat pendidikan dan pelatihan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan peningkatan kompetensi masyarakat global. Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, efektif dan psychomotor. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relative lama.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Pendidikan juga merupakan usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pengembangan sumber daya bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau penelitian yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan skill, dan proses kerja yang diterapkan. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan professional individu. Melalui pendidikan seseorang

dipersiapkan untuk memiliki bekal agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Selanjutnya, Pelatihan merupakan suatu usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang memiliki pegawai merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, pegawai dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berkarya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan bagi seseorang dalam melaksanakan sesuatu tugas tertentu untuk mencapai tujuan. Dengan pengembangan melalui pelatihan akan terjamin tersedianya tenaga-tenaga dalam perusahaan yang mempunyai keahlian, terlatih dan terdidik, menjamin

mempergunakan pikirannya dengan kritis.

Disamping hal tersebut latihan membantu stabilitas pegawai dan mendorong mereka untuk memberikan jasanya dalam waktu yang lama. Bila pegawai-pegawai dilatih untuk merealisasikan potensi dirinya, maka hal itu akan memperbaiki moral dan kerja karyawan.

Para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien dan efektif, bila mereka sebelum bekerja menerima latihan dahulu di bawah pengawasan seorang pengawas dan instruktur ahli. Pelatihan perlu dilaksanakan secara sistematis demi memperoleh dan mencapai hasil pekerjaan yang lebih baik.

Pelatihan juga bertujuan agar peserta pelatihan cepat berkembang, sebab sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa adanya suatu pendidikan khusus. Ini membuktikan bahwa pengembangan diri akan lebih cepat melalui pelatihan.

Pelatihan biasanya dimulai dari orientasi yakni suatu proses dimana para pegawai diberi informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Pelatihan menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, keahlian dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pegawai, juga memberikan instruksi-instruksi untuk mengembangkan keahlian yang

langsung dapat digunakan oleh para pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada jabatan yang didudukinya. Pelatihan merupakan salah satu topik yang sangat penting. Pelatihan adalah salah satu aspek penting dalam usaha meningkatkan keunggulan bersaing organisasi. Adanya perubahan-perubahan lingkungan kerja, dan mencapai produktivitas kerja yang lebih baik. Melalui pelatihan, karyawan dapat terbantu mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang ada, dapat meningkatkan keseluruhan karier karyawan dan dapat membantu mengembangkan tanggung jawabnya pada saat ini maupun di masa mendatang. Sehingga ada beberapa alasan mengapa pelatihan harus dilakukan atau menjadi bagian yang sangat penting.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dianalisis secara kualitatif. Sedangkan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini. Metode ini bertujuan untuk menemukan data yang faktual, mendalam tentang gejala yang ada mengenai optimalisasi pendamping Desa yang dilaksanakan di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Gejala yang ada mengenai optimalisasi pendamping desa di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas. Jadi tolok ukur penelitian ini, sebagai berikut:

1. pengelolaan Sumberdaya Manusia yang mengelola Badan Usaha Milik Desa dalam rangka memberikan layanan kepada masyarakat. Pengelolaan sumber daya manusia adalah pengelolaan Sumber Daya Manusia Pendamping desa melalui pendidikan formal, informal, pelatihan internal dan eksternal, agar dapat memberikan kontribusi positif dari pemerintah desa Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa melalui pendapatan asli desa, pengolahan potensi desa sesuai dengan, kebutuhan masyarakat dan Menjadi tulang punggung pertumbuhan dan pemerataan ekonomi pedesaan.
2. Peranan Pemerintah Desa dalam mengelola pendamping desa, Peranan Pemerintah Desa adalah peranan sebagai regulator dalam pembuatan peraturan desa.
3. Sedangkan informan dalam penelitian ini menggunakan sampel bertujuan atau Purposive sampling yaitu Unsur pendamping desa dan dinas yang terlibat dalam proses pendampingan desa.
4. Informan-informan yang ditentukan di atas adalah orang-orang yang berkompenten untuk memberikan informasi pada penelitian ini. Pertimbangan lain, informan merupakan orang-orang yang terlibat aktif atau bersentuhan langsung dalam mengoptimalkan tugas pendamping desa dan data sekunder yang bersumber dari dokumen-

dokumen yang relevan dengan fokus penelitian ini.

5. Proses pengumpulan data dengan teknik pengumpulan data melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman dengan reduction (Reduksi data), Data display (Penyajian data), Conclution Drawing/Verification (penarikan kesimpulan)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Optimalisasi pendamping desa dalam meningkatkan Sumber daya manusia di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas.

Dalam Penelitian dilapangan mengenai Optimalisasi Pendamping Desa di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dilakukan dengan cara melakukan observasi, wawancara, dan dokumnetasi kepada informan yang telah ditetapkan antara lain Pendamping lokal desa, pendamping pemberdayaan desa, tenaha ahli infastruktur desa, Tenaga Ahli pembangunan Partisipasi desa, Tenaga ahli pembangunan ekonomi desa, tenaga ahli ahli pembangunan tepat teknologi tepat guna dan pendamping tenaga ahli pelayanan sosial dasar, Kepala desa maatar, kepala desa, kepala desa trikoyo, kepala desa Nawansasi, Kepala desa kepala desa widodo, kepala desa mataram, dan Camat Tugumulyo, Kasi PMD kecamatan Tugumulyo dan

sekretaris BPMD Kabupaten Musi Rawas.

1. Pelatihan

Berdasarkan observasi dilapangan mengenai penaming desa ditinjau dari Pelatihan adalah suatu proses dimana para pegawai diberikan informasi dan pengetahuan tentang kepegawaian, organisasi dan harapan-harapan untuk mencapai performance tertentu. Dari hasil observasi dilapangan dengan Pendamping lokal desa (PLD), pendamping pemberdayaan desa (PDP), tenaga ahli infrastruktur desa (PDTI), Tenaga Ahli pembangunan Partisipasi desa, Tenaga ahli pembangunan ekonomi desa (TA-PEM), tenaga ahli pembangunan tepat teknologi tepat guna (TA-TTG) dan pendamping tenaga ahli pelayanan sosial dasar (TA-PSD) sebagai berikut:

“iya, sudah melakukan pelatihan di hotel Daira Palembang pada tanggal 30 oktober dan 11 november pada tahun 2016 yang menjadi narasumber dari Satker P3MD Dinas Pemberdayaan Masyarakat desa Propensi Sumatra Selatan, sesuai dengan bidang masing-masing, pelatihan sangat mendukung dengan peningkatan tugas pendamping desa. Dengan Materi 1. Visi Undang-undang, 2. Prodak Hukum Desa, 3. Sistem pembangunan desa, 4. Pengembangan wilayah Desa. Dan 5. Pendamping Pemberdayaan Masyarakat Desa. Dari materi ini memahi bagaimana tujuan peran penampingan desa sebagai fasilitator.”

Dari hasil wawancara dan observasi, maka peneliti menarik

kesimpulan mengenai pelatihan pendamping desa adalah pendamping desa sudah melakukan pelatihan terkait dengan pendampingan desa dan sesuai dengan bidang masing-masing. Dengan dokum yang didapatkan dilapangan berupa surat undangan pendamping desa, materi modul pelatihan desa dan foto-foto kegiatan pendamping desa.

Selanjutnya dikaitkan Menurut Simanjuntak 2011, kuliatas dan kemampuan pegawai yang baik bisa didapat dari proses rekrutmen yang benar dan sesuai dengan standar penerimaan pegawai serta adanya pelatihan. Dari kesimpulan sementara dalam penelitian ini mengambil kesimpulan adalah sudah optimal pendamping desa di kecamatan tugumulyo Kabupaten Musi Rawas dengan didukung dengan Peraturan Kementrian Nomor 3 tahun 2015 tentang pendamping desa.

2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil observasi dengan latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai sebagai suatu yang mempengaruhi kinerja pegawai atau profesional seseorang apakah seseorang tersebut adalah ahli dibidangnya atau tidak. Berdasarkan Hasil Wawancara dengan kepala desa mataram, kepala desa trikoyo, kepala desa Nawansasi, dan Kepala desa widodo. Sebagai berikut:

“Kesesuaian Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pendamping desa dalam bidangnya tidak sesuai, karena tingkat pendidikan pendampingan ada yang S1 satu 2 orang dan D III satu

orang dan SLTA lima orang. Mengenai jurusan dalam pendampingan tidak ada ketentuannya didalam aturan permen nomor 3 tahun 2015 tentang pendamping desa dan sesuai dengan syarat-syarat yang ada didalam pendamping desa.

Selanjutnya wawancara dengan pendamping desa dengan PLD di wilayah Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas, sebagai berikut:

“pada saat saya mendaftar menjadi pendamping desa dengan formasi jabatan anatar lain., Pendamping lokal desa (PLD) minimalnya SLTA / Sederajat, pendamping pemberdayaan desa(PDP) minimal DIII, tenaga ahli infastruktur desa (PDTI) minimal DIII teknik sipil dan teknik Arsitektur, tenaga ahli pembangunan masyarakat (TA-PMD) minimal S1, tenaga ahli Infastruktur (TA-ID) minimal S1 teknik sipil, Tenaga Ahli pembangunan Partisipatif desa(TA-PP) SI, Tenaga ahli pembangunan ekonomi desa(TA-PEM) minimal S1, tenaga ahli pembangunan tepat teknologi tepat guna (TA-TTG) S1bidang teknologi pertanian dan pendamping tenaga ahli pelayanan sosial dasar (TA-PSD) minimal S1

bidang pendidikan dan kesehatan Setelah rekrutmen pendamping desa Dalam pelaksanaan tugas jadi pendamping desa sesuai dengan penempatan wilayah kerja dan tempat tinggal karena pendamping desa memahami mengenai potensi desa dan karekter desa setempat, karena pemerintah berpendapat dengan acuan tersebut. Sehingga pendamping lokal desa juga dilihat dari KTP waktu persyaratan dalam pendaptaran dari situ ajuan dari kementrian desa.

Dari hasil wawancara dan observasi diatas, maka disimpulkan bahwa pendidikan sesuai dengan sayarat yang ditentukan oleh kementrian desa dengan dokumen yang terkait dan kesesuai dengan pendamaping desa adalah SLTA, DIII, S1 sesuai dengan jurusan yang ada dan minimal SDM yang ada di desa dengan disesuaikan tempat tinggal masing-masing, sehingga bisa mengetahui proses dari perencanaan pembangunan desa dan pelaksanaannya, dan mengetahui potensi yang akan dikembangkan di desa untuk kemajuan desa dan menghasilkan Pendapatan masyarakat desa dan pendapatan Asli desa. Berdasarkan pendidikan pendamping desa antara lain

Tabel 1

Tingkat Pendidikan Pendamping Desa di Kecamatan Tugumulyo Kabupaten Musi Rawas

No	Pendidikan	Jabatan
1.	S1 Ilmu Komuikasi	Teknis pemberdayaan
2.	S1 pertanian	Teknis Infastruktur dan pembangunan
3.	S1 Pertanian	Teknik pemberdayaan

Dari Tabel 4.1 diatas bahwa, pendamping teknis di tingkat kecamatan sudah sesuai dengan tingkat pendidikan, berdasarakan jenjang pendidikan sarjana untuk penamping desa. sedangkan pendamping lokal desa ada 5 orang yang terdiri dari Sarjana 3 orang, deplomat 1 orang dan SLTA 1 orang.

Menurut Simanjuntak (2011) dalam peningkatan kualitas dan kemampuan pegawai perlu ada salah satu aspek peningkatan tersebut dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai. Pendidikan merupakan usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa dan mencapai tingkat hidup atau kehidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Pengembangan SDA bahwa nilai-nilai kompetensi sesorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengalaman, pengembangan atau penelitian yang beroerentasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengalaman skill, dan proses kerja yang diterapkan, karena dapat pengaruh pada diri sendiri maupun organisai kerja. Sehingga pendidikan pengaruh terhadap kinerja para pegawai untuk melaksnakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah di tetapkan dalam organisasi.

Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi peneliti menyimpulkan sementra bahwa tingkat pendidikan sudah optimal sesuai dengan syarat yang ditentukan oleh kementerian desa, pembangunan daerah tertinggal dan transmigrasi republik Indonesia.

Dengan didukung teori simanjuntak merupakan usaha yang atau kemampuan dalam menjalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain untuk tercapinya suatu organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, penelitian ini mengenai optimalisasi pendamping desa dalam peningkatan sumber daya manusia di kecamatan tugumulyo Kabupaten Musi Rawas sudah optimal sesuai dengan ditinjau dari segi indikator pelatihan dan pendidikan dengan di dukung oleh peraturan menteri nomor 3 tahun 2015 tentang pendaming desa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku

- Ali, Muhammad aidi, 2014. Analisis Optimalisasi Pelayanan Kunsumen Berdasarkan Teori Antrian pada Kaltimgps.com di Samarind. E-jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 3 2014 : 346-357.
- Batinggi, Ahmad, dan Achmad, Badu. 2011. Manajemen Pelayanan Umum. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Creswell, John W. 2010. Edisi ke-1. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed, Yogyakarta.
- Fahlevi, Reza. 2017. Kewenangan Pendamping Desa dalam Rangka Penyelenggaraan Pemerintahan Desa (Studi Di Desa Pugung Rahajo Kabupaten Lampung Timur. <https://www.unilak.ac.id> (diakses 30 September 2017).

- Harbani, P. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Alfabeta, CV. Bandung.
- Hardiansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Buku Gaya Media.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*. Pembaharuan, Yogyakarta
- L.H, Fitriani. 2011. *Membangun Desa Idaman*. Klaten : Macanan Jaya Cemerlang.
- M. Manulang. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- M, S.P Hasibuan . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Maria Christina. 2017. *Kinerja Pendamping Desa dalam peningkatan pembangunan desa dikecamatan kalirejo Kabupaten Lampung Tengah*. <https://www.unilak.ac.id> (diakses 25 Oktober 2017)
- Media Cetak Harian Silampari, Rabu, 13 Spetember 2017 (Diakses Tanggal 30 September 2017)
- P.J.Simanjuntak . 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Edisi 3*. Jakarta: FE UI.
- R.Adisasmita. 2006. *Membangun Desa Partisipatif*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- S.Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Septi winarsih, Ratminto dan Atik. 2007. *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sulistiyani, AT dkk. 2011. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Gava Media. Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2012. *Good Governance dan Good Corporate Governance*, Mandar Maju. Bandung.
- Sugiono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, CV. Bandung.
- Surjadi. 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*. Bandung: PT. Bumi Aditama
- Peraturan Perundang-undangan
Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa.
Undang-Undang RI No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.
Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2015 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 43 tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015 tentang pendamping desa.
Keputusan Menteri Pendayagunaan aparatur Negara Nomor: 63/KEP/M.PAN/7/2003 Tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik.

Acknowledgement

Terima kasih penulis ucapkan kepada Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, melalui LLDIKTI wilayah II, yang telah memberikan dana hibah penelitian dosen pemula Tahun 2018/2019 kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menghasilkan artikel ini.