Suluh Pembangunan: Journal of Extension and Development **ISSN (print) 2714-8351**
Vol. 7 No. 01, April 2025, Hal. 21 - 31 **ISSN (online) 2686-1488**

Hubungan Karakteristik Pendamping Desa dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa dalam Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Kabupaten Pesawaran

Relation between the Characteristics of Village Facilitators And The Performance of Village Facilitators in the Village Community Development and Empowerment Program (P3MD) in Pesawaran Regency

Oleh:
Ade Yulistiani[1], Sumaryo Gitosaputro[2], Dewangga Nikmatullah[2], Tubagus Hassanudin[1], Kordiyana K. Rangga[3]
[1]Program Studi Magister Penyuluhan dan Pembangunan/Pemberdayaan Masyarakat Universitas Lampung
[2]Program Studi Magister Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung
[3]Program Studi Penyuluhan Pertanian, Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian, Universitas Lampung
Jl. Sumantri Brojonegoro 1, Bandar Lampung, 35145, Lampung, Indonesia
*email: adeyulistia28@gmail.com

Received: June 12, 2024; Revised: February 21, 2024; Accepted: March 15, 2025

ABSTRAK

Pembangunan merupakan upaya untuk mewujudkan tujuan negara Republik Indonesia yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 tetapi masih belum merata ke seluruh penjuru wilayah di Indonesia sehingga perlu adanya pendampingan masyarakat desa. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja pendamping desa dan menganalisis hubungan karakteristik pendamping desa dengan kinerja pendamping. Analisis data yang digunakan menggunakan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam..penelitian ini adalah Pendamping Desa Pemberdaya (PDP) Pendamping Lokal Desa (PLD). Responden penelitian sejumlah 59 perangkat desa dan 1 tenaga ahli untuk menilai kinerja 16 Pendamping Desa Pemberdaya (PDP) dan 28 Pendamping Lokal Desa (PLD). Pengambilan data dilaksanakan pada Agustus 2021. Metode analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui variabel yang berhubungan dengan kinerja pendamping desa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja PLD di Kabupaten Pesawaran dalam pelaksanaan P3MD masuk dalam kategori tinggi dan kinerja PDP di Kabupaten Pesawaran masuk dalam kategori menengah Hal tesebut ditunjukkan dari hasil penilaian indikator kinerja pendampingan PLD yang aktif dalam memfasilitasi pelaksanaan pembangunan desa dan PDP melengkapi pendampingan oleh PLD. Tingkat pendidikan non formal, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak tempat tinggal pendamping dan hubungan interpersonal pendamping berhubungan nyata dengan kinerja pendamping desa di Kabupaten Pesawaran.

Kata kunci: Kinerja, Pemberdayaan, Pendamping Desa

ABSTRACT

Development is an effort to realize the goals of the Republic of Indonesia as stated in the 1945 Constitution but are still not evenly distributed to all corners of Indonesia so that there is a need for village community assistance. This study aims to examine the performance of village assistants and analyze the relationship between village assistant features and assistant performance. Analysis of the data used using descriptive quantitative. The population in this research is Village Empowerment Facilitators (PDP) Local Village Facilitators (PLD). Respondents to this study were 59 village officials and 1 expert to assess the performance of 16 Empowerment Village Facilitators (PDP) and 28 Local Village Facilitators (PLD). Data collection...was carried out in August 2021. The data analysis method used was was usin Rank Spearman correlation analysis to find out variables...related to the performance of village assistants. The results of the study show that the performance of PLD in Pesawaran District in the implementation of P3MD is in the high category and the performance of PDP in Pesawaran Regency is in the medium category. support from PLD. The level of non-formal education, the level of work discipline, the number of attenuation villages, the distance where the companion lives and the companion's interpersonal relationship are significantly related to the performance of the village assistant in Pesawaran District.

Keywords: *Performance, Empowerment, Village Facilitator*

PENDAHULUAN

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

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 menjadikan desa memiliki kewenangan dalam mengatur kepentingan masyarakatnya melalui dana desa yang merupakan fasilitas dalam memercepat pembangunan desa. Menindaklanjuti peraturan perundangan tersebut, Kementerian Desa Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (Kemendes PDTT) mengeluarkan Peraturan No. 3 Tahun 2015 tentang Pendampingan Desa yang kemudian dilengkapi dengan Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019 tentang Pedoman Umum Pendampingan Masyarakat Desa.

Pendampingan desa sangat penting untuk keberhasilan pemanfaatan dana desa dalam sebagai pemenuh kebutuhan dasar desa, sarana dan prasarana desa, pengembangan potensi lokal, pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan pemerintahan desa dan pembinaan masyarakat yang dihasilkan dalam bentuk program-program pembangunan masyarakat desa (Hartoyo *et al*, 2019). Kegiatan pendampingan ini diwujudkan dalam pendamping profesional desa. Penyelenggaraan tenaga pendamping profesional desa dilaksanakan secara berjenjang. Terdapat empat jabatan pada pendamping profesional desa yaitu Pendamping Lokal Desa (PLD) yang berkedudukan di desa, Pendamping Desa (PD) yang berkedudukan di kecamatan, Pendamping Teknik Infrastruktur (PDTI) yang bersifat sektoral berkedudukan di kabupaten/kota dan Tenaga Ahli Pemberdayaan Masyarakat (TA) yang

berkedudukan di kabupaten/kota, provinsi dan pusat.

Menurut Dianto (2018), konsep pendampingan yang ditawarkan oleh Kemendes PDTT menginginkan tenaga pendamping profesional desa yang bersifat profesional, independen, kritis dan transformatif. Akan tetapi, keberadaan pelaksanaan pendampingan desa belum maksimal dan belum sesuai dengan yang tercantum pada Permendes PDTT No. 18 Tahun 2019. Banyak kajian mengenai permasalahan tersebut, salah satu hal yang paling berpengaruh adalah kinerja tenaga pendamping profesional desa.

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

Kinerja Pendamping Desa menjadi problematika pada Program Pendamping Profesional Desa yang terkait dari berbagai aspek. Diungkapkan pada penelitian Dianto (2018) terdapat 4 aspek yang terkait tersebut yaitu aspek kuantitas, kualitas, pembagian kerja dan koordinasi pendamping. Selain itu, ditambahkan oleh penelitian Sutanto (2017), bahwa belum adanya *Standart Operating Procedure* (SOP) yang jelas sebagai tolak ukur keberhasilan pendampingan. Beberapa permasalahan tersebut menjadi problematika yang berpengaruh terhadap kinerja pendamping desa sehingga optimalisasi kinerja pendamping perlu memperhatikan dan memperhitungkan karakteristik pendamping desa yang berhubungan dengan kinerjanya.

Adapun pengaruh kinerja pendamping desa akan meningkatkan Kerja Utama Direktorat PMD karena pembinaan dan koordinasi dari pendamping desa akan meningkatkan serapan anggaran dana desa menurut penelitian Ekawati *et al* (2020), peningkatan serapan dana desa akan meningkatkan Indeks Desa Membangun (IDM). Beradasarkan uraian di atas, permasalahan pendamping desa menjadi permasalahan yang kompleks. Penambahan kebijakan Permendes PDTT No. 3 tahun 2015 dan No. 18 tahun 2019 belum sepenuhnya menjawab permasalahan mengenai pendampingan desa. Peningkatan kinerja pendamping desa akan meningkatkan keberdayaan masyarakat dan kemandirian desa. Oleh karena itu, isu kinerja pendamping desa ini menjadikan sebuah topik yang menarik untuk dikaji.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pesawaran. Penentuan lokasi dilakukan secara sengaja (*purposive)* dengan pertimbangan bahwa bahwa Kabupaten Pesawaran memiliki desa mandiri terbanyak di Provinsi Lampung.

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

Unit sampel ditentukan menurut Yamane (Rakhmat, 2014) sebesar 59 desa. Sebaran sampel ditentukan menggunakan

alokasi proporsional berdasarkan wilayah kecamatan. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 59 perangkat desa dan 1 tenaga ahli di kabupaten untuk menilai kinerja 16 PDP dan 28 PLD. Pengambilan data dilakukan pada bulan Agustus 2021.

Data pada penelitian ini dianalisis secara deskriptif kuantitatif. Data yang telah terkumpul ditabulasikan sesuai kategori dan dianalisis secara deskriptif, kemudian dilakukan uji korelasi *Rank Spearman* untuk menganalisis hubungan karakteristik Pendamping Desa dengan tingkat kinerjanya.

Tujuan dari analisis variabel yaitu digunakan dalam mengkaji bagaimana kinerja pendamping desa dan menentukan karakteristik PD yang berhubungan dengan kinerja pendamping. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan perhitungan menggunakan SPSS 25. Metode analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif dan uji korelasi *Rank Spearman.*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Tingkat Pendidikan Formal Pendamping Desa (X_1)

Tingkat pendidikan formal pendamping akan menunjukkan perbedaan ilmu pengetahuan hingga keterampilan sehingga seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi mampu berfikir lebih kritis, abstrak dan berwawasan luas (Sofyan *et al.,* 2022). Berdasarkan hasil penelitian yaitu tingkat pendidikan formal PLD di Kabupaten Pesawaran menunjukkan bahwa sebanyak 23 PLD (82,14%) masuk dalam kategorikan tinggi karena merupakan lulusan strata-1 universitas atau sarjana. Tingkat pendidikan formal PDP di Kabupaten Pesawaran masuk dalam kategori tinggi karena keseluruhan PDP merupakan sarjana.

Tingkat Pendidikan Non Formal Pendamping Desa (X_2)

Variabel pendidikan non formal pada penelitian ini terbagi menjadi tiga indikator, yaitu frekuensi pedamping dalam mengikuti pelatihan pendampingan, frekuensi pendamping dalam mengikuti seminar pendampingan dan intensitas pendamping dalam mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas lainnya. Berdasarkan data penelitian didapatkan hasil indikator frekuensi PLD dan PDP dalam mengikuti pelatihan pendampingan dalam kategori sedang masing-masing sebanyak 16 orang (57,14%) PLD dan 8 orang (50%) PDP, indikator frekuensi pendamping mengikuti seminar pendampingan pada PLD pada kategori rendah sebanyak 19 orang (67,86%) dan kategori tinggi untuk PDP sebanyak 13 orang (81,25%); serta pada indikator intensitas pendamping dalam mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas pendampingan untuk PLD dan PDP pada kategori tinggi sebanyak 20 orang (71,43%) PLD dan 16 orang (100%) PDP.

Sebaran modus pada indikator frekuensi pendamping dalam mengikuti pelatihan pendampingan desa berada pada skor dua untuk PLD maupun PDP yang masuk pada kategori sedang. Pelatihan pendampingan masih belum banyak dilakukan semenjak tahun 2020 karena pandemi COVID-19. Kegiatan pelatihan pendampingan berupa diklat dan seminar yang rutin diadakan oleh Kemendesaa PDTT di Provinsi tidak dilaksanakan secara tatap muka pada tahun 2020 hingga 2021. Pendamping desa sangat membutuhkan kegiatan-kegiatan peningkatan kapasitas karena banyak perubahan kebijakan, sedangkan pelaksanaan pendampingan di desa terus dilakukan meskipun dalam keadaan pandemi.

Motivasi Kerja Pendamping Desa (X_3)

Penelitian ini mengukur motivasi kerja pendamping desa berdasarkan dua indikator yaitu motivasi intrinsik dan

motivasi ekstrinsik. Marjaya dan Pasaribu (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat jika adanya dorongan atau motivasi, jika pegawai tidak termotivasi pada pekerjaannya akan mengakibatkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan hasil penelitian keseluruhan motivasi kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran diklasifikasikan tinggi. Persentase motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik PDP dengan jumlah PDP yang sama sebanyak 15 orang (93,75%) masuk dalam kategori tinggi, sedangkan motivasi kerja intrinsik PLD sebanyak 25 orang (89,29%) dan motivasi kerja ekstrinsik PLD sebanyak 24 orang (85,71%) pada kategori tinggi.

Tingkat Disiplin Kerja (X_4)

Tujuan disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui frekuensi kehadiran pendamping di desa, ketepatan waktu dalam melaksanakan tupoksinya, ketelitian dalam mengerjakan fungsi administrasinya, ketaatan dalam melaksanakan fungsinya dan ada atau tidaknya sanski yang pernah diterima.

Berdasarkan sebaran modus pada variabel tingkat disiplin kerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran masuk dalam kategori tinggi. Pengukuran tingkat disiplin kerja diukur berdasarkan 4 indikator. Tingkat kehadiran PDP di desa dampingan di Kabupaten Pesawaran dikategorikan sedang dengan jumlah PDP sebanyak 8 orang (50%) dan PLD dikategorikan tinggi sebanyak 15 orang (53.57%). Pendamping desa di Kabupaten Pesawaran melaksanakan tugasnya secara tepat waktu dengan kategori tinggi untuk PDP dan PLD sebanyak 10 (62,5%) PDP dan 23 (82,14%) PLD. Pelaksanaan fungsi administrasi PDP dikategorikan menengah sebanyak 7 orang (43,75%) dan PLD dikategorikan tinggi sebanyak 20 orang (71,29). PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran telah melaksanakan tugas dan fungsinya dengan taat yang dikategorikan tinggi yaitu sebanyak 8 (50%) PDP dan 18 (64,29%) PLD. Sebanyak 15 (93,75%) PDP dan 23 (82,14%) PLD di Kabupaten tidak pernah mendapatkan sanksi, kedua jabatan tersebut masuk pada kategori tinggi untuk indikator ada atau tidak sanksi yang pernah diterima.

Jumlah Desa Dampingan (X_5)

Jumlah desa dampingan di Kabupaten Pesawaran beragam untuk masing-masing PDP dan PLD. Jumlah desa dampingan oleh pendamping dijumlahkan yang kemudian diklasifikan menurut SOP pendampingan dari Kemendes PDTT.

Jumlah desa yang didampingi PDP di Kabupaten Pesawaran sebanyak 10 PDP (62,5%) mendampingi 5 hingga 19 desa. Terdapat 10 hingga 19 desa dalam satu kecamatan yang didampingi satu hingga dua orang PDP. Keadaan pendampingan berdasarkan jumlah desa oleh PDP di Kabupaten Pesawaran tidak merata, sehingga seorang PDP dapat mendampingi 5 hingga 19 desa. Jumlah desa dampingan PLD di Kabupaten Pesawaran (92,8%) sebanyak 26 PLD mendampingi 3 hingga 6 desa. Jumlah desa definitif di Kabupaten Pesawaran tahun 2021 sebanyak 144 desa yang terbagi menjadi 11 Kecamatan. Setiap kecamatan terdiri dari 10 hingga 19 desa. Berdasarkan banyaknya desa dapat dijadikan acuan dalam pembagian tugas pendamping.

Jarak Desa Dampingan (X_6)

Jarak tempat tinggal pendamping pada penelitian ini diukur dengan cara menghitung jarak titik tempat tinggal pendamping dengan kantor desa seluruh dampingannya yang dirata-ratakan. Kantor desa menjadi titik pengukuran karena biasanya merupakan tempat pusat dampingan, meskipun daerah dampingan mencakup titik terjauh desa.

Rata-rata jarak tempat tinggal PDP menuju desa dampingan di Kabupaten Pesawaran dikategorikan jauh (37,5%) atau sebanyak 6 PDP dengan jarak rata-rata 25

hingga 35 km, sedang (31,25%) atau 5 PDP dengan jarak rata-rata 15 hingga 24 km dan dekat (31,25%) atau 5 PDP dengan jarak rata-rata 4 hingga 14 km. Sebanyak 57,14% atau 16PLD memiliki jarak tempat tinggal dengan desa dampingan yang dikategorikan dekat dengan jarak rata-rata 1 hingga 5,6 km; 28,57% atau 8 PLD dikategorikan menengah dengan jarak rata-rata 5,7 hingga 10,3 km dan 14,29% atau 4 orang PLD dikategorikan jauh dengan jarak rata-rata 10,4 hingga 15 km.

Berdasarkan capaian wilayah dampingan, sebanyak 25% PDP (4 orang) dan 14,29% PLD (4 orang) merasa agak sulit untuk mencapai desa dampingan. Kesulitan capaian wilayah menjadi hambatan dalam proses pendampingan, berupa jarak tempuh yang jauh, sulitnya akses jalan, adanya desa yang berada di luar pulau, banyaknya jumlah dampingan dan terbatasnya akses internet di desa dampingan. Jarak tempuh serta capaian wilayah akan berkaitan dengan waktu tempuh menuju desa dampingan, biaya transportasi dan beban kerja pendampingan. Beban kerja PLD dan PDP yang tidak sebanding dengan tenaga yang tersedia akan berpengaruh terhadap fokus kerja pelaksanaan pendampingan karena tupoksi pendamping tidak hanya memastikan progres pembangunan desa, tetapi ada juga kerja pemberdayaan untuk kemandirian desa (Dianto, 2018).

Tingkat hubungan interpersonal pendamping (X_7)

Pendamping desa membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan orang-orang disekitar lingkungan pekerjaannya untuk mendukung pekerjaannya. Hubungan interpersonal pendamping dengan masyarakat dampingannya akan menjadi harmonis saat tercapai hubungan yang baik melalui komunikasi. Tingkat hubungan interpersonal PDP dan PLD diukur dengan tiga indikator yaitu tanggapan pendamping mengenai sikap keterbukaan, keakraban dan saling menghargai terhadap sesama pendamping, atasan dan masyarakat.

Hasil penelitian menunjukkan PDP dan PLD secara keseluruhan memiliki tingkat hubungan interpersonal yang tinggi senilai 100% dengan sebaran modus dalam kategori tinggi. Penelitian ini juga mengukur tanggapan pendamping mengenai sikap keterbukaannya, keakraban dan sikap saling menghargai pendamping terhadap sesama pendamping, atasan dan masyarakat dampingan. Pendamping desa akan berinteraksi dengan pendamping lainnya, supervisor dan masyarakat dampingannya, terutama perangkat desa.

Proses pendampingan perlu didukung dengan upaya pendamping yang harus menciptakan atsmosfer yang nyaman dilingkungan pekerjaannya secara sosial. Interaksi akan dibangun melalui komunikasi yang baik oleh pendamping, mengenai pendampingan maupun secara personal. Interaksi tersebut akan membentuk pola yang konsisten dan saling membutuhkan atau timbal balik, hingga menimbulkan rasa ketergantungan .

Kinerja Pendamping Desa (Y)

Pengukuran hasil keseluruhan skor kinerja pendamping didapat dari penjumlahan skor keseluruhan sub indikator yang ada dalam 4 indikator. Adapun keempat indikator tersebut antara lain kinerja pendampingan, kinerja supervisi, kinerja koordinasi dan kinerja administrasi. Penelitian ini, PLD dan PDP dinilai oleh perangkat desa dan Tenaga Ahli.

Kinerja pendampingan

Kinerja pendampingan menginterpretasikan kemampuan pendamping sebagai fasilitator atau mendampingi masyarakat dampingan dalam pembangunan desa. Pembangunan desa merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas hidup yang sebesar-besarnya demi kesejahteraan masyarakat desa (Sari *et al.*, 2023). penelitian

menujukkan bahwa PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran berperan dengan baik dalam mendampingi, mengawal dan mengawasi berjalannya proses keempat bidang tersebut tanpa menjadi pihak yang ikut dalam pengambilan keputusan dengan PDP berjumlah 14 orang (87,50%) dan PLD sejumlah 28 orang (100%) masuk dalam kategori tinggi.

Pembangunan desa di Kabupaten Pesawaran merupakan hasil dari prakarsa masyarakat. Prakarsa masyarakat hadir pada saat adanya keterlibatan atau keikutsertaannya baik secara langsung dan tidak langsung, partisipasi tersebut menunjukkan adanya dukungan dari masyarakat dalam menciptakan pembangunan dan tidak hanya sekedar mendukung pembangunan (Sari *et al.*, 2023). Partisipasi merupakan keterlibatan setiap warga negara yang memiliki hak dalam mengambil keputusan secara langsung maupun intermediasi yang mewakili kepentingannya sebagai masyarakat yang bebas dalam kebebasan berpendapat dan berpartisipasi secara konstruktif (Khoiri, 2020).

Kinerja Supervisi

Supervisi diartikan sebagai fungsi pemeriksaan, pengawasan atau inspeksi. Pengawasan dilakukan oleh pendamping desa untuk mengendalikan proses jika terdapat indikasi penyimpangan maka dapat dilakukan koreksi atau perbaikan. PLD dan PDP telah melakukan berbagai bimbingan kepada perangkat desa melalui pertemuan di desa dan di luar desa. Jumlah desa dampingan PLD lebih sedikit dibandingkan PDP, sehingga frekuensi kunjungan PLD dalam satu desa lebih sering dibandingkan PDP. Tingkat kunjungan PLD dikategorikan baik dengan persentase 82,14% (23 orang) dan PDP dikategorikan menengah dengan persentase sebesar 43,75% (7 orang).

Kinerja Koordinasi

Pelaksanaan koordinasi pihak terkait pembangunan perlu dilakukan untuk menghubungkan, menyatukan serta menyelaraskan kegiatan-kegiatan pembangunan secara terarah dari tingkat bawah hingga tingkat atas untuk menghindari kekacauan kegiatan dan mencapai tujuan pelaksanaan pembangunan. Proses kerjasama pada pelaksanaan pedampingan membutuhkan kemampuan koordinasi dari pendamping, sehingga pendamping dapat memanfaatkan peluang kerjasama dan bekerja secara sistematis sesuai dengan prosedur kerja dan kepemimpinannya.

Pelaksanaan tugas pendamping tidak hanya kunjungan ke desa, tetapi seluruh rangkaian kegiatan pendampingan UU desa dan tugas sebagai pendamping profesional desa. Tugas pendamping sebagai tenaga pendamping profesional desa antara lain pendampingan pelatihan perangkat desa di tingkat kecamatan, pendampingan kader desa di kecamatan, kerjasama BUMDes antar desa dan kegiatan-kegiatan sebagainya. PDP selalu hadir dalam melaksanakan tugasnya dengan kategori tingkat kehadiran yang tinggi (100% atau sebanyak 16 PDP). Tingkat kehadiran pelaksanaan tugas oleh PLD dikategorikan tinggi dengan persentase 71,43% (15 orang). Pendampingan di tingkat kecamatan dapat diwakili oleh PDP jika terjadi agenda kegiatan dalam waktu bersamaan di desa. Pelaksanaan tugas pendamping tidak hanya pada pelaksanaan pedampingan di desa, tetapi mencakup keseluruhan jika terdapat agenda di kecamatan dan kabupaten.

Kinerja Koordinasi

Pelaksanaan tupoksi pendamping membutuhkan kemampuan administrasi pendampingan. Pengumpulan dan pengolahan data yang dapat digunakan dalam penyusunan atau perencanaan kegiatan merupakan proses administrasi. Tingkat kinerja administrasi pendamping desa masuk dalam kategori tinggi ketika pendamping mampu untuk patuh, taat, disiplin dalam menyusun dan menyampaikan laporan berupa dokumen

pelaporan secara tepat waktu. Kinerja administrasi pendamping desa akan dinilai oleh Tenaga Ahli di Kabupaten Pesawaran melalui 4 sub indikator penilaian.

Pengumpulan laporan dilaksanakan secara tepat waktu oleh PDP dan PLD dengan persentase sebesar 100%.untuk PDP (16 orang) dan 68,75% (16 orang) untuk PLD. Pelaporan setiap bulan terbagi menjadi dua laporan yaitu secara *online* dan laporan dalam bentuk *hardfile*. PDP dan PLD *update* dalam melaporkan kondisi lapangan karena bersinggungan langsung di lapangan/desa setiap harinya, dengan persentase 62,5% untuk PDP (10 orang) dan 71,43% (20 orang) untuk PLD masuk dalam kategori tinggi. Tingkat persentase tersebut lebih *update* pada klasifikasi PLD karena PDP harus mengakumulasikan data di desa dari PLD.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Analisis hubungan antara variabel X (tingkat pendidikan formal, tingkat pendidikan non formal, tingkat motivasi kerja, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak desa dampingan dan hubungan interpersonal) yang merupakan faktor-faktor pendampingan dengan variabel Y (kinerja pendamping desa), hasil analisis hubungan kedua variabel menggunakan analisis uji *Rank Spearman.*

Tabel 1 menjelaskan bahwa faktor-faktor pendampingan desa yang berhubungan nyata dengan kinerja pendamping desa yaitu variabel tingkat pendidikan non formal, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak desa dampingan dan hubungan interpersonal. Tidak ada hubungan pada variabel tingkat pendidikan formal dam tingkat motivasi kerja terhadap kinerja pendamping desa.

Tabel 11. Sebaran persentase tingkat kinerja beradasarkan indikator kinerja PDP dan PLD di Kabupaten Pesawaran

No	Variabel X	Variabel Y	r_s	Sig.	α	Keputusan
1	Tingkat pendidikan formal		0,485	0,108	0,05	Tolak H_1
2	Tingkat pendidikan non formal		0,007	0,028	0,05	Terima H_1
3	Tingkat motivasi kerja	Kinerja PD	0,714	0,057	0,05	Tolak H_1
4	Tingkat disiplin kerja	(PLD dan	0,281	0,016	0,05	Terima H_1
5	Jumlah desa dampingan	PDP)	0,220	0,018	0,05	Terima H_1
6	Jarak desa dampingan		0,060	0,029	0,05	Terima H_1
7	Hubungan interpersonal pendamping		0,532	0,47	0,05	Terima H_1

Sumber : Data primer, hasil olahan penelitian, 2021.

Hubungan antara Tingkat Pendidikan Formal dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan adalah pendidikan formal tidak berhubungaan terhadap tingkat kinerja pendamping desa. Berdasarkan hasil di lapangan, pendidikan formal masuk dalam kategori tinggi dengan PLD sebesar 82,14% dan seluruh PDP dengan kualifikasi pendidikan lulusan S-1 dengan berbagai disiplin ilmu yang berbeda seperti pendidikan, soshum, manajem, hukum, teknik, pertanian dan lain-lain. Disiplin ilmu tersebut belum memberikan pengetahuan dan keterampilan dalam pendampingan desa, kegiatan supervisi, berkoordinasi dan pengelolaan administrasi. Masih terdapat PLD di Kabupaten Pesawaran yang merupakan lulusan sekolah menenngah atas, sedangkan masyarakat dampingannya sudah banyak yang sarjana.

Sejalan dengan penelitian Dianto (2018), bahwa maish adanya tenaga pendamping desa yang berpendidikan

sekolah menengah, sedangkan individu, kelompok masyarakat dan lembaga yang didampingi sudah banyak yang berpendidikan sarjana, serta latar belakang keilmuan pendamping desa berbeda dengan bidang kerja pendampingan. Tinggi atau rendahnya pendidikan formal tidak berhubungan dengan kinerja pendamping desa karena kompetensi pendampingan desa lebih pada penguasaan materi pendampingan, praktikal dilapangan dan pengalaman dalam pendampingan.

Hubungan antara Tingkat Pendidikan Non Formal dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Hasil dari analisis pada penenlitian ini menunjukkan bahwa pendidikan non formal berhubungan terhadap kinerja PLD dan PDP. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Prasetyo dan Nurnida (2017), bahwa ada hubungan pendidikan non formal berupa pelatihan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil di lapangan, PLD dan PDP menerima materi pelatihan yang sesuai dengan tugas pendamping di lapangan. Pelatihan pra-tugas pendamping memberikan materi dasar sebagai pedoman pendampingan, dan pelatihan setelahnya memberikan materi sesuai dengan kebijakan pendampingan dan penyelenggaraan pemerintahan yang berlaku. Pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas pendamping dalam pendampingan desa akan meningkatkan keterampilan pendamping dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berhubungan terhadap kinerja PLD dan PDP. Berdasarkan penelitian Syaibani (2021), motivasi kerja tidak berkorelasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil di lapangan, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pendmaping masuk dalam kategori tinggi. Tingginya motivasi kerja pendamping tidak berhubungan dengan kinerjanya, meskipun pendamping masih mengharapkan adanya peningkatan gaji atau tunjangan, diadakan kembali pemilihan pendamping desa terbaik dan kegiatan-kegiatan peningkatan kapasitas pendamping.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja berhubungan dengan kinerja PLD dan PDP. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Chusminah dan Haryati (2019), bahwa terdapat hubungan disiplin dengan kinerja pegawai. Adanya hubungan disiplin kerja pendamping dengan kinerjanya, dikarenakan indikator penilaian kinerja pendamping yang berkaitan dengan penilaian sub indikator kinerja supervisi, koordinasi dan administrasi.

Hubungan antara Jumlab Desa Dampingan dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Hasil analisis menunjukkan bahwa jumlah desa dampingan berhubungan dengan kinerja PLD dan PDP. Penelitian Nasution *et al* (2013), menunjukkan bahwa jumlah desa binaan akan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa jumlah desa dampingan PLD lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah desa dampingan PDP, selanjutnya kinerja PLD masuk dalam kategori tinggi dan PDP masuk dalam kategori sedang. Jumlah desa dampingan tersebut berkaitan dengan beban kerja yang diterima oleh pendamping, beban kerja PDP lebih berat dibandingkan PDP. Penelitian Ohorela (2021), menyaakan bahwa beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja.

Hubungan antara Jarak Desa Dampingan dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa jarak desa dampingan berhubungan dengan kinerja PLD dan PDP. Hasil dari penelitian Laepo *et al* (2022), menunjukkan ada jarak tempat tinggal dengan wilayah kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh. Jarak desa dampingan akan berkaitan mobilitas pendamping dalam melaksanakan tugasnya, semakin dekatjarak desa dampingan maka akan mempermudah mobilitas pendamping dalam pelakasanaan tugasnya untuk hadir dalam pendampingan di desa.

Hubungan antara Hubungan Interpersonal Pendamping dengan Tingkat Kinerja Pendamping Desa

Hasil analisis menujukkan bahwa hubungan interpersonal berkorelasi dengan kinerja PLD dan PDP. Berdasarkan hasil penelitian Hutagalung *et al* (2021), menunjukkan bahwa hubungan interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan interpersonal pendamping diukur berdasarkan keterbukaan, keakaraban dan saling menghargai terhadap sesama pendamping, masyarakat dan atasannya. Hubungan interpersonal pendamping merupakan hasil komunikasi pendamping terhadap lingkungan kerjanya, hubungan interpersonal yang baik akan mempermudah koordinasi pendamping.

KESIMPULAN

Kinerja PLD di Kabupaten Pesawaran dalam pelaksanaan P3MD termasuk dalam kategori baik dan kinerja PDP di Kabupaten Pesawaran termasuk dalam kategori menengah. Hal tesebut ditunjukkan dari hasil penilaian indikator kinerja pendampingan PLD yang aktif dalam memfasilitasi pelaksanaan pembangunan desa dan PDP melengkapi pendampingan oleh PLD. Tingkat pendidikan non formal, tingkat disiplin kerja, jumlah desa dampingan, jarak tempat tinggal pendamping dan hubungan interpersonal pendampingberhubungan nyata dengan kinerja pendamping desa di Kabupaten Pesawaran.

DAFTAR PUSTAKA

Christina, M. (2017). Kinerja Pendamping Lokal Desa dalam Peningkatan Pembangunan Desa di Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah. *Skripsi*. Universitas Lampung.

Chusminah, C., dam R.A Haryati. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta-J. Sekr. dan Manaj*, *3*(1): 61-70.

Dianto, I. (2018). Problematika Pendamping Desa Profesional dalam Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kota Padangsidimpuan. *Dimas: Jurnal Pemikiran Agama untuk Pemberdayaan* 18(2): 239-258.

Ekawati, N., Agustar, A., dan Analia, D. (2022). Penggunaan Dana Desa dan Implikasinya terhadap Indeks Desa Membangun (IDM). *Jurnal Kebijakan Publik*, *13*(2), 185-192.

Hartoyo, Sudjarwo, Gitosaputro, S., Cahyadi, R., Widiarti, W., dan Mutolib, A. (2019). *Data dan Informasi Manfaat Dana Desa di Provinsi Lampung*. Jakarta. Badan Penelitian dan Pengembangan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Informasi Kemendesa dengan Universitas Lampung.

Hutagalung, A. Q. , A. S Silalahi., D. M. Dalimunthe, dan A. F. Putra. (2021). Pengaruh Kemauan Untuk Mencapai Tujuan, Kebutuhan dan Tujuan Dosen dan Hubungan

Interpersonal Terhadap Kinerja Dosen Generasi Milenial Universitas Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(4): 1406-1419.

Laepo, N. D., M. Antara, dan A. Muis. (2022). Pengaruh Sosial Ekonomi Penyuluh Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Donggala. Agroland: *Jurnal Ilmu-ilmu Pertanian* 29(3): 290-301.

Marjaya, I., dan F. Pasaribu. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129-147.

Nasution, A. M., S. N. Lubis, dan R. Ginting. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian di Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal online kemendikbud.*

Rakhmat, J. (2014). *Metode Penelitian Komunikasi Dilengkapi Contoh dan Analisis Statistik: Cetakan Ke 16.* PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Ohorela, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12(1): 127-133.

Prasetyo, A. I., dan I. Nurnida. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi. *Jurnal Ecodemica*, 1 (1) : 107 - 17.

Sari, I. R., R.A. Umikalsum, dan N. Azmi. (2023). Keterlibatan Masyarakat dalam Pembangunan Desa Wisata di Desa Sedyo Mulyo Kecamatan Mesuji Raya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal AGRONITAS* 5(1).

Sofyan, S., H. Ferdiansyah, Y. Kurniawan, dan N. Nurussaniah. (2022). Respon Masyarakat Terhadap Pelaksanaan Pendidikan Alternatif Berbasis Teknologi Digital Oleh Komunitas Ruang Abstrak Literasi. *Journal on Teacher Education* 4(2): 356-368.

Sutanto, S.H. (2017). Implementasi Program Pendamping Profesional Desa: Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Kabupaten Bojonegoro. *Cakrawala: Jurnal Litbang Kebijakan* 11(1): 49-66.

Syaibani, R. (2021). Studi Meta-Analisis: Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 2(2): 182-187.