

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perubahan sistem pemerintahan Indonesia menjadi pemerintahan desentralisasi telah memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan pembangunan daerah tertinggal di Indonesia. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menunjukkan adanya keinginan pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang diinginkan masyarakat, pemberlakuan undang-undang tersebut merupakan bentuk pelayanan pemerintah dalam mengelola potensi tiap-tiap daerah. (Fitri, 2015:180).

Diberlakukannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa serta peraturan pelaksanaan telah memberikan amanat kepada pemerintahan daerah desa dalam pengelolaan pemerintahan dan juga sumber daya baik alam, keuangan dan kekayaan yang desa miliki secara mandiri. Dana APBN yang diperuntukkan bagi desa merupakan dana desa yang ditransfer melalui APBD kabupaten/kota diperuntukkan untuk pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa, yang bertujuan sebagai peningkatan pelayanan, pengentasan kemiskinan, mendorong perekonomian desa, memperkecil kesenjangan pembangunan dan meningkatkan kapabilitas masyarakat desa sebagai subjek pembangunan.

Kementerian Keuangan RI telah menggelontorkan sejumlah besar dana desa dalam empat tahun terakhir yang mencapai Rp 187 Triliun, dengan rincian pada tahun 2015 pemerintah mengalokasikan dana desa Rp 20 Triliun, tahun 2016 Rp 46 Triliun, tahun 2017 dan tahun 2018 masing-masing sebesar Rp 60 Triliun (Mulyani, 2017:15).

Besarnya risiko dalam pengelolaan dana tersebut terutama kemampuan aparatur pemerintah desa dalam mengelola dana tersebut terutama dalam hal kualitas SDM yang mengelola Dana (Fitri, 2015:180). Selain itu, banyak ditemukan berbagai kendala dalam pengelolaan dana desa selama ini.

Pencapaian hasil kerja menentukan kinerja aparatur dalam mengelola dana desa, kinerja seorang aparatur dianggap baik jika telah melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aparatur desa dalam hal ini merupakan sumber daya yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi.

Aparatur desa dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan serta pengalaman, serta disiplin dan semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam pengelolaan dana desa yakni terwujudnya optimalisasi penyerapan anggaran dana desa secara merata sesuai dengan prioritas penggunaan dana desa. Optimalisasi merupakan keinginan atau capaian yang ingin dicapai, jadi optimalisasi merupakan capaian hasil sesuai dengan ekspektasi atau harapan secara efektif dan efisien. Optimalisasi juga didefinisikan sebagai tolak ukur antara pemenuhan kebutuhan yang diperoleh

melalui kegiatan yang telah dilaksanakan. Berdasarkan uraian tersebut optimalisasi dapat dicapai apabila dalam perwujudannya dilakukan secara efektif dan efisien. (Mahamurah, 2017:3).

Pemerintah Kabupaten Bangka Barat pada tahun 2018 telah menyalurkan dana desa dari pemerintah pusat sebesar Rp 48.5 miliar. Penyaluran dana desa sebesar Rp 48.5 miliar tersebut disalurkan ke 60 desa yang berada di 6 (enam) kecamatan di wilayah Kabupaten Bangka Barat, yang meliputi kecamatan Muntok (6,98%), Simpang Teritip (23,66%), Jebus (17,33%), Kelapa (22,59%), Tempilang (14,11%) dan kecamatan Parit Tiga (15.33%).

Kecamatan Tempilang merupakan sebuah kecamatan yang terletak di Kabupaten Bangka Barat, Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kecamatan Tempilang memiliki 9 desa, yaitu : (1) Desa Simpang Yul, (2) Desa Penyampak, (3) Desa Buyan Kelumbi, (4) Desa Sangku, (5) Desa Benteng Kota (6) Desa Tempilang, (7) Desa Air Lintang, (8) Desa Sinar Surya dan (9) Desa Tanjung Niur. Kecamatan Tempilang mendapatkan 14.11% atau sekitar 6.8 miliar dana desa dari penyaluran tahun 2018.

**Gambar I.1**  
**Realisasi Penyerapan Dana Desa Kecamatan Tempilang Tahun 2018**



Sumber : Data Kecamatan (2019)

Berdasarkan data realisasi penyerapan anggaran dana desa Kecamatan Tempilang tahun 2018, dari total Rp 6.846.850.615 dana desa yang diberikan kepada 9 (sembilan) desa yang ada di kecamatan Tempilang, 89.07% dana digunakan untuk bidang pembangunan desa, kemudian 10.88% untuk bidang pemberdayaan masyarakat, sedangkan untuk bidang penyelenggaraan pemerintahan hanya 0.05% dan untuk bidang pembinaan kemasyarakatan sama sekali tidak mendapatkan alokasi dana.

Berdasarkan data realisasi dana desa tahun 2018, kecamatan Tempilang masih berfokus pada bidang pembangunan desa, sedangkan dalam bidang lain persentasenya masih sangat kecil. Jika merujuk pada prioritas penggunaan dana desa tahun 2018 menurut Peraturan Menteri Kemendesa Nomor 19 Tahun 2017 pasal (4), penyerapan dana desa seharusnya lebih banyak diprioritaskan untuk bidang pemberdayaan masyarakat yang sifatnya lintas bidang, sebagai bentuk

pemanfaatan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program kegiatan, dan pendampingan sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa. Selain itu, dana desa juga diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mendorong konsumsi domestik, untuk membantu pertumbuhan perekonomian. Oleh sebab itu peneliti melihat bahwa dana desa kecamatan Tempilang tahun 2018, belum dioptimalisasikan sebagaimana prioritas dana desa yang telah ditetapkan.

Permasalahan lain dalam pengelolaan dana desa di Kecamatan Tempilang adalah adanya keterlambatan pencairan dana desa tahun 2018 untuk desa-desa yang berada di wilayah kecamatan Tempilang dikarenakan ada beberapa desa dimana administrasi dan RAPDes belum selesai dikerjakan (Nordin, 2018), hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya peran aparatur desa dalam mengoptimalkan dana desa yang ada, serta kompetensi aparatur desa yang belum memadai dalam hal mengelola dana desa, hal inilah menyebabkan kinerja aparatur desa dalam mengelola dana desa masih kurang baik.

Peningkatan kinerja dapat dimulai dari tingkat pendidikan (Wirawan, 2016:2), yakni dengan cara pemberian pengetahuan seperti teori yang menunjang untuk membantu pekerjaan (Pamungkas, 2017:97). Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa (Pandey, 2015:6).

**Tabel I.1 Data Tingkat Pendidikan Aparatur Desa di Kecamatan Tempilang**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMP	1 orang	3%
SMA	24 orang	75%
D3	2 orang	6%
S1	5 orang	16%
<b>Jumlah</b>	<b>32 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2019)

Data diatas adalah data tingkat pendidikan aparatur desa dari empat desa yang berada di kecamatan Tempilang yang menjadi sampel pra penelitian. Melalui data pada tabel I.1 dapat dilihat bahwa sebagian besar aparatur desa berada pada kategori jenjang pendidikan SMA dengan persentase sebesar 75%. Besarnya persentase tingkat pendidikan di jenjang pendidikan SMA dikhawatirkan akan berdampak pada kinerja aparat desa dalam mengoptimalisasikan penggunaan dana desa.

Seperti halnya dengan faktor tingkat pendidikan, pengaruh yang nyata juga dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja seseorang (Pandey, 2015:8). Pengalaman kerja merupakan kemampuan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dilihat dari masa bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan (Handoko, 2014). Seseorang yang telah berpengalaman dalam pekerjaannya lebih memahami dalam penyelesaian masalah (Bili, 2018:467). Pengalaman kerja memberikan keterampilan bagi seseorang, seseorang yang menekuni suatu bidang pekerjaan dalam waktu lama akan menambah kemampuan/keahlian seseorang dalam melakukan pekerjaannya (Pandey, 2015:8).

**Tabel I.2 Data Tingkat Pengalaman Kerja Aparatur Desa di Kecamatan Tempilang**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-5 Tahun	27 Orang	84%
6-10 Tahun	4 Orang	13%
>10 Tahun	1 Orang	3%
<b>Jumlah</b>	<b>32 Orang</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer (2019)

Tabel I.2 adalah tabel tingkat pengalaman kerja aparatur desa dari empat desa yang menjadi sampel pra penelitian. Berdasarkan tabel I.2 diketahui bahwa

rata-rata pengalaman kerja aparatur pemerintahan desa memiliki pengalaman kerja rata-rata 1-5 tahun yaitu dengan persentase sebanyak 84%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar aparat desa memiliki pengalaman kerja yang masih kurang, karena kinerja yang mereka berikan pada perusahaan/ instansi dipengaruhi lama masa kerja seseorang (Miranti, 2016:2). Selain hal tersebut, kurangnya pengalaman aparatur desa di kecamatan Tempilang di tandai dengan belum mampunya aparatur desa menyelesaikan laporan realisasi dana desa dan RAPdes tepat waktu, sehingga menyebabkan terlambatnya pencairan dana desa untuk desa yang berada di wilayah kecamatan Tempilang.

Komitmen organisasi dibutuhkan dalam pengelolaan dana desa untuk memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi, seseorang yang memiliki komitmen organisasi ditandai kuatnya keyakinan akan tujuan yang ingin organisasi dicapai, berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan bersedia meningkatkan kinerjanya serta merasa terlibat dalam segala aspek untuk mencapai sasaran organisasi (Medianti, 2018:2). Tingginya komitmen seorang aparatur dapat dilihat dari pertanggungjawaban segala kegiatan yang dilakukannya dalam organisasi untuk mewujudkan pelayanan kepada publik agar menjadi lebih baik, aparatur pengelola dana desa juga harus berkomitmen terhadap organisasi untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Perdana, 2018:5).

Peneliti telah mewawancarai beberapa aparatur desa terkait dengan komitmen organisasi. Narasumber wawancara tersebut adalah aparatur desa yang

terlibat secara langsung dalam pengelolaan dana desa yakni kaur keuangan dari masing-masing desa pra penelitian, dengan durasi wawancara masing-masing kurang lebih selama 15 menit. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa alasan aparatur desa bertahan bekerja di kantor desa karena saat ini mereka tidak memiliki alternatif pekerjaan lain selain bekerja di kantor desa, selain itu mereka menjelaskan bahwa bekerja di desa juga berarti mereka memiliki tanggung jawab untuk memajukan desa tempat mereka tinggal.

Selain dua hal tersebut berdasarkan pra penelitian, peneliti melihat bahwa tingkat kehadiran aparatur desa masih kurang, hal ini ditandai dengan aparatur desa yang memiliki kedisiplinan yang kurang dengan tidak berada ditempat kerja pada saat jam kerja. Berdasarkan uraian latar belakang, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja aparatur desa dalam pengelolaan dana desa, khususnya dalam mengoptimalkan penyerapan dana desa, dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa pada Desa se-Kecamatan Tempilang”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen organisasi serta kinerja aparatur desa?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa?

4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa?
5. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur desa?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah penelitian ini, peneliti hanya meneliti tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparatur desa. Pengoptimalisasian dana desa pada penelitian ini digunakan untuk melihat sejauh mana kinerja aparatur desa dalam mengelola dan mengoptimalkan penyerapan dana desa yang ada. Aparatur desa yang terkait dalam pengelolaan dana desa seperti Kades, Sekdes, Kaur Keuangan, Kasi Perencanaan, Kasi Pemerintahan, Kasi Kesejahteraan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gambaran tingkat pendidikan, pengalaman kerja, komitmen organisasi dan kinerja aparatur desa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur desa.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur desa.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak, antara lain sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan materi yang dapat menyokong perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. **Manfaat Praktis**

Melalui Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan saran yang berarti bagi aparatur desa pada desa-desa di kecamatan Tempilang.

3. **Manfaat kebijakan**

Manfaat kebijakan dari penelitian ini sekiranya dapat memberikan saran dan masukan bagi aparatur desa yang ada di kecamatan Tempilang dalam menyusun kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur desa.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini uraian mengenai bagian yang berisi tentang landasan teori yang digunakan sebagai dasar acuan teori bagi penelitian

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, uji instrument penelitian, serta teknik analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjabarkan gambaran umum objek penelitian, analisis dan interpretasi dan pembahasan hasil yang dilakukan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisikan simpulan-simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, saran-saran yang berhubungan dengan penelitian dimasa yang akan datang, atau sebagai bahan rujukan untuk mengevaluasi kinerja di objek penelitian.